TC
SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

KAMU PERSONEL REJİMİ
DERS NOTLARI

Ömer DURAN
Uzman Denetçi
Ocak 2018
İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM
KAMU PERSONELİ VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU

I- ANAYASAL DÜZLEMDE KAMU PERSONELİ .................................................. 1
II- 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU .............................................. 6
  1. Kapsam ........................................................................................................... 6
     1.1. Özel Kanun Hükümlerine Tabi Personel ........................................ 9
  2. Amaç .............................................................................................................. 10
  3. Temel İlkeler .................................................................................................. 10
  4. İstihdam Şekilleri .......................................................................................... 11
     A- Memur ....................................................................................................... 12
     B- Sözleşmeli Personel .................................................................................. 13
     C- Geçici Personel ....................................................................................... 18
     D- İşçiler ........................................................................................................ 24
  5. Dört İstihdam Şekli Dışında Personel Çalıştırılamaması ............................ 24
     5.1. Uygulamada İstihdam Şekilleri .............................................................. 24
  6. Ödevler ve Sorumluluklar (md. 6-16) ............................................................. 28
  7. Genel Haklar (md. 17-25) ........................................................................... 29
  8. Yasaklar (Md. 26-31) .................................................................................... 31

İKİNCİ BÖLÜM
SINIFLANDIRMA

  1. Kadro İhdasi .................................................................................................... 38
  2. Kadro Değişikliği .......................................................................................... 40
     2.1. Boş Kadro Değişikliği ......................................................................... 42
     2.2. Dolu Kadro Değişikliği ....................................................................... 43
2.3. Kadroların Serbest Bırakılması ........................................................................... 44
3. Kadroların Tespiti ........................................................................................................ 45
4. Tesis Edilen Sınıflar ..................................................................................................... 49
5. Ortak Hükümler ............................................................................................................ 53
   36/A-1 .......................................................................................................................... 54
   36/A-2 .......................................................................................................................... 55
   36/A-3 .......................................................................................................................... 56
   36/A-4 .......................................................................................................................... 57
   36/A-5 .......................................................................................................................... 59
   36/A-6-a ....................................................................................................................... 61
   36/A-6-b ....................................................................................................................... 62
   36/A-7-a ....................................................................................................................... 64
   36/A-7-b ....................................................................................................................... 65
   36/A-8-a ....................................................................................................................... 66
   36/A-8-b ....................................................................................................................... 67
   36/A-8-c ....................................................................................................................... 69
   36/A-9 .......................................................................................................................... 69
   36/A-10 ......................................................................................................................... 74
   36/A-11 ......................................................................................................................... 75
   36/A-12-a ...................................................................................................................... 76
   36/A-12-b ...................................................................................................................... 76
   36/A-12-c ...................................................................................................................... 76
6. İntibak ............................................................................................................................ 77
   6.1. Öğrenim Durumu Birden Fazla Değişen Memurun Emsali ................................... 79
   6.2. İntibak Uygulamasının Esasları ........................................................................... 79
   6.3. İntibakta Değerlendirilecek Hizmet Süreleri ......................................................... 79
   6.4. İntibakin Yapılabileceği Şartları ....................................................................... 80
   6.5. İntibak Uygulamasında Emsalın Mezuniyet Tarihi .............................................. 81
   6.6. İntibak Uygulamasında Kadro Şarti ..................................................................... 82
7. İlave Derece Uygulamaları.......................................................................................... 83
   7.1. 2182 Sayılı Kanun ............................................................................................. 84
   7.2. 2182 Sayılı Kanunun Uygulanması .................................................................... 86
   7.3. İlave Derece Uygulamasına Dair Diğer Kanun, KHK ve Toplu Sözleşmeler ........ 89
8. İntibak İçin Bilinmesi Gereken Hususlar ................................................................. 92
9. İntibak İşleminde Aşamalar ....................................................................................... 92
10. İntibak Uygulaması .................................................................................................... 93
36/B ................................................................................................................................. 117
36/C ................................................................................................................................. 118
36/C-1 .............................................................................................................................. 118
36/C-2 .............................................................................................................................. 121
36/C-3 .............................................................................................................................. 122
36/C-4 .............................................................................................................................. 123
36/C-5 .............................................................................................................................. 124
36/C-6 .............................................................................................................................. 126
36/C-7 .............................................................................................................................. 129
36/C-8 .............................................................................................................................. 130
36/E ................................................................................................................................. 132
36/F .................................................................................................................................. 132
36/G .................................................................................................................................. 136
11. Yükselinebilecek Derecenin Üstünde Bir Dereceye Yükselme ............................. 137
12. İlave Kademe İlerlemesine Dair 657 sayılı Kanun’un 64/4 Fıkrası ...................... 141
13. İlave Kademe İlerlemesine Dair 37. ve 64/4. Fıkrasın Birlikte Uygulanması ....... 143
14. Sınıf Dışında Kadro İhdas Edilemeyeceği ................................................................ 146
15. Memurun BaSha Smıfta ve Derecesinin Altında Bir Görevde Çalıştırılmaması .... 146
16. Bir Sınıftan Başka Bir Sınıfa Geçme ...................................................................... 146
16.1. İsteğe Bağılı Sınıf Değiştirme Koşulları .............................................................. 147
16.2. Genel Olarak Sınıf Değiştirme .......................................................................... 147
17. İdari Görevlere Atanma ........................................................................................... 148

ÜÇÜNÇÜ BÖLÜM
MEMURİYETE GİRİŞ

1. Memuriyete Girişte Genel Şartlar .............................................................................. 150
1.1. Türk Vatandaşı Olmak .......................................................................................... 150
1.2. Memuriyete Girişte Yaş ..................................................................................... 150
1.3. Memuriyete Girişte Öğrenim Durumu ................................................................. 152
1.4. Kamu Haklarından Mahrum Bulunmamak ................................................................. 152
1.5. Memuriyete Girmeyi Engelleyen Suçlardan Mahkûmiyet .............................................. 153
1.5.1. Hükmün Açıklanmasının Geri Brakılmasıın Memuriyete Etkisi .................................. 161
1.6. Memuriyete Giriştirte Askerlik Durumu ................................................................. 162
1.7. Memuriyete Giriştirte Sağlık Durumu ........................................................................ 162
1.8. Güvenlik Soruşturması ve/veya Arşiv Araştırması ...................................................... 163
2. Memuriyete Giriştirte Özel Şartlar .................................................................................. 166
3. Memuriyete Giriştirte Sınav Şarti .................................................................................... 168

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ATAMALAR

1. Aday Memuruğa Atama ........................................................................................................ 170
1.1. Adayların Yetiştirilmesi .................................................................................................. 170
1.2. Adaylığa Kabul Edilme .................................................................................................. 171
1.3. Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme ..................................................................... 173
1.4. Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık .......................................................................... 173
2. Asli Memuruğa Atama ........................................................................................................ 174
3. İstisnai Memurluklara Atama ............................................................................................ 175
3.1. İstisnai Memurluklara Atanmada Aranmayacak Şartlar ............................................... 176
3.2. İstisnai Memurluklara Atanınlara 657 sayılı Kanun’un Uygulanacak Hükümleri .......... 177
3.3. İstisnai Memurluklara Atanmada Aranacak Şartlar ..................................................... 179
4. Kadro Karşılığı Gösterilerek Atama .................................................................................. 182
5. 1-4 Dereceli Kadrolara Atama ........................................................................................... 183
5.1. İstisnai Memuriyetler ve 1-4 Dereceli Kadrolara Atamanın Karşılaştırılması ............ 197
6. İdari Görevlere Atama ....................................................................................................... 198
7. Engellilerin Atanması ......................................................................................................... 200
8.1. İsteğe Bağlı Sınıf Değiştirme Koşulları ...................................................................... 201
8.2. Genel Olarak Sınıf Değiştirme ................................................................................... 201
10. Memurluktan Çekilenlerin Yeniden Atanmaları ............................................................ 210
11. Seçimlerde Adaylık Sonrası Göreve Tekrar Atanma ...................................................... 214
BEŞİNCİ BÖLÜM
ATAMALARDA GÖREV YERİNE HAREKET

1. Atamalarda Görev Yerine Hareket ve İşe Başlama Süresi ........................................ 230
2. İşe Başlamama Halinde Yapılacak İşlem ........................................................................ 231

ALTINCI BÖLÜM
AYLIKLAR

1. Gösterge Aylığı .............................................................................................................. 234
2. Ek Gösterge Aylığı ...................................................................................................... 237
3. Ek Göstergenin Emekliliğe Yansılması .................................................................... 244
4. Memur Maaş Katsayısı .............................................................................................. 245
5. Memurlara Ödenecek Aylık Tutarı ............................................................................ 246
6. Asgari Aylık Tutarı .................................................................................................... 246
7. Aylığın Ödenme Zamanı ve Esasları ....................................................................... 246
8. Aylığın Ödenme Şekli ............................................................................................... 248
9. Aylığın Avans Olarak Ödenmesi .............................................................................. 248
10. Açıkatan Atanmada Aylığa Hak Kazanma ................................................................ 249
11. İstisnai Memuriyetlere ve 68/B’ye Göre Atanmalarda Ödenecek Aylık ..................... 249
12. Görev Yeri Değiştirilen Memurların Aylıkları (md 169) .......................................... 249
13. Adayların Aylıkları (md 158,159,165) ..................................................................... 249
YEDİNCİ BÖLÜM
İLERLEME ve YÜKSELMELER

1. Kademe ve Kademe İlerlemesi ........................................................................................................................................ 251
2. Asaleti Onaylanan Memurların Kademe İlerlemeleri (md 159) .............................................................................. 252
3. Kademe İlerlemesinde Verilecek Aylık (md 160) ........................................................................................................... 253
4. Kademe İlerlemesinde Verilecek Aylıkta Hak Kazanma (md 166) ................................................................. 253
5. Derece Yükselmesi (md 68) ........................................................................................................................................ 253
   5.1. Derece Değişikliğinde Verilecek Aylık (md 161) .............................................................................................. 254
   5.2. Derece Değişikliğinde Aylığa Hak Kazanma (md 167) .............................................................................................. 254
6. Kadrosuzluk Sebebiyle Derece Yükselmesi Yapamayanların Aylıkları (md 67) .......................................................... 254

SEKİZİNCİ BÖLÜM
YER DEĞİŞTİRİMELER

1. Yer Değişirme Süreştiyle Atanma (md 72) .................................................................................................................. 256
2. Karşılıklı Olarak Yer Değiştirme (md 73) .................................................................................................................... 259
3. Memurların Bir Kurumdan Diğerine Nakilleri (md 74) .................................................................................................. 259
4. Memurların Kurumlarınca Görevlerinin ve Yerlerinin Değiştirilmesi (md 76) .......................................................... 262
   4.1. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği .................................................................................................................. 264
   4.2. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin Kapsamı ........................................................................ 265
   4.3. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin İstisnaları ................................................................. 266
   4.4. Görevde Yükselmeye Tabi Kadrolar ....................................................................................................................... 267
   4.5. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğinde Süreştiyle Atanmada Sınav Şarti ...................................................... 267
5. Derece Yeri Değiştirilen Memurların Aylıkları (md 169) ......................................................................................... 269
6. Izin Veya Geçici Görevde İken Derece Yeri Değiştirilen Memurların Aylıkları (md 170) ......................................................... 269
7. Hesaplarını Görevi Devralanlara Devir Zorunluluğu Bulunanların Aylıkları (md 171) ........................................................ 269
8. Derece Yeri Değiştirilenlerden Eski Görevlerine Devamı Tebliğ Edilenlerin Aylıkları (md 172) ................................. 269
DOKUZUNCU BÖLÜM
MEMURLARA YAPILAN ÖDEMELER (AYLIĞIN UNSURLARI)

1. Gösterge Aylığı .................................................................................................................. 273
2. Ek Gösterge Aylığı ............................................................................................................. 273
   2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri ............... 274
   2.2. 2802 Sayılı Hükümler ve Savcılar Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri ....... 278
   2.3. 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri...... 279
   2.4. 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri .......................................................................................................................... 280
3. Taban Aylık ......................................................................................................................... 282
4. Kişdem Aylığı ..................................................................................................................... 282
5. Zamlar ................................................................................................................................. 283
   5.1. İş Güclüğü Zamı ........................................................................................................... 284
   5.2. İş Riski Zamı ............................................................................................................... 284
   5.3. Mali Sorumluluk Zamı .............................................................................................. 284
   5.4. Eleman Teminindeki Güçlük Zamı ............................................................................ 284
6. Tazminatlar .......................................................................................................................... 285
   6.1. Tazminatların Paraya Çevrilmesi ................................................................................ 288
   6.2. Ödenmesi ve Tazminatların Çeşitleri ....................................................................... 288
   6.3. Zam ve Tazminatların Ödenmesinde Görevin Fiilen Yapılması Şarti ................. 293
   6.4. Hastalık İzni Halinde Zam ve Tazminatların Ödenmesi ........................................ 294
   6.5. Vekâlet Durumunda Zam ve Tazminatların Ödenmesi ............................................. 295
   6.6. Kazanılmış Hak Aylık Dereceleri Kadro Derecelerinin Üzerinde Bulunanların Zam ve Tazminatları ............................................................................................................. 296
   6.7. Zam ve Tazminatlarda Ödeme Yapılmayacak Haller ............................................. 296
   6.8. Zam ve Tazminatlarda Tereddütlerin Giderilmesi İle Emsal Kadro ve Unvan Tespiti .. 297
7. Yabancı Dil Tazmini ................................................................. ................................. 298
8. Makam Tazmini (Ek md 26) .............................................................................................. 299
   8.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazmini ....... 301
   8.2. 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazmini 303
   8.3. 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazmini .......................................................................................................................... 304
9. Temsil Tazmini (4505/5) ................................................................................................. 305
10. Görev Tazminatı (375 KHK md 1) ........................................................................................................... 306
11. Ek Ödeme (375 KHK Ek md 9) ............................................................................................................... 308
12. Ek Ödeme (375 KHK Ek md 10) .............................................................................................................. 318
13. Avukatlara Ödemen Vekâlet Ücreti (659 sayılı KHK md 14) ................................................................. 328
14. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği (Ek md 32) ......................................................................................... 330
15. Nöbeti Ücreti (Ek md 33)  ......................................................................................................................... 331
16. İcap Nöbet Ücreti (Ek md 33) .................................................................................................................... 332
17. Başarı, Üstün Başarı Değerlendirmesi ve Ödül (md 122) ........................................................................... 332
18. Fazla Çalışma Ücreti (md 178) .................................................................................................................. 333
18.1. Belirli Hallerde Bakanlar Kurulu Kararı İle Yaptırılacak Fazla Çalışma (375 KHK Ek md 13) .......... 334
18.2. Tabi Afet Meydana Gelen Yerlerde Yapılan Fazla Çalışma ve Tazminat Ödemesi (4123/Ek md 4) .......................................................................................................................................................................................................................................................... 336
19. Mahalli İdareler Personeline Ödenen Sosyal Denge Tazminatı (375 KHK Ek md 15) ......................... 337
20. Mahalli İdareler Personeline İkramiye Ödemesi ....................................................................................... 338
21. Makam Hizmetlerinde ve Yakın Koruma Olarak Görev Yapan Personele Yapılan Ek Ödeme (375 KHK Ek md 14) ................................................................................................................. 339
22. Emeklilik Tazminatı ..................................................................................................................................... 339
23. Ücretleri 666 Sayılı KHK ile Dondurulan Personel ............................................................................... 340
24. Kadroları Kaldırulan Devlet Memurunun Aylıkları (md 91) ................................................................. 341
25. Temsil Giderleri ve Yönetmeliği (md 179) ................................................................................................. 342
26. Kamu Personelinin Aylığı .......................................................................................................................... 343

ONUNCU BÖLÜM
SOSYAL HAKLAR ve YARDIMLAR

1. Aile Yardımlı ödeneği (md 202) .................................................................................................................. 344
1.1 Aile Yardımı ödeneğinin Ödeme Usulü (md 203) ................................................................................ 348
1.2. Aile Yardımı Ödeneğine Hak Kazanma (md 204) ............................................................................. 348
1.3. Aile Yardımı Ödeneğine Hakınızı Kaybetme (md 205) ................................................................. 349
1.3.1. Çocuk İçin Aile Yardımı Ödeneği Verilmeyecek Haller (md 206) .......................................... 349
2. Doğum Yardımı Ödeneği (md 207) ............................................................................................................ 350
3. Ölüm Yardımı Ödeneği (md 208) .................................................................................................................. 352
4. Cenaze Giderleri (md 210)................................................................................................. 352
5. Giyecek Yardımı (md 211).................................................................................................. 353
6. Yiyecek Yardımı (md 212).................................................................................................. 353
7. Maaş Hesabı Formülasyonu............................................................................................. 354
8. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. Maddesi Uyarıncı Kendilerine Ücret ve Tazminat Ödeneceklerin Maaş Hesabı .................................................................................. 365
9. Memur Maaş Hesabında Kullanılan Bazı Veriler .................................................................. 373
10. Personel Giderleri İçin Genel Bütçe Detayılı Harap Planı ............................................. 375
12. Hatalı Maaş Ödemelerinin Tahsil İşlemleri ....................................................................... 387
13. Uygulamada Memur Maaşlarının Hesaplanması .......................................................... 391
14. Memur Maaşları ve Diğer Özlük Hakki Ödeme derinde Aranacak Belgeler .............. 405

ONBİRİNİCİ BÖLÜM
YURT DIŞI GÖREVLER

1. Yabancı Bir Memleket veya Uluslararası Kuruluşta Hizmet Alma (md 77) ............. 410
2. Bilgilerini Artırmak Üzere Dış Memleketlere Gönderilme (md 78) ......................... 410
3. Bilgilerini Artırmak İçin Yabancı Memlekete Gönderilenlerin Hak ve Yükümlülükleri (md 79) ........................................................................................................................................... 410
4. Bilgilerini Artırmak Üzere Dış Memleketlere Gönderilme Esasları (md 80) ............ 413
5. Konu ile İlgili Devlet Personel Başkanlığı Görüşleri ..................................................... 413
6. Yurt Dışı Eğitim (ek md 38) ................................................................................................. 419
7. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu Tarafından Yurt Dışında Görevlendirilme (ek md 36) ................................................................................................................................................. 419
8. Yurt dışı Eğitim Masraflarının Tahsili (ek md 34) .......................................................... 420
9. Mecburi Hizmet (md 224) .................................................................................................... 420
10. Mecburi Hizmetle İlgili Yükümlülükler (md 225) .............................................................. 421
ONİKİNCİ BÖLÜM
YURT DİŞI AYLİK HESABİ

1. Yurt Dışında Aylıklar (md 156) .............................................................. 425
2. Emsal Katsayi Cetvelleri .................................................................. 427
   2.1. Emsal Cetvelindeki Katsayiların Artirilmi Uygulanacaği Haller .......... 428
3. Emsal Katsayi Uygulananmadan Transfer Edilecek Ödemeler .............. 429
4. Yurt Dışı Aylığın Hesaplanması................................................................ 429
5. Kararnamede Yer Alan Döviz Kurlarında Değişiklik Yapılabilme Yetkisi ... 438
6. İlk Üç Ay İçin Yurt Dışı Aylığının Avans Olarak Ödenebilmesi ........... 438
7. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca Yurtdışında Görevlendirilecek Personele Yapılacak Ödemeler .................................................... 438
   7.1. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca Yurtdışında Görevlendirilmekte Yurt Dışı Aylığı................................................................. 438
8. Yurt Dışındaki Memurlardan Geçici Görevle Merkeze Çağrılanların Aylıkları (md 181) ................................................................. 441
9. Yurt Dışında Görevli Memurlardan Farklı Katsayılı Memlekete Atananların Aylıkları (md 182) ................................................................. 441

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM
VEKÅLET, İKİNCİ GÖREV DERS GÖREVİ VE GÖREVLENDİRME

1. Vekâlet........................................................................................................ 442
   1.1. Boş Kadrolara Açktan Vekil Atanması (md 86) .............................. 444
   1.2. Vekâlette Aylık Verilebilmesinin Şartları (md 86) ......................... 444
   1.3. Vekâlet Görevinin Fiilen Yapılması Şarti (md 174) ....................... 448
   1.4. Vekâlet Ücreti İle Diğer Ödemeler (md 175) ................................. 448
   1.5. Vekâleten Atamalarda/Görevlendirmelerde Zam ve Tazminatlar ....... 456
2. İkinci Görev ............................................................................................. 465
   2.1. İkinci Görev Yasağı (md 87) .............................................................. 465
   2.2. İkinci Görev Yasağının İstisnaları ...................................................... 465
   2.3. İkinci Görev Verilecek Memurlar ve Görevler (md 88) ................... 466
   2.4. İkinci Görev Aylığı (md 175) ............................................................ 467
3. Ders Görevi (md 89) ................................................................................. 467
3.1. Ders ve Konferans Ücretleri (md 176) ........................................................................................................... 469
4. Birleşimeyecik Görevler (md 90) .................................................................................................................... 470
5. Kurumlararası Geçici Süreli Görevlendirme (Ek md 8) .................................................................................... 471

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM
SİLÂHALTINA ALINMA

1. Muvazzaf Askerliğe Ayrılan Memurenin Terhislerinde Göreve Başlatılmaları İle Muvazzaf Askerlikte Geçen Sürelerin Kademe ve Derece İntibaklarından Değerlendirilmesi (md 83) ............................................................................................................................ 477
2. Muvazzaf Askerliğini Yaptıktan Sonra Devlet Memurluğu'na Girenlerin Kademe İntibakları (md 84) ........................................................................................................................................... 477
3. Seferde Veya Talim ve Manevra İçin Hazarda Silah Altına Alınanların Askerlik Sürelerinin Kademe ve Derece İntibakları (md 85) ............................................................................................................. 478
4. Askerlik Hizmeti Strasında Ödenecik Aylık .......................................................... 478
4.1. Hazarda Eğitim ve Manevra İçin Silah Altına Alınanların Aylıklarının Ödenmesi (md 183) ......................................................................................................................................................... 478
4.2. Seferde Muvazzaflık Hizmeti Dışında Silah Altına Alınan Memurenin Aylıklarının Ödenmesi (md 184) ......................................................................................................................................................... 478

ONBEŞİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA SAATLERİ

1. Genel Olarak (md 99) ................................................................................................................................. 480
2. Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti (md 100) .................................................................................................... 480
3. Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetler (md 101) .................................................................. 481

ONALTINCI BÖLÜM
İZİNLER

1. Yıllık İzin (md 102) ...................................................................................................................................... 482
1.1. Yıllık İzin Sürelerinin Hesabı .................................................................................................................. 482
1.2. Yıllık İzinlerin Kullanılışı (md 103) ............................................................................................................ 483
2. Mazeret İzni (md 104) ................................................................................................................................. 484
2.1. Analık İzni ................................................................................................................................................. 484
2.2. Babalık İzni ........................................................................................................ 486
2.3. Evlenme İzni ....................................................................................................... 486
2.4. Ölüm İzni ............................................................................................................. 487
2.5. Mazeret İzni ....................................................................................................... 487
2.6. Süt İzni ................................................................................................................ 487
2.7. Engelli Çocuk İçin Verilecek Mazeret İzni ....................................................... 488
2.8. Yarım Gün İzni .................................................................................................. 488
3. Hastalık İzni (md 105) ............................................................................................ 489
   3.1. Refakat İzni ...................................................................................................... 491
4. Aylıksız İzin (md 108) .............................................................................................. 492
   4.1. İlave Refakat İzni (108/A) ........................................................................... 493
   4.2. Doğum İzni (108/B) .................................................................................... 493
   4.3. Evlat Edinme İzni (108/C) ........................................................................... 494
   4.4. Görev/Öğrenim İzni (108/D) ....................................................................... 495
   4.5. Aylıksız İzin (108/E) .................................................................................... 495
   4.6. Aylıksız İzin Sebebinin Ortadan Kalkması (108/F) ..................................... 495
   4.7. Askerlik İzni (108/G) .................................................................................. 496
5. Diğer İzinler ............................................................................................................. 496

ONYEDİNCİ BÖLÜM
DİSİPLİN

1. Disiplin Amiri ve Disiplin Cezaları (md 124) ......................................................... 498
2. Disiplin Cezalarının Çeşitleri İle Ceza Uygulanacak Fıil ve Haller (md 125)........ 498
3. Disiplin Cezaları ile İlgili Genel Kurallar ............................................................. 501
4. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar (md 126) ............................. 503
6. Disiplin Cezalarında Karar süresi (md 128) ......................................................... 506
7. Disiplin Cezalarında Savunma Hakki (md 130) .................................................... 507
8. Disiplin Cezalarının Uygulanması (md 132) ....................................................... 507
9. Disiplin Cezalarının Özelik Dosyasından Silinmesi (md 133) ....................... 508
10. Disiplin Cezalarına İtiraz (md 135) .................................................................. 508
ONSEKİZİNCİ BÖLÜM
GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

1. Tanım (md 137) .................................................................................................................. 511
2. Görevden Uzaklaştırmaya Yetkililer (md 138) ................................................................. 511
3. Görevden Uzaklaştıran Amirin Sorumluluğu (md 139) ..................................................... 511
4. Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller (md 143) ............................ 512
5. Görevden Uzaklaştırılmada Süre (md 145) ........................................................................ 512
6. Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü (md 141) ................................................................................................................. 513

ONDOKUZUNCU BÖLÜM
MEMURİYETİN SONA ERMESİ

1. Devlet Memuruğunun Sona Ermesi (md 99) .................................................................. 516
2. Çekilme (md 94) .................................................................................................................. 516
2.1. Çekilmeye Devir ve Teslim Süresi (md 95) ...................................................................... 516
2.2. Olağanüstü Yönetim Hallerinde Çekilme Usulü (md 96) ................................................ 517
3. Çekilmiş Sayılma ................................................................................................................. 517
4. Çekilen ve Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanmaları (md 97) ........................................... 517

EKLER .................................................................................................................................. 520

KAYNAKÇA .......................................................................................................................... 546
KAMU PERSONEL REJİMİ DERS NOTLARI

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMU PERSONELİ VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU

I- ANAYASAL DÜZLEMDE KAMU PERSONELİ


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

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.” şeklinde ifade edilmiştir.

Maddede söz konusu edilen kanunla düzenlemenin tatbikattaki karşılığı ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmustur denilmesinde çok fazla bir sıkıntı yoktur. Zira söz konusu Kanun memurların ve diğer kamu görevlileri ile ilgili olarak genel düzenlemeler içermekte olup bu yönüyle genel nitelikli bir personel kanunu olarak kabul edilmektedir.


Anayasada yer alan metninden anlaşılacağı üzere;

- Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin
- Genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu
- Kamu hizmetlerinin gerektirdiği
- Asli ve sürekli görevler
- Memurlar ve diğer kamu görevlileri
- Eliyle görüdürülecektir.
Öte yandan memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özelik işlerinin kanunla düzenlenceği hüküm altında alınmış olup bu hususa daha sonrasında Anayasaya yapılan ekleme ile “Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.” hüküüm ile bir istisna getirilmiştir.

Anayasının 53. maddesinde ise; memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkına sahip olduğu, toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususların kanunla düzenlenmesi, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda da bu hususlara yer verilmiştir. Anılan Kanun uygarca toplu sözleme; bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro ve pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harçlar, ihkam, doğum, ölüm ve aile yardımcı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyi ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsamaktadır.

Bu hükümün karşılığı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda yer almaktadır. Nitekim Kanun’un “Toplu sözlemenin kapsamı” başlıklı 28. maddesinin birincisi fıkrasında toplu sözlemenin tanımı “Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve


tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımcı ödenekleri, cenaze giderleri, yiecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.” şeklinde yapılmıştır.

Buna göre toplu sözleşme ile kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınmak şartıyla aşağıda sayılan hususlar düzenlenebilir.

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

Önemli:

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

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

Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanına uygulanıilen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur.

Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.

Toplu sözleşmenin imzalanabilecek bölümlerine ilişkin Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.

Bugüne kadar imzalanmış toplu sözleşmeler ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararlarına aşağıdaki bilgi amaçlı olarak yer verilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Dönemi</th>
<th>Niteliği</th>
<th>Adı</th>
<th>Yayınlandığı Resmi Gazete</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2012-2013</td>
<td>Toplu Sözleşme</td>
<td>Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Mali ve Sosyal Haklara Dair Toplu Sözleşme</td>
<td>1.6.2012 tarihli ve 28310 sayılı Resmi Gazete Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı</td>
</tr>
</tbody>
</table>
II- 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU

1. Kapsam

657 Sayılı Kanun’un kapsamı “Kapsam” başlıklı 1. maddende:

“Bu Kanun, Genel ve Katma Bütçeli Kurumlar, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kefalet sandıklarında veya Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanır. Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır…” 

şeklinde ifade edilmiştir.

Buna göre maddenin ilk fıkrasının lâfızı olarak incelemesi durumunda kapsamin genel olarak:

✓ Genel Bütçeli Kurumlar
✓ Katma Bütçeli Kurumlar
✓ İl Özel İdareleri

---

Belediyeler
İl Özel İdareleri ve Belediyelerin kurdukları birlikler
İl Özel İdareleri ve Belediyelere bağlı döner sermayeli kuruluşlar
Kanunlarla kurulan fonlar
Kefalet sandıkları
Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde çalışan memurlar hakkında uygulanacağı şeklinde bir sınıflandırma yapılmak suretiyle belirlenmiştir. Bu dikkat edilmesi gereken fikrada sayılan kurumların Kanun’a tabi olmadığı; 657 sayılı Kanun’a tabi anılan fikrada sayılan kurumların memurları

Bu bakımından sayılan kurumlarda çalışan hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

Öte yandan Sözleşmeli ve geçici personel hakkında 657 sayılı Kanun’dan belirtilen özel hükümler uygulanacak bunun dışında kalan diğer hükümler anılan personeller açısından uygulanma kabiliyetine sahip olmayacaktır.

Diğer taraftan söz konusu maddenin 3. fıkrasında ifade edilen:

“Anayasa Mahkemesi üye ve yedek üyeleri ile raportörleri; hakimlik ve savcılık mesleklerinde veya bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları, Üniversitelerin, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinin, Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademilerinin, Devlet Güzel Sanatlar Akademilerinin, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri, Genelkurmay Mehtari Bölügünü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuvar ve orkestralara mensubu sanatçılara, uzman memurlara ve stajyerlere; Spor-Toto Teşkilatında çalışan personel; subay, asstsubay, uzman jandarma, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile Emniyet Teşkilatı mensupları özel kanunların hükümlerine tabidir.”

Hükmü ile sayılan kurumlarda ve anılan kadro ve unvanlarda çalışanlar açısından ise özel kanunların uygulanacağı belirtilmiştir.

Yukarıda yer alan fıkra ile getirilen istisnalara Kanun koyucu kendi içerisinde bir istisna daha getirmiştir. Buna göre kanuna eklenen Ek Geçici maddelerle tamamen ya da kısmen 657 sayılı Kanun’a tabi olan kamu görevlileri de bulunmaktadır. Bunlar:

- Devlet, Opera, Balesi Sanatkâr Personeli
- Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Üyeleri
- Genelkurmay Başkanlığı Mehteran Bölüğü Sanatkârları
- Belediye Opera ve Tiyatroları, Şehir ve Belediye Konservatuar ve Orkestrası
- Emniyet Teşkilati Mensupları

шеكلinde sayılabilir.


Bunlardan ilki Sosyal Güvenlik Kurumudur. Sosyal Güvenlik Kurumu maddede sayılmamış olmasına rağmen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’nun “Personelin statüsü, ücret ve mali haklar” başlıklı 28. maddesinde:

“Kurum hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tâbi olarak istihdam edilen personel tarafından yürütülür…”

denilmek suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu’nda çalışan personelin de 657 sayılı Kanun’a tabi olduğu hükme bağlanmıştır.

Bunlar dışinda Kamu İhale Kurumu 657 sayılı Kanun’un kapsamını düzenleyen 1. maddede sayılmamış olmasına rağmen 4734 sayılı Kamu İhale Kurumu’nun “Kamu İhale Kurumu” başlıklı 53. maddesinin (h) bendinin son fıkrasında:

“Kurum personeli, bu Kanunda öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tâbidir.”

denilmek suretiyle Kamu İhale Kurumu’nda çalışan personelin de 657 sayılı Kanun’a tabi olduğu hüküm bağlanmıştır.

Öte yandan 657 sayılı Kanun’un Türk silahlı kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanmayacak maddeleri de bulunmaktadır. Buna göre:

Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinin, Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanunu’nun ve bunlar hakkında halen yürürlükte bulunan diğer
mevzuatın uygulanmasını sağlamak bakımından Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar, sözleşmeli ve geçici personel ile işçiler hakkında 657 sayılı Kanun’un;

- **Çalışma saatleri** hakkındaki 99.
- **Günlük çalışma saatlerinin tespiti** hakkındaki 100.
- **Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmete çalışma** saat ve usulünün tespiti hakkındaki 101.
- **Fazla çalışma ücreti** hakkındaki 178.
- **Görevden uzaklaştırılma yetkileri** sayan 138.

maddeleri hükümleri uygulanmaz.


1.1. Özel Kanun Hükümlerine Tabi Personel

657 sayılı Kanun’un kapsam maddesinin 3. fıkrasında ifade edilen özel kanunları tabi personel şu şekilde sayılabilir.

✓ **2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu:** Hâkimlik ve savcılık meslekleri ile bu mesleklerden sayılan görevlerde bulunanlar, Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcıları.

✓ **2914 Sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu:** Üniversiteler ve TODAİE öğretim elemanları.

✓ **926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu:** Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup subaylar ve astsubaylar.

✓ **399 Sayılı KİT Personel Rejiminin Düz Hak. KHK:** 233 sayılı Kanun Hürkmünde Kararnameye tabi kamu ıktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelidir. Anılan KHK ya göre; Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler **memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler** eliyle görürülür.

5 Anayasa Mahkemesi Başkan, Başkan Vekili, Üye ve Raportörleri, daha önce 2802 sayılı Kanun’a tabiyan, 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun ile 2802 sayılı Kanun kapsamından çıkarılarak kendi Kanun’larına tabi olmuşlar ancak söz konusu değişiklik 657 sayılı Kanun’un 1. maddesine işlemememiştir.

6 233 sayılı KHK kapsamındaki Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarını aşağıdaki sayılmiştir:

3269 Sayılı Uzman Erbaş Kanunu: Uzman çavuş ve uzman onbaşılar.

3466 Sayılı Uzman Jandarma Kanunu: Uzman Jandarma çavuş ve uzman Jandarma onbaşılar.

6191 Sayılı Sözleşmeli Er Kanunu: Erbaş ve er kadro görev yerlerinde, 6191 sayılı kanun esaslarına göre istihdam edilenler.

2. Amaç
Kanunun “Amaç” başlıklı 2. maddesi 1. maddesinin tamamlayıcısı niteliğinde olup;

- Devlet memurunun hizmet şartlarını
- Niteliklerini
- Atanma ve yetiştirilmelerini
- İlerleme ve yüksemlerini
- Ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını
- Aylıklarını ve ödeneklerini
- Diğer özlük işlerini düzenler.

şeklinde hüküm bağlanmıştır.

Kanunun tüm kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanma özelliği dolayısıyla 657 sayılı Kanun’da öngörülen yönetmeliklerin aksi öngörülmemiş Sürece Bakanlar Kurulu Kararı ile yürütülme konulması esası belirlenmiştir.

3. Temel İlkeler
Kanun’un temel ilkeleri 3. maddede sayımıştır. Söz konusu ilkeler:

- Sınıflandırma

Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurunu görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.


Ancak unutulmamalıdır ki bu KİT ve Bağlı Ortaklıkların statüleri, ilgili mevzuat çerçevesinde değiştirilebilmektedir.
- **Kariyer**
  Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamak.

- **Liyakat**
  Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıfları içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemden eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır.

Temel ilkeler, 657 sayılı Kanun’un maddelerinin uygulanmasında göz önüne alınması gereken genel kurallar niteliğindedir. Pratikte Kanun’un diğer maddeleri uyarınca tesis edilen işlemleri dikkate alınmak durumundadır.

4. **İstihdam Şekilleri**
Devlet memurları kanununda öngörülen istihdam şekilleri 4 tanedir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memur</th>
<th>Sözleşmeli Personel</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>İstihdam Şekilleri</strong></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


A- Memur

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen aslı ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında **memur sayılır.**

Kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da **memur sayılır.**


“Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Her memur için bir özlük dosyası tutulur.

Özlük dosyasına, memurun mesleki bilgileri, mal bildirimi; varsa inceleme, soruşturma, denetim raporları, disiplin cezaları ile ödül ve başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler konulur.

Memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselme ve emekliliklerinin kesilmesinde, hizmet gerekleri yanında özlük dosyaları göz önünde bulundurulur.

Özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usûl ve esaslar Devlet Personel Başkanlığında belirlenir.”

---

8 Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Burada memurun adı, soyadı, cinsiyeti, doğum tarihi ve yeri, öğrenimi, kadro unvanı ve derecesi, memuriyete başlama tarihi, memuriyetten ayrılma tarihi ve sebebi, sendika üyeliğine ilişkin bilgiler ile gerekli görülecek diğer mesleki bilgiler kaydedilir.

**Özlük dosyası sekiz bölümden oluşur:**

**Birinci bölümde:** ilk-yeniden-naklen atamaya ilişkin belgeler,

**İkinci bölümde:** öğrenim durumu, bildiği yabancı diller ve derecesi, yaptığı lisansüstü eğitim-staj ve incelemeleri ile ilgili belgeler, katıldığı her türlü eğitim faaliyetine ilişkin belgeler, kendisi tarafından verilen yayın ve eserlerine ilişkin bilgiler,

**Üçüncü bölümde:** memurun kullandığı izinlere ilişkin belgeler,
B- Sözleşmeli Personel

Sözleşmeli personel Özel bir bilgi ve uzmanlık gerektiren bir iş ya da proje bünyesinde, istihdamın zorunluluğun arz etmesi halinde, geçici olarak, kalkınma planları ile yıllık programlarda yer verilen önemli iş ve projelerde çalıştırılması Bakanlar Kuruluşunca uygun görülen, mali yıl ile sınırlı olarak istihdam edilebilen ve kadro yerine bir pozisyonda çalıştırılan kamu hizmeti görevlisidir. Sözleşmeli personel ne memur ve ne de işçidir.

Dördüncü bölümde; memur hakkında yapılan disiplin soruşturmalara ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarına memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırıtma ilişkin belgeler, disiplin soruşturmalara dair raporlar, mali yıl ile sınırlı olarak istihdam edilebilen ve kadro yerine bir pozisyonda çalıştırılan kamu hizmeti görevlisidir.

Beşinci bölümde; kurumlarca gerektiği halinde memurun maaş, ücret, harçlar ve sair parasal haklarına ilişkin belgeler, emeklilik durumuna ilişkin belgeler, görevden uzaklaştırılmasına ilişkin belgeler, memur hakkında yapılan disiplin soruşturmalara ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarına memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırıtma ilişkin belgeler, mali yıl ile sınırlı olarak istihdam edilebilen ve kadro yerine bir pozisyonda çalıştırılan kamu hizmeti görevlisidir.

Altıncı bölümde; memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler, memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler, memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler, memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler, memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler, memurun adaylık ve asla memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe irlere, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler.

Yedinci bölümde; ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler, ödüller, başarı ve üstün başarı belgeleri verilmesine ilişkin bilgiler ve belgeler.

Sekizinci bölümde; askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özürlülük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamında girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgiler ve belgeler, askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özürlülük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamında girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgiler ve belgeler, askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özürlülük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamında girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgiler ve belgeler, askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özürlülük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamında girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgiler ve belgeler.

Saklanır.


“Anayasa Mahkemesinin içtihatları uyarınca Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişileri bünyesinde genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerini yerine getiren sözleşmeli personel, Anayasa’nın 128. maddesinde belirtilen kamu görevlileri kapsamında kalınacaktır.

Kamu hizmeti, geniş tanımlayarak, devlet ve hükümetler tarafından yürütülen devlet ve hükümetlerin genel idare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerini yerine getiren sözleşmeli personel, Anayasa’nın 128. maddesinde belirtilen kamu görevlileri kapsamında kalınacaktır.

3056 sayılı Kanun’da; Başbakanın, Bakanlar Kurulunun Başkanı, bakanlıkların ve Başbakanlık teşkilatının en üst amiri olduğu, Başbakanlık teşkilatının Anayasa ve kanunlarla Başbakanlığına verilen görevleri yerine getirmek için kuruluğu ve Devlet teşkilatının düzenli bir şekilde işleyesini temin etmenin Başbakanlık görevi olduğu ifade edilmiştir. Devlet kamu tüzel kişiliği içinde yer alan Başbakanlık, Anayasa ve kanunlarla verilen görevlerin, genel ve ortak ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapılan asla ve sürekli kamu hizmeti olduğunda kuşku yoktur. Dolayısıyla, Başbakanlık genel idare esaslarına göre yürütülen aslı ve sürekli görevlerini yerine getiren sözleşmeli personelinin de Anayasa’nın 128. maddesinde belirtilen kamu görevlileri kapsamında kalğıdı açıktır. Esasen
657 sayılı Kanun’un 4/B maddesinin birinci fıkrasında sözleşmeli personel:

- Kalkınma Planı, Yıllık Program ve İş Programlarında Yer Alan
- Önemli Projelerin Hazırlanması, Gerçekteştirilmesi, İşletilmesi ve İşlerliği İçin

**Şart Olan**

- Zaruri ve İstisnai Hallere Münhasır Olmak Üzere
- Özel Bir Meslek Bilgisine ve İhtisasına İhtiyaç Gösteren **Geçici İşlerde**
- Bakanlar Kurulunca Belirlenen Esas ve Usuller Çerçevesinde
- Kurumun Teklifi ve DPB’nin Görüşü Üzerine
- Maliye Bakanlığına Vizelenen **Pozisyonlarda**
- Mali Yılla Sınırlı Olarak
- Sözleşme ile Çalıştırılmasına Karar Verilen
- İşçi Sayılmayan

KAMU HİZMETİ GÖREVLİLERİDIR.

şekline ifade edilmiştir. Söz konusu fıkranın istisnaları ise ikinci fıkрадa şu şekilde sayılmuştur.

- Yabancı uyruklular,
- Tarihi belge ve eski harflere yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimler,
- Tercümanlar,
- Millî Eğitim Bakanlığı norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılması hallerinde öğretmenler, 10

Müsteşarın sözleşmeli olarak çalıştırılması, yürütüdüğü görevlerin niteliğinde bir değişikliğe neden olmadıgından her şartta Anayasa’nın 128. maddesi kapsamında kamu görevlisi olarak değerlendirilmesini gerektirmekte olup bu statüdeki personelin hak ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özük işlerinin kanunla düzenlenmesi gerekmektedir.”


10 652 sayılı KHK ek madde 4 “(1) Öncelikle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde olmak üzere Bakanlığın boş öğretmen norm kadrosu bulunan örgüt ve yaygın eğitim kurumlarında 657
Dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerek olmadığı yerlerde avukatlar,

Kadrolu istihdamın mümkün olamadığı hallerde, tabip veya uzman tabipler, 

Adli Tıp Müessesesi uzmanları,

Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyeleri,

İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçılari,

Bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalışanlara

Zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamı mümkündür. 

sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 ouncesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli öğretmen istihdam edilebilir.

(2) Sözleşmeli öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde öngörülen genel şartlar ile öğretmen kadrosuna atanabilmek için aranan özel şartları taşıyan olmadan Kamu Personel Seçme Sınavı puan sırasına konulmak kaydıyla alım yapılacak her bir pozisyondan üç katına kadar aday aralıktan Bakanlık tarafından yapılacak sözleşmeli sınavlar çerçevesinde atanyor. Sözleşmeli öğretmenliğe yapılan atama, sözleşmenin imzalanmasıyla geçerlilik kazanır. Sözleşme, imzalanmadan herhangi bir hak doğurmaz...


Bu madde çerçevesinde sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerin başvuruları, sözli sınavın son başvuruları tarihinde işverenin ona işverenin ona döndürülmüş olanlardan, yaş ve merkezli sınav şartı hariç İnşaf ve Koruma Memuru unvanlı vize edilmiş pozisyonlarda sözleşmeli personel olarak istihdam edilebilir.

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulu karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkra kapsamında istihdam edilebilir.

Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akıtları kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil hakkı bulunmayan personel de bu fıkra kapsamında yaşlılık veya malulluk aylığı almaya hak kazanıcaya kadar istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrenim durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenen ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kuruluca belirlenir.”


Sözleşmeli Personele İlişkin Düzenlemeler de yetkili organ Bakanlar Kuruludur.13

kazanan personelin yerleştirilmeleri ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer hususlar, Bakanlıkça yürütülüğe konulan yönetmelikle düzenlenir.”

Anılan düzenleme 06.06.1978 tarih ve 7/15754 Sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar adı altında yayımlanmıştır. Buna göre:

Söz konusu esaslar, 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinin (B) fıkrası hüküm uyarınca kamu idare, kurum ve kuruluşlarında mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri hakkında uygulanır.

Sözleşmeli personelin ücreti; pozisyon unvanı, bu unvana ilişkin eğitim düzeyi, kurumunda aynı pozisyonunun bulunduğu ve geçiren hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir. 14

Sözleşme ile çalıştırılacak personele sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz.

Ödemeler her ay başında peşin yapılır. Ay sonundan önce ayrırmalarda, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanması veya ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesi halleri dışında, kalan günlerde düşen ödemeler doğrudan geri alınır.

Sözleşme ile çalıştırılacak personel dışarıda kazanç getirici başka bir iş yapamaz (Avukat, dava vekili, günün veya haftanın belirli saatlerinde çalıştırılacak hekim ve uzman hekim, ilçe ve bucak belediyelerinde çalıştırılacak teknik personel ve 657 sayılı Kanunun Ek geçici 12. ve 13. maddelerinde sayılan personel ile yurtdışındaki Enformasyon Merkezlerinde görevlendirilecek editörler hariç).

Sözleşme süreleri mali yıl ile sınırlıdır.

İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işe çalıştırılamaz.

4/B kapsamında çalıştırılacak sözleşmeli personelin sayısı, unvanı, nitelikleri, sözleşme ücreti ve süresi, ilgili Bakanlığın önerisi ve Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü üzerine Maliye Bakanlığına saptanır.

Bu saptamaya dayanılarak ilgili Bakanın onayı ile sözleşmeli personel çalıştırılabilir.

Sözleşmeli personel pozisyonları merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise il bazında tahsis edilir. Maliye Bakanlığına vize edilen pozisyonlara ilişkin cetvellerin bir örneği ilgili kurumlar tarafından vize tarihinden itibaren bir ay içinde elektronik ortamda Devlet Personel Başkanlığına gönderilir.\(^{15}\)

Sınav Şartı Aranmaksızın Hizmete Alınacak Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları, (Ek-1) Sadece Mesleki Uygulamalı Sınav Sonucuna Göre Hizmete Alınacak Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları, (Ek-2) Yazılı ve/veya Sözlü Sınav Sonucuna Göre Hizmete Alınacak Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları (Ek-3) ve Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları İle Asgari Nitelikleri Gösterir Cetvele (Ek-4) ekte yer verilmiştir.

**C- Geçiçi Personel**


\(^{15}\) (375 sayılı KHK Ek Madde 7) “190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkinda Kanun Hükümünde Kararnamənin 2 cncni maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuattı uyarınca **kadro karşılığı**, 657 sayılı Kanunun ek **geçiçi** 16 cncni maddesi ile yükseköğretim mevzuattı uyarınca sözleme ile çalıştırılacak personelin belirlenmesine ilişkin herhangi bir işlem yapılmadan önce Maliye Bakanlandırından **izin alınması şarttır.** Bu idare, kurum ve kuruluşlarda mali yıla sınırlı olmak üzere sözleşmeyle çalıştırılacak personel pozisyonlarına ilişkin birim, unvan, nitelik, sayı ve/veya isim, ücret ile sözleşme önegi; kadro karşılığı çalıştırılan sözleşmeli personel için sadece sözleme önegi Maliye Bakanıyorunun vizesine tabidir. Söz konusu vize işlemlerine ilişkin iptal ve değişiklikler de aynı usule tabidir.

**Özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak** kaydıyla birinci fıkra kapsamında sözleşmeye çalışan personel hakkında **6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uygulanır.**

657 sayılı Kanunun 4 cncni maddesinin (B) fıkraşı ile birinci fıkradada belirtilen mevzuat kapsamında, **bir önceki mali yılda vizeyi mevcut pozisyon veıp sözleşme öenegi** devam olunur. Bu pozisyonlarda bir önceki mali yılda istihdam edilen personelden, içinde bulunduğu mali yılda devam etmeleri uygun görülenlerle, mevcut sözleme ücretlerine **içinde bulunulan mali yıl için mevzuat uyarınca yapacak artsızlar ilave edilmek suretiyle yeni sözleşme yapılar.**

Kanun, uluslararası anlaşma, Bakanlar Kurulu kararı veya yılı programıyla kuruluş veya genişletilmesi öngörülen birimler ile hizmetin gerektirdiği zorunlu haller için, yıl ödeneğini așamamak kaydıyla yapacak yeni vizeler dışında, bir önceki mali yıl sözleşmeli personel pozisyon sayıları hiçbir şekilde aşılamanız.”

“Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet özgüne Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kurulu karar verilen görevde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılanlar da bu fıkraya kapsamında istihdam edilebilir.

Özelleştirme uygulamaları sebebiyle iş akıtları kamu veya özel sektör işverenince feshedilen ve 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelizzazione Uygulamaları Hakkında Kanun kapsamında diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil edilen personel de bu fıkraya kapsamda istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edileceklerin sayısı, öğrencilerin durumlarına göre çalışma şartları ve bunlara ödenen ücretler ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri üzerine Bakanlar Kuruluca belirlenir.”


“MADDE 18-657 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 43- Kamu kurum ve kuruluşlarında 4/12/2017 tarihi itibarıyla, adam/ay esasına göre kısmi süreli çalıştırılmakta olanlar ile saat ücreti karşılığı çalışmakta olanlar hariç olmak üzere bu Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası kapsamında tahsis edilmiş geçici personel pozisyonlarında çalışmakta olanlar, pozisyonlarının tahsis edildiği teşkilat ve birimde, halen yürütüme oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam etmek üzere, bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında ihdas edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren doksan gün içinde kurumlarınca geçirilirler.

16 Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün 4.1.2018 tarihli ve (Sıra No:2) sayılı Genelgesinin (A) Bendinin 2. fıkrasının (b) alt bendinde; “696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamele öngörülen geçiş işlemleri tamamlanmaya kadar, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin mülga (C) fıkrası hukümü istinaden yürürlüğe konulmuş Bakanlar Kurulu kararları kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen geçici personelin mali ve sosyal hakları ilgili mevzuatı çerçevesinde ödenmeye devam olacaklardır. Bu dönemde, aynın ve haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısımlar çalışanları ile parça başı ücret vermek suretiyle istihdam edilenler hariç olmak üzere geçici personele, “2.400” gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpım sonucu bulunan tutarda ek ödeme verilecektir. Ek ödemeden ilgili mevzuatında öngörülen kesintiler yapılacaktır.” hükümü yer almaktadır.
Bu madde kapsamında sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilenlere iş sonu tazminatı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri hariç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, yeni pozisyonlarında iş sonu tazminatına esas toplam hizmet süresi ile ücret ve izin sürelerinin hesabında dikkate alınır.

Doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonları hariç olmak üzere, bu kapsamda ihdas edilen pozisyonlar, herhangi bir şekilde boşalmaları halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Birinci fıkrada belirtilen ve geçiş hakkı verilen pozisyonlarda çalısmakta iken 4/12/2017 tarihinde askerlik ve doğum nedeniyle görevlerinde bulunmayanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartları kaybetmemiş olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alınma şartları tarihten itibaren başlar.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce geçici personel pozisyonlarına atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve atama süreci devam edenler ile atamaları yapılanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçici personel olarak görevde başladıkları tarihten itibaren başlar.

4 üncü maddenin mülga (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında yer alanların sözleşmeli personel pozisyonlarına atanmasını istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurullarından yaşlılık veya malûullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez.

Bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.

GEÇİCİ MADDE 44- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki mevzuata göre 4 üncü maddenin mülga (C) fıkrasının ikinci paragrafı kapsamında yer alanların sözleşmeli personel pozisyonlarına atanmasını istihdam hakkı bulunan personel, amlandığı maddenin (B) fıkrası ile tanımlanmış istihdam hakkından yararlanabilir.

Söz konusu değişiklikle ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığı tarafından internet sitesinde yayımlanan duyuruuya bilgi amaçlı olarak aşağıdaki aynen yer verilmiştir:17

“SÖZleşmeli Personel Pozisyonlarına Geçirilecek Geçici Personel İlişkin Duyuru

696 sayılı Kanun Hükûmünde Kararname, 24 Aralık 2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanun Hükûmünde Kararnamenin 17 ve 18 inci maddeleri ile önemli düzenlemeler yapmış olup; bu çerçevede, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi yürürlükten kaldırılmış ve bu kapsamda istihdam edilen

personelin, bundan sonra mezkur fikranın (B) bendi kapsamdında sözleşmeli personel olarak istihdam edileceği hüküm bağlanmıştır.

Bu çerçevede;

1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üçüncü maddesinin birinci fıkrasının (C) bendi yürürlüğten kaldırılmıştır.

2- Özelleştirme uygulamaları çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve 4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre nakil hakkı bulunmayan personelin atama teklifleri sözleşmeli personel (4/B) pozisyonlarına geçirilecektir.

3- 04/12/2017 tarihi itibariyle geçici personel (4/C) olarak çalışmakta olanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten (02/01/2018) itibaren 90 gün içerisinde kurumlarınca sözleşmeli personel (4/B) pozisyonlarına atanır.

4- Geçici personelin sözleşmeli personel pozisyonlarına geçiş işlemlerinde herhangi bir başvuru alınmayacak ve sınav yapılmayacaktır.

5- Daha önce geçici personel (4/C) pozisyonunda çalışmakta iken herhangi bir sebeple görevlerinden ayrılanlar (doğum ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilenler hariç olmak üzere) söz konusu düzenlemeden faydalanamayacaktır.

6- Düzenleme kapsamında geçici personel tahsis edildiği teşkilat ve birimde geçici personel olarak yürütmekte oldukları hizmetleri aynı şekilde yerine getirmeye devam edecek şekilde sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilir.

7- Bu kapsamdaki personel yaşlılık veya malüllük aylığı almaya hak kazanıncaya kadar sözleşmeli personel pozisyonlarında (4/B) istihdam edilecektir.

8- Geçici personel pozisyonlarına atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve atama süreci devam edenler ile atamaları yapılanların hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

9- Adam/ay hesabına göre kısmi süreli çalışanlar ve saat ücreti ile çalışanlar söz konusu düzenlemeden faydalanamayacaktır.

10- Sözleşmeli personel pozisyonlarına geçiş durumunda iş sonu tazmini ödenmeyecektir.

11- Geçici personelin önceden iş sonu tazmini ödemiş süreleri hariç; iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, yeni pozisyonlarında iş sonu tazminatına esas toplam hizmet süresi ile ücret ve izin sürelerinin hesabında dikkate alınırlar.

12- Geçici personelin geçirileceği sözleşmeli personel pozisyonları tahsis edilmiş sayılacağında, geçici personel hâlihazırda çalışmakta oldukları kurumların sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilecektir.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.”
Aşağıda ise herhangi bir nedenle geçmişe yönelik denetimler ya da incelemeler de ihtiyaç duyulabilmesi ihimline karşı 657 sayılı Kanun’un 4/C Bendine göre istihdam olunan Geçici Personele ilişkin bilgilere olduğu gibi muhafaza edilmiştir.

Geçici Personel:

- Bir yıldan az süreli
- veya
- Mevsimlik hizmet olduğuna
- DPB’ nin ve Maliye Bakanlığı’nın görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen
- Görevlerde
- Belirtilen ücret ve adet sınırları içinde
- Sözleşme ile çalıştırılan
- İşçi sayılmayan kimselerdir.


Yukarıda değinilen 2014/7140 sayılı “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İş Sözleşmeleri Sona Eren İşçilerin Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine ilişkin Esaslar Konsolomasi Hakkında Karar” ile bu

18 Nakil hakkı tanınan bir kadro veya pozisyonda görev yapmakta iken Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından ihdas edilen ve iş kanunlarına tabi olan kadrolara atanmayı kabul edenler ile Kuruluş özelleştirme programına alındıktan sonra kuruluşa naklen veya açıktan atananlar nakil hakkından yararlanamazlar.
kapsamda çalışacak geçici personellerle ilgili düzenleme yapılmıştır. Söz konusu “Esaslar”a göre:


Bu Esaslar kapsamında istihdam edilecek geçici personel ile 2015 yılı için 1 Ocak 2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere son kez sözleşme imzalanacak, tip sözleşme öznege göre değişiklik oluncaya kadar, yeni bir işleme gerek olmaksızın her mali yıl bu sözleşme yenilenmiş sayılacaktır.

Anılan Bakanlar Kurulu Kararı gereğince, özelleştirme uygulamaları sonucunda iş sözleşmeleri sona eren işçilere geçici personel istihdam edilemez.

Geçici personelin öğrenim durumuna göre ücret; “Esaslar”ın “Ücretler” başlıklı 7. maddesinde şu şekilde tespit edilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Eğitim Durumu</th>
<th>Ücreti</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Yükseköğrenim Mezunlarına</td>
<td>25.808 x Memur Maaş Katışısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise ve Dengi Okul Mezunlarına</td>
<td>23.833 x Memur Maaş Katışısı</td>
</tr>
<tr>
<td>İlköğrenim (İlkokul Mezunu veya Okur-Yazar Dahil) Mezunlarına</td>
<td>21.833 x Memur Maaş Katışısı</td>
</tr>
</tbody>
</table>


D- İşçiler

Memur, Sözleşmeli ve Geçici Personel dışında kalan ve ilgili mevzuatu gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir. Bunlar hakkında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaz.

5. Dört İstihdam Şekli Dışında Personel Çalıştırılamanması

657 sayılı Kanun’a tabi kurumlar, Kanun’un 5. maddesi gereğince dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştaramazlar.

5.1. Uygulamada İstihdam Şekilleri

657 sayılı Kanun’a tabi kurumların, Kanun’un 5. maddesi gereğince dördüncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılamayacağı hüküm alta alınmış olmasına rağmen uygulamada mevzuat bu duruma izin vermekte olup alınan düzenleme anlamını yitirmiş bulunmaktadır. Konunun anlaşılabilirliği açısından aşağıdaki tablonun faydali olabileceğini düşünülmektedir.

SORU

İstanbul Emniyet Müdürlüğünde bulunan poliklinikte ihtiyaç duyan alanlarda gerekli olan doktor ve sağlık personelinin aylık ücretlerinin İstanbul Polis Hizmetlerini
Geliştirme ve Destekleme Derneği tarafından karşılanması suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırıp çalışamayacağı

**CEVAP**

İstanbul Polis Hizmetlerini Geliştirme ve Destekleme Derneği’ne üye olan personelin sağlık hizmetlerinden etkin bir şekilde yararlanmasına amacıyla Derneği ait birimlerde Derneğe ait birimlerde sağlık hizmeti sunulabileceği ancak, asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürüttülmesi zorunluluğu karşısında söz konusu Derneğin personelin sağlık hizmeti sunulabileceği ancak, asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürüttülmesi zorunluluğu karşısında söz konusu Derneğin personelin sağlık hizmeti sunulabileceği ancak, asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürüttülmesi zorunluluğu karşısında söz konusu Derneğin personelin sağlık hizmeti sunulabileceği ancak, asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürüttülmesi zorunluluğu karşısında söz konusu Derneğin personelin sağlık hizmeti sunulabileceği ancak, asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürüttülmesi zorunluluğu karşısında söz konusu Derneğin personelin sağlık hizmeti sunulacağı düşündülmektedir. (DPB 07/03/2006–1159)

**UYGULAMADA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>MERKEZİ İDARELER</th>
<th>MAHALLI İDARELER</th>
<th>KİTLER</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- Memur</td>
<td>- Memur</td>
<td>- Memur²⁶</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- Sözleşmeli Personel (4/B)</td>
<td>- Sözleşmeli Personel (399 KHK/II Sayılı Cetvel)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

²⁶ Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurulu ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve sube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcılıkları ile 399 sayılı KHK’ya ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personeli kapsamaktadır. Bunlar hakkında 399 sayılı KHK’da belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.


Diğer yandan; Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu halı hazırlıkta kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılan kurumlara örnek olup bununla birlikte Başbakanlık Müsteşarı ile Başbakanlık merkez teşkilatında ihtiyaç duyulan unvanlarda kadro karşılığı sözleşmeli personel çalıştırılabilmesidir.

21 “Bakanlık, [İşaret Kanunun 1 inci maddesi gereğince hazırlanan Bakanlar Kurulu kararında belirtilen hizmet birimlerinde ve ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen pozisyon unvanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın, Maliye Bakanlığın tarafından vize edilmiş pozisyonlarda Bakan onayı ile sözleşmeli personel istihdam edebilir...” (4924 sayılı Kanun md. 3)


Personel (İdari Hizmet Sözleşmesi ile Çalıştırılan)  
- Sözleşmeli Bilişim Personeli

---


Kısımı zamantılı sözleşmeli bilişim personeli olarak çalıştırılanlar için iç sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan, yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz.” denilmektedir.

Buna göre Sözleşmeli Bilişim Personeli söz konusu madde ve anılan maddeye dayanarak çıkarılan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik” kapsamında çalıştırılmaktadır.
6. Ödevler ve Sorumluluklar (md. 6-16)

- Sadakat
- Tarafsızlık ve devlete bağlılık
- Davranış ve işbirliği
- Yurt dışında davranış
- Amir durumunda olan devlet memurunun görev ve sorumlulukları
- Devlet memurunun görev ve sorumlulukları
- Kişisel sorumluluk ve zarar
- Kişilerin uğradıkları zararlar
- Mal bildirimi

Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimi verirler.

---

24 696 sayılı KHK’nın 17. maddesi ile Geçici Personel uygulamasına son verilmiştir.

27 Mal bildiriminde bulunmak zorunda olanlar (Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 3. maddesinde mal bildiriminde bulunma zorunluluğu olanlar sayılmuştur.) kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait bulunan;

a) Taşınmaz malları (arsa ve yapı kooperatif hisseleri dâhil),

b) Kendilerine aylık ödenenler, net aylık tutarın beş katından; aylık ödenmeyenler ise Genel İdare Hizmetleri Sınıfında birincisi derecesinin birincisi kademesindeki şube müdürine ödenen net aylığın beş katından fazla değer ve tutarındakı;

1) Para ve para hükümündeki kıymetli kâğıtları,

2) Hisse senedi ve tahvilleri,

3) Altın ve mücevheratı,

4) Her türlü kara, deniz ve hava taşıt araçları, traktör, biçer-döver, harman makinası ve diğer ziraat makinaları, inşaat ve iş makinaları, hayvanlar, koleksiyon ve ev eşyaları ile diğer taşınır malları,
- Başına bilgi veya demeç verme

- Resmi belge, araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve iadesi

7. Genel Haklar (md. 17-25)

-Uygulamayı isteme hakkı

-Güvenlik hakkı

5) Haklar,
6) Alacakları,
7) Borçları,
8) Gelirleri,

mal bildirimine konu teşkil eder. (b) bendinde belirtilen mal, hak, alacak, borç ve gelirlerin ayrı ayrı toplam değerleri tek kalem halinde gösterilir.

Mallar, mal bildirimi tarihinde deki değerleri esas alınmak suretiyle beyan olunur.


28 657 sayılı Kanun’un “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125. maddesinin (B) Bendinin (m) fikrasında yer alan “Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.” düzenleme “Kınama” cezasını gerektiren disiplin suçu olarak öngörülmüştür.

29 657 sayılı Kanun’un “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125. maddesinin (A) Bendinin (a) fikrasında yer alan “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzeniz davranışa,” düzenlemesi “Uyarma” cezasını; (B) Bendinin (a) fikrasında yer alan “Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımda kusurlarla davranışa,” düzenlemesi “Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri esyayı kaybetmek,” düzenlemeleri “Kınama” cezasını; (C) Bendinin (a) fikrasında yer alan “Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapılmak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korunmak, bakımını yapmak, hor kullanmak,” ve (d) fikrasında yer alan “Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,” düzenlemeleri “Aylıktan Kesme” cezasını gerektiren disiplin suçu olarak öngörülmüştür.
Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınmaz.

Buna göre memuriyet idarenin takdiri ile değil ancak ve ancak kanunda düzenlenen hallerde son bulabilir. Örneğin memurun çalıştığı kadro kaldırılsa dahi memuriyet sona ermez.

- **Emeklilik hakkı**
- **Çekilme hakkı**
- **Müracaat, şikâyet ve dava açma hakkı**
- **Sendika kurma ve üye olma hakkı**


31 Sendika kurma ve üye olma hakkı mutlak bir hak değildir ve bütün memurlar için öngörülmemiştir. Sendika üyesi olamayacak kamu görevlileri 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 15 inci maddesinde şu şekilde sayılır:  

1. **Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri**

2. **Yüksek yargı organlarının başkan ve üyesi, hakimler, savcılar ve bu meslekten sayılılar**

3. **Kamu kurum ve kuruluşlarının müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müavileri, bölige, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları**

4. **Yükseköğretim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkanı ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstiti ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları**

5. **Mülki idare amirleri**

6. **Silahlı Kuvvetler mensupları**

7. **Milli İstihbarat Teşkilatı mensupları**

8. **Kamu kurum ve kuruluşlarının merkezi denetim elemanları**
Devlet memurları, Anayasada ve özel kanunında belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler.” (657/22)

“Kamu görevlileri, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde sendika veya konfederasyonların bu Kanunda belirtilen faaliyetlerine katılmalarından dolayı farklı bir işleme tabi tutulamaz ve görevlerine son verilemez.” (4688/19/1)

- İzin hakkı
- Kovuşturma ve yargılama hakkı
- İsnat ve iftiralara karşı koruma hakkı

8. Yasaklar (Md. 26-31)
- Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı
- Grev yasağı

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

Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemez.

9- Emniyet hizmetleri sınıftına dahil memurlar (carşı ve mahalle bekcisi, polis, komiser muavini, komiser, başkomiser, emniyet müfettişi, polis müfettişi, emniyet amiri, emniyet müdürü ve emniyet müdürünü sfatını kazanmış emniyet mensubu memurları)

10- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri


32 657 sayılı Kanun’un “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125. maddesinin (E) Bendinin (a) fıkrasında yer alan “İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sıkın ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere kattırmak veya bu amaçlarla toplu olarak greve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımcı bulunmak,” düzenleme “Devlet Memurluğundan Çıkarma” cezasını gerektiren disiplin suçu olarak öngörülmiştir.

33 Bir önceki dipnota bakınız.
- Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı (Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdür.)

Buna göre; memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Tacir) veya (Esnaft) sayılmalarda gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari müesssil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların instiraklarında kurumlarını temsil alanları görevler hariç).


**Esnaf** ise, 6102 sayılı Kanun’un 15. maddesinde “İster gezici olsun ister bir dikkanda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedeni çalışmasına dayanan ve geliri 11 inci maddenin ikinci fıkrası fikrasi uyarınca çıkarılabilecek kararnamede gösterilen sınırlar aştı ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi esnaftır. Ancak, tacirlerle özü 20 ve 53 üçüncü maddeler ile Türk Medeni Kanununun 950 nci maddesinin ikinci fıkrası fikrasi hükmü bunlara da uygulanır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer yandan 6102 sayılı Kanun’un “Ticaret yapmaktan mnedilenler” başlıklı 14. maddesinde ise:


“Devlet memuru olarak görev yapan personelin; bir gazetede hizmet akdine bağlı olarak köşe yazariği yapımayacağını, 657 sayılı Kanunun ödev ve sorumluluklar ile yaşaklara ilişkin hükümlerine riayet etmek kaydıyla 5846 sayılı Fıkir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında eser çıkarabileceği, mezkur Kanun kapsamında eser çıkarmasının disiplin suçu sayılmayacağı mütala edilmektedir.”

(DPB 31/05/2012-8276)
“(1) Kişisel durumları ya da yaptığı işlerin niteliği nedeniyle yahut meslek ve görevleri dolayısıyla, kanundan veya bir yargı kararından doğan bir yasağa aykırı bir şekilde ya da başka bir kişinin gerek olması bir ticari işletmeyi işleten kişi de tacir sayılır.


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

Devlet memurlarının her ne sıfatla olursa olsun şirket personeli olarak anonim şirketlerde görev almaları yasaklanmıştır ancak genel olarak anonim şirketlerde ve halka açık anonim şirketlerde hisse senedi sahibi olmalarına yani ortak olmalarına dair herhangi bir yasak getirilmemiştir. Buna göre memurların borsada hisse senedi alıp satması mümkündür. Ancak, bu alım satımların mal beyannamesi gösterilmesi gerekmemektedir.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yapı Kooperatifleri</th>
<th>Yönetim Kurulu Üyeliği</th>
<th>Kazanç Getirici Faaliyetlerde Bulunan Yasağı Dışındadır.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kalkınma Kooperatifleri</td>
<td>Denetim Kurulu Üyeliği</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tüketim Kooperatifleri</td>
<td>Disiplin Kurulu Üyeliği</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları</td>
<td>Kanunla Kurulmuş Yardım Sandıkları</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Özel Kanunlarda Belirtilen Görevler35

-Hediye alma, menfaat sağlama yasağı

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

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


35 Bu konuda örnekler çok fazladır ancak sadece iki özel kanun düzenlemesi örnek olarak verilecektir. İkinci, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 8. maddesinin dördüncü fıkrasında; “İhtiyaç halinde, resmi okullarda görevli öğretmenlere asıl görevlerini aksatmamak ve aylık karşılığı okutmakla yükümlü olduğu haftalık ders saati sayısını doldurmaları için ve çalıştıkları kurumların izniyle sadece okullarda, aylık karşılığı sağımlık ders saati sayısının yarısy kadar ücretli ders verilebilir. Öğretmenlerin toplam ders saati sayısı haftada otuz saati geçemez.” hükmüdür.


Yönetmelik kapsamına giren\textsuperscript{36} en az genel müdür, eşiti ve üstü görevliler, Yönetmeliğin 15. maddesinin 5. fikrasi ve 6. fikrasının (a) bendinde sayılan hediyelere ilişkin bir önceki yılda aldıklarının listesini, \textit{herhangi bir uyarı beklemeksiniz} her yıl Ocak ayı sonuna kadar Kurula bildirirler.

- \textit{Denetimindeki teşebbüşten menfaat sağlama yasağı}

- \textit{Gizli bilgileri açıklama yasağı}\textsuperscript{37}

Devlet memurlarının kamû hiszmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

\textsuperscript{36} Yönetmelik; genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, (özel bütçeli idareler olarak anlaşılması gerekmektedir.) kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar, mahalli idareler ve bunların birlikleri, kamû tüzel kişiliğini haiz olarak kurul, üst kurul, kurum, enstitü, teşebbüs, теşккүл, fon ve sair adlarla kurulmuş olan bütün kamû kurum ve kuruluşlarında çalışan; yönetim ve denetim kurulu ile kurul, üst kurul başkan ve üyeleri dâhil tüm personeli kapsar.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri, yargı mensupları ve üniversiteler hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

\textsuperscript{37} 657 sayılı Kanun’un “\textit{Disiplin cezalarının çeşitli ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125. maddesinin (E) Bendinin (h) fikrasında yer alan “\textit{Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,}” düzenleme “\textit{Devlet Memurluğundan Çıkarma}” cezasını gerektiren disiplin suçu olarak öngörülmuştur.
Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamındadır.

• Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,

• Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,

• Hizmetlenen yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,

Aşağıda belirtilenler hediye alma yasağı kapsamı dışındadır.

• Görev yapılan kuruma katkı anlamına gelen, kurum hizmetlerinin hukuka uyen yürütülmesini etkilemeyecek olan ve kamu hizmetine tahsis edilmek, kurumun demirbaş listesine kaydedilmek ve kamuoyuna açıklanmak koşuluyla alınanlar (makam aracı ve belli bir kamu görevlisinin hizmetine tahsis edilmek üzere alınan diğer hediyeler hariç) ile kurum ve kuruluşlara yapılan bağışlar,

• Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd veya buna benzer nitelikte olanlar,

• Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,

• Herkese açık konferans, sempozyum, forum, panel, yemek, resepsiyon veya buna benzer etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,

• Tanıtım amacıyla yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri bulunan reklam ve el sanatı ürünleri,

• Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler.
İKİNCİ BÖLÜM
SINIFLANDIRMA


Kadro için farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Örneğin Pınar’a göre; 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 (Pınar, 2009: 257).

Kadro, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsüne yayımlanan “Kamu Yönetimi Sözlüğü”nde “Kadro; kamu hizmetlerinin sürekli ve düzenli bir biçimde yürütülmesini sağlamak üzere oluşturulan ve bu hizmetleri yerine getirecek kişileri sayı, nitelik, derece, ödev, yetki ve sorumluluklar itibariyle gösteren çizelge.” şeklinde tanımlanmıştır.


Diğer taraftan kadro en genel tanımlama ile görev verini ifade etmekte olup taraflatıça yapılan değerlendirmeye göre ise Kadro:

Herhangi bir kamu idaresi, kurum ya da kuruluşunun; kendisine, anayasa ve kanunlarla verilmiş bulunan görevlerin yerine getirilmesi için ihtiyaç duyduğu insan kaynağı için hizmet sınıfı, unvanı, derecesi ve sayısını gösteren ve personel ile kamu idaresi arasındaki hukuki ilişkiyi oluşturan bağdır.

1. Kadro İhdası

Kadro ihdasi, yeni bir kadronun oluşturulması ve mevcut kadro sayısında artış anlamına gelmektedir.


- Genel Bütçe Kapsamındaki İdareler (5018/I Sayılı Cetvel)
- Özel Bütçeli İdareler (5018/II Sayılı Cetvel)
- Sosyal Güvenlik Kurumları (5018/IV Sayılı Cetvel)
- Bunlara Bağlı Döner Sermayeli Kuruluşlar, Kanunlarla Kurulan Fonlar ve Kefalet Sandıkları.
- Özel Kanunlarla Kurulan Kuruluş ve Teşekkürler.
- Hizmetlerini genel veya katma bütçelerin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kurumlardır.

Hazırlanacak kadro cetvellerinde Her kurum için gerekli kadroların sınıfı, derecesi, unvani ve adedi gösterilir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>SINIF</th>
<th>DERECE</th>
<th>UNVAN</th>
<th>ADET</th>
</tr>
</thead>
</table>

Kadro ihdasi konusunda aşağıdaki, Helal Akreditasyon Kurumu kadrolarının ihdasi örnek olarak verilmiştir.

7060 sayılı Helal Akreditasyon Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’un “Değiştirilen ve uygulanmayacak hükümler” başlıklı 13. maddesinin (4) numaralı fıkrasında:

“(4) Ekli Cetvelde yer alan kadrolar ihdas edilerek 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvele Helal

38 Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve bağıt ortaklıklarda ise; yeni kadro ve pozisyonların ihdasi ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair KHK çerçevesinde yine Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılacaktır.
Akreditasyon Kurumu bölümü olarak eklenmiştir.” denilmekte olup söz konusu Cetvel aşağıdaki yer almaktadır.

CETVEL

KURUMU: HELAL AKREDİTASYON KURUMU
TEŞKİLATI: MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

<table>
<thead>
<tr>
<th>SINIFI</th>
<th>UNVANI</th>
<th>DERECESİ</th>
<th>SERBEST KADRO ADEDİ</th>
<th>TOPLAMI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Genel Sekreter</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Daire Başkanı</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Hukuk Müşaviri</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Helal Akreditasyon Uzmanı</td>
<td>7</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Helal Akreditasyon Uzman Yardımcısı</td>
<td>9</td>
<td>24</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Şube Müdürü</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Memur</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>TOPLAM</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td><strong>50</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kadro Artırılması Kararı konusunda aşağıda, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığından bir örnek olarak verilmiştir. (Resmi Gazete Yayım Tarihi: 22.03.2014)

KADRO ARTIRILMASI KARARI

İçişleri Bakanlığından:

Karar Sayısı: 2014/236

1 – İller İdaresi Genel Müdürlüğü Genel Yardımcısı kadrosunun iki’den üç’e, Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Genel Yardımcısı kadrosunun dört’ten beş’e, Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Genel Yardımcısı kadrosunun üç’ten dört’e ve Personel Genel Müdürlüğü Genel Yardımcısı kadrosunun iki’den üç’e çıkarılması 3046 sayılı Kanunun 16ncı maddesinin (i) bendi gereğince uygun görülmüştür.

2 – Bu Kararı İçişleri Bakanı yürütür.

SORU

İhdas edilen kadro doğrudan kullanılabilir mi?

CEVAP

Kadro cetvellerinde yer alan kadrolardan tutulu olanlar bulunabilir.

Tutulu kadroların Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşleri alınmak suretiyle ilgili Bakanlığı teklifi üzerine, Bakanlar kurulunca serbest bırakılması gerekir.

Ancak serbest bırakılan kadrolar ilgili idare tarafından kullanılabilir.

2. Kadro Değişikliği

Kadro değişikliği; mevcut kadroların **hizmet sınıfı**, **unvan**, **derece** ve **adedi**nden oluşan unsurlarının herhangi birinde ya da tümünde ihtiyaca göre değişiklik yapılması işlemidir.

Kurum ve kuruluşlara verilmiş bulunan ve cetvellerde gösterilen serbest kadrolar, hiyeraşik yapıyı bozmamak kaydıyla, **Tahsis**; usulüne uygun olarak ihdas edilip dağıtılmış kadrolardan, birimi veya coğrafi yeri değiştirilmek istenen kadrolardan ihdas etme işlemini ifade ederken, **Tenkis** ise usulüne uygun olarak ihdas edilip dağıtılmış kadrolardan, birimi veya coğrafi yeri değiştirilmek istenen kadrolardan kaldırma işlemini ifade eder.
Bakanlar Kurulunca değişik derecelerden aynı sınıf ve unvanlı kadrolarla değiştirilebilir. 

Kadroları değiştirilenlerin özlük hakları, değiştirilen yeni kadrolara atama işlemlerini tamamlanmaya ve bu kadro derecesini kazanılmış hak olarak alıncaya kadar eski kadro dereceleri esas alınarak ödenmeye devam olunur.

Kadroları değişiklikleri; boş kadro değişikliği, dolu kadro değişikliği ve kadroların serbest bırakılması şeklinde olmak üzere 3 şekilde yapılmaktadır.

Diğer yandan niteliği itibariyle kadro değişikliği sayılmamakla birlikte konu ile olan ilgisi açısından Tahsis/Tenkis uygulamasından da kısaca bahsetmekte yarar vardır. **Tahsis;** usuline uygun olarak ihdas edilip dağılımı yapılmış kadrolardan, birimi veya coğrafi yeri değiştirilmek istenen kadrolardan ihdas etme işlemini ifade ederken, **Tenkis ise** usuline uygun olarak ihdas edilip dağılıımı yapılmış kadrolardan, birimi veya coğrafi yeri değiştirilme istenen kadrolardan kaldırma işlemini ifade eder.

Kadro değişikliklerinin 190 sayılı KHK’ya dayanılarak yapılması ve Bakanlar Kurulu Kararı ile gerçekleştirilmesi genel kural olup bunun birçok istisnası bulunmaktadır. Örneğin; Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu’nun kadrolarında düzenleme yapılmış BKK ile olmasına rağmen bu işlemlerin yasal dayanacağı 190 sayılı KHK değil, 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK’nın 22. maddesidir. Benzer şekilde; Sermaye Piyasası Kurulu’nda kadro, unvan ve derecelerin değiştirilmesi ile kadroların kullanılmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye 6362 sayılı Kanun’un 127. maddesi gereğince Kurul Karar Organı yetkilidir.

---

2.1. Boş Kadro

İhdas edilip serbest

❖ Sınıf
❖ Unvan
❖ Derece

Hususlarında Bakanlar yapılabilir.


KURUMU: SİVİL HAVACILIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
TEŞKİLATI: MERKEZ CETVEL: 4

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

Kamu personelinin ilişkin kadro işlemleri ve maaş yükü hesaplama işlemleri e-Büçeye üzerinden yapılmaktadır. Kadro Modülü; Kurumların kadrolarının takibine imkan sağlamaktadır. Merkezi Yönetim Bütçesine dâhil kurumların ayrıntılı kadro ve pozisyon bilgileri alınmakta böylelikle ülke düzeyinde istihdam sayısı üretilmekte ve istihdam politikalarının belirlenmesinde kullanılmaktadır.

Maaş ve Yük Hesabı Modülünde; hesaplamalarında kullanılacak bilgi ve verilerin elektronik ortamda temin edilmesi sağlanmaktadır. Böylece, Merkezi Yönetim Bütçesi içinde büyük bir paya sahip olan personel ve sosyal güvenlik devlet primi giderleri ile personel giderlerini etkileyen kanun tasarılarının bu alanda bütçeye getireceği yükün hesaplanması sağlanmaktadır.

---

B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK

birakılan boş kadrolarda:

kurununca değişiklik

konusunda aşağıda, Sivil kadrolarında yapılan verilmiştir. Bakanlar Kararı (Resmi Gazete

HAVACILIK GENEL
### 2.2. Dolu Kadro Değişikliği

İhdas edilmiş ve fakat bir kamu personeli tarafından işgal edilen (yani dolu) kadrolarda yalnızca **DERECE DEĞİŞİKLİ** yapılabilir.


**KURUMU: DARPHANE VE DAMGA MATBAASI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TEŞKİLATI: MERKEZ CETVEL: 3**

**DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

#### YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK

<table>
<thead>
<tr>
<th>SINIFI</th>
<th>UNVANI</th>
<th>KADRO ADEDİ</th>
<th>KADRO DEREÇESİ</th>
<th>KADRO DEREÇESİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Uzman</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Memur</td>
<td>6</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Memur</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Memur</td>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>TH</td>
<td>Mühendis</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>AH</td>
<td>Avukat</td>
<td>7</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>TOPLAM</td>
<td></td>
<td><strong>16</strong></td>
<td></td>
<td><strong>16</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENİLEN KADROLARIN**
2.3. Kadroların Serbest Bırakılması

Kanun koyucu, ihdas ettiği kadroların herhangi bir nedenle kullanılmasına izin vermeyebilir, bu bakımından serbest olarak ihdas edilmeyen ya da tekniği bir tanımla “Tutulu” olarak ihdas edilen kadrolarda serbest bırakma, yanı atama yapılabilicek hale (atama izni alınmak şartıyla) getirilme işleminin yapılması gerekmektedir.

Kadro cetvellerinde “tutulan kadro sütununda” gösterilen kadrolar, serbest bırakma işlemleri tamamlanmaya kadar kullanılmaz. Kurum ve kuruluşlara kanunlarla verilmiş bulunan görevlerin gerektirdiği kadrolar Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşleri de eklenerek ilgili Bakanlığın teklifi üzerine ve Bakanlar Kurulunca serbest bırakılabilir.

Herhangi bir yıla ilişkin serbest bırakma teklifleri bir önceki mali yılın beşinci ayı sonuna kadar Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Serbest bırakma işlemleri, ilgili mali yılbaşından itibaren geçerli olmak üzere bir önceki mali yılın dokuzuncu ayı sonuna kadar sonuçlandırılabilir.

Ancak uygulamada tutulu kadro uygulaması oldukça azalmış olup, yeni kadroların hemen hemen hepsi serbest olarak ihdas edilmekte, sadece halı hazırda mevcut olan tutulu kadroların serbest bırakılması yoluna gidilmektedir.


KURUMU: KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
TEŞKİLATI: MERKEZ
CETVEL: 2

SERBEST BIRAKILMASI UYGUN BULUNAN KADROLARIN

<table>
<thead>
<tr>
<th>SINIF</th>
<th>UNVANI</th>
<th>DERECE</th>
<th>ADET</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GİH</td>
<td>Şube Müdürü</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>TH</td>
<td>Tekniker</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>TH</td>
<td>Teknisyen</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>TH</td>
<td>Teknisyen</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>TOPLAM:</strong></td>
<td></td>
<td><strong>5</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>


KURUMU: YALOVA ÜNİVERSİTESİ
TEŞKİLATI: MERKEZ
CETVEL: 4

**TUTULAN KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>SINIFI</th>
<th>UNVANI</th>
<th>DERECE</th>
<th>ADET</th>
<th>SINIFI</th>
<th>UNVANI</th>
<th>DERECE</th>
<th>ADET</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GIH</td>
<td>Şef</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>GIH</td>
<td>Memur</td>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>YH</td>
<td>Hizmetli</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>GIH</td>
<td>Bilgisayar İşletmeni</td>
<td>8</td>
<td>5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**TOPLAM** 7 **TOPLAM** 7

3. Kadroların Tespiti

Kanun koyucu 657 sayılı Kanun’un 33. maddesinde kadro ile ilgili olarak amir bir hüküm getirmiştir. Bunun da “**Kadrosuz memur çalıştırılamaz**” şeklinde ifade etmiştir. Kadro bu açıdan kamu personeli sistematiğinin çok önemli bir bileşeni durumuna gelmiştir. Buna göre:

- Genel ve Katma Bütçeli kuruluşlar, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar; kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüğülerinde
- Memur deyimine giren kişilere gördürülen hizmetlerin gerektirdiği görevler için tespit olunan **kadrolar**
- Genel Kadro Kanununda gösterilir. (190 Sayılı KHK)

İSTİSNA: Milli Güvenliğe ilişkin kadrolardan gizli kalması gereklenler hakkında 40 bu hüküm uygulanmaz.41

---

40 Nitekim bu maddeye bağlı olarak “**Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı, Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi ve Türk Silahlı Kuvvetleri Personelinin kadroları ile milli güvenlik sebebiyle gizli kalması gereken kadrolar hakkında**” 190 sayılı KHK’nın uygulanmayaacağı hüküm alta almıştır.

41 1453 sayılı Zabitan ve Askeri Memurların Maaşatı Hakkında Kanun’un 2. maddesinde: “**Milli Savunma Bakanlığının merkez ve taşra teşkilatı kadrolar ile Milli Müdafaaının kara, deniz ve hava kısımlarında imalati Harbiye ve Harita Umum Müdürlüğüne ve Jandarma Umum Kumandanlığı seyyar ve sahilliktağı kadrolar** Bütçe Encümenince her sene kabul ve tasdik edilecek şekilde tatbik ve **Jandarma Umum Kumandanlığı merkez ve vilayetler teşkilatı ile subat kitağı kadrolar her sene**

İl Özel İdaresi Kanunu’nun 9. maddesinin (I) fıkrası ve Belediye Kanunu’nun 18. maddesinin (I) fıkrasındaki hükümlere göre, norm kadro çerçevesinde belediye ve özel idarelere bağlı kuruluşların kadrolarının ihdas, iptal ve değiştirilmesi konusunda:

- Belediyeler için:.Belediye Meclisi
- İl Özel İdaresi için: İl Genel Meclisi

yetkilidir.

Son olarak yekti ve usulde paralellik ilkesinin bir gerek olarak kadroların kaldırılması veya bu kadrolarda yapılacak değişiklikler de aynı usule tabidir.

Diğer yandan kamu idare, kurum ve kuruluşları için kadrolara sahip olmak atama yapabilme açısından tek başına yeterli değildir. Her yıl için yapılabilecek atama sayılarına dair 190 sayılı KHK’nın “Açıktan ve nakil suretiyle atama sayları” başlıklı 7. maddesinde bir takım düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre:

- 190 sayılı KHK’nın 2. maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları,
- Serbest memur kadrolarına,
- Açıklan veya diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle yapabilecekleri,
- Toplam atama sayısı sınırı
- Merkezi yönetim bütçe kanununda gösterilir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hâkimlik ve savcılık meslekleri ile bu meslekten sayılan görevler</th>
<th>Merkezi yönetim bütçe kanununda öngörülen atama sınırlamalarına tabi değildir.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Tipta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca asistan kadrolarına yapılacak atamalar,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7.5.1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun ek 1. ve ek 6. maddeleri uyarınca yapılacak atamalar,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>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,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>657 sayılı Kanunun 53. maddesine göre yapılacak engelli personel atamaları,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27.7.1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu kapsamında veya diğer ilgili mevzuata göre yapılacak askeri personel atamaları,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Emniyet hizmetleri sınıfında, jandarma hizmetleri sınıfında ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfında bulunan kadrolara yapılacak atamalar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24.5.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 1. maddesi uyarınca yapılacak atamalar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Merkezi yönetim bütçe kanunu kapsamında yer alan genel ve özel bütçeli kamu idarelerinden; ilgili bakanlık ile bağlı kuruluşlarının ve aynı bakanlığa bağlı kuruluşların döner sermaye kadrolarında bulunanlar hariç olmak üzere kendi aralarında yapacakları nakiller</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 22. maddesi uyarınca yapılacak personel nakilleri,</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Jandarma Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er istihdamı</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Sınrlamalara tabi olmaksızın atama yapılabileceği ikinci fıkrada belirtilen kadrolardan ayrılanların sayısı merkezi yönetim bütçe kanununda öngörülen atama sayısının hesabında dikkate alınmaz.

Merkezi yönetim bütçe kanununda belirtilen atama sayısının42 kamu idare, kurum ve kuruluşları itibariyle dağılımı, kullanımını ve diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakan ve Maliye Bakanının müşterek teklifi üzerine Başbakan onayı ile belirlenir.43 İhtiyaç duyulması halinde söz konusu onayda atama sayısını ilgili bakanlık ile bağlı kuruluşları için toplam sayı olarak belirlemenin. Mali yıl içinde yeniden teşkilatlanan veya yeni kurulan kamu idare, kurum ve kuruluşları için merkezi yönetim bütçe kanununda belirilenen atama sayısının yüzde onunu geçmemek ve Personel Giderlerini Karşılama Ödeneği tertibindeki ödenek dikkate ilave sayı tespit etmeye Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Kamu idare, kurum ve kuruluşları, izleyen mali yıla ait ilave atama izin taleplerini içinde bulunan mali yılın ağustos ayı sonuna kadar Maliye Bakanlığı'na ve Devlet Personel Başkanlığına bildirir.

5018 sayılı Kanuna ekli cetvellerde yer alan kamu idareleri ile 190sayılı KHK’nın 2. maddesinde belirtilen kamu idare, kurum ve kuruluşları kadro ve pozisyonlarının dolu-boş


43 2017 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu uyarınca verilebilecek açılta atama ve nakil sayılara ilişkin iki adet Başbakanlık onayı (ilki 07.03.2017 tarihinde, ikincisi ise 18.05.2017 tarihinde) çıkmıştır.
durumları ile bunlarda meydana gelen değişikliklere ilişkin bilgileri mart, haziran, eylül ve aralık aylarının son günleri itibarıyla düzenleyerek, anılan ayları izleyen även yirmisine kadar bütçe bilgi sistemi vasıtasıyla Maliye Bakanlığına bildirirler. Ayrıca, bu bilgileri içeren cetveller, Devlet Personel Başkanlığına gönderilir.

Benzer şekilde 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin “Serbest kadroların kullanımı” başlıklı 5. maddesinde de üniversite personel kadrolarına atanmaya dair düzenlemelere yer verilmiştir. Söz konusu maddeye bilgi amaçlı olarak aşağıda yer verilmiştir.

“Öğretim üyeler hariç, bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelde yer alan boş öğretim elemanı kadrolarını açıktan veya yükseköğretim kurumları ile diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle yapılabilecek toplam atama sayısı sınırı merkezî yönetim bütçe kanununda gösterilir.

Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca araştırma görevlisi kadrolarına yapılabilecek atamalar 657 sayılı Kanun’un kapsamına dahil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder.

Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği uyarınca atamaların distretinin yurdu dansına eğitim amacıyla gönderilenlerden öğretim elemanı kadrolarına yapılabilecek atamalar merkezî yönetim bütçe kanununda öngörülen atama sınırlamalarına tabi değildir.

Merkezî yönetim bütçe kanununda belirtilen atama sayısının yükseköğretim kurumları itibarıyla dağılımı, kullanımı ve diğer hususlar Maliye Bakanlığı’nın ve Devlet Personel Başkanlığının görüşleri üzerine Yükseköğretim Kurulunca belirlenir ve boş öğretim elemanı kadrolarına Yükseköğretim Kurulunun izni olmadıkça atama yapılamaz.”

4. Tesis Edilen Sınıflar

657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda çalıştırılan memurların sınıflarını aşağıda göstermiştir.

➤ **I - GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI**

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

➤ **II - TEKNİK HİZMETLER SINIFI**

657 sayılı Kanun’un kapsamında 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, yöneylemciler (Hareket araştırmacı), matematiksel


44 Teknişyen unvanının kullanımı 3795 sayılı Kanun’un 3. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde “Lise üstü üç yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "yüksek tekniker",...
unvan verilir.” şeklinde ifade edilmiştir.

45 Teknişyen unvanının kullanımı 3795 sayılı Kanun’un 3. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde “Lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere, "tekniker",...
unvan verilir.” şeklinde ifade edilmiştir.

46 Teknişyen unvanının kullanımı 3795 sayılı Kanun’un (6764 sayılı Kanun’un 50. maddesi ile değişik) 3. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde “Mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar ile denkliği Milli Eğitim Bakanlığınca kabul edilen diğer mesleki ve teknik öğretim veren ortaöğretim kurumlarından mezun olanlar ve bu okullara denk mülga okullardan mezun olanlar serbest tecrû" şeklinde ifade edilmiştir.


49 Resmi Gazete yayım tarihi: 19.2.2014 sayısı: 28918.
kurumlara ait bölümleri ile diğer ilgili mevzuatta yer alan Programcı ve Çözümleyici unvanlı kadroların sınıfı Teknik Hizmetler Sınıfı olarak değiştirilmiştir.” hüküm ile 190 sayılı KHK’ya ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kurumlara ait Programcı ve Çözümleyici unvanlı kadroların sınıfı kalıcı olarak Teknik Hizmetler Sınıfı şeklinde değiştirilmiştir.50

III - SAĞLIK HİZMETLERİ VE YARDıMCı SAĞLIK HİZMETLERİ SınıFI51

Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim gören ve yetişmiş olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknoloğu, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık muhendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (Fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevresel ve toplum sağlığı teknisyenleri dahil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelinini kapsar.

IV - EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SınıFI

Bu sınıf, 657 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsar.52


51 Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı için; “Bu sınıf dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedelli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydında, Bakanlıkça (Sağlık Bakanlığı kastedilmesi) tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluya görülülebilir.” şeklinde kanun koyucu hizmet alınma imkanını tanımlamıştır.

V - AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI
Avukatlık hizmetleri sınıfı, Özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıt ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsar.

VI - DİN HİZMETLERİ SINIFI
Din hizmetleri sınıfı, özel kanunlarına göre çeşitli derecelerde dini eğitim görmüş olan ve dini görev yapan memurları kapsar.

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

VIII - JANDARMA HİZMETLERİ SINIFI
Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay ve uzman jandarmaları kapsar.

IX - SAHİL GÜVENLİK HİZMETLERİ SINIFI
Bu sınıf Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubayları kapsar.

X - YARDIMCI HİZMETLER SINIFI
Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve istıma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi anahizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli

53 Yardımcı Hizmetler Sınıfı için; “Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahslara ihale yoluyla görürlmesi mümkünür.” şeklinde Kanun koyucu hizmet alınma imkanını tanımlamıştır.
bulunanlardan 4. maddenin (D) bendinde tanımlanılanların dışında kalanları kapsar.⁵⁴

» XI - MÜLKI İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI
Bu sınıf, valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışanları ve maiyet memurlarını kapsar.

» XII - MİLLİ İSTİHBARAT HİZMETLERİ SINIFI
Bu sınıf, Milli İstihbarat Teşkilatı kadrolarında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarda gösterilen veya Başbakanlıkça tespit edilen görevleri ifa edenleri kapsar.

5. Ortak Hükümler
A) Sınıfların öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecek derece ve kademeleri aşağıda gösterilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Öğrenim Durumu</th>
<th>Giriş Derece</th>
<th>Giriş Kademe</th>
<th>Yükselebilecek Derece</th>
<th>Yükselebilecek Kademe</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İlkokulu bitirenler</td>
<td>15</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokulu bitirenler</td>
<td>14</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>14</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul üstü 1 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>13</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul üstü 2 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>13</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Liseyi bitirenler</td>
<td>13</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>Son</td>
</tr>
</tbody>
</table>


(2) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda işaiyeci ve ARFF memuru unvanlı personelin sosyal güvenlik işlemleri yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yürütüldür.” hükümü yer almaktadır.
Derecelendirme 15/1 ile 1/4 arasında olacak şekilde belirlenmiştir.

Giriş ve Yükselebilecek derecenin tespitinde üst öğrenim teşvik edilmiştir.

Giriş ve Yükselebilecek derecenin tespitinde, mesleki ve teknik öğrenim teşvik edilmiştir.

1. dereceye yükselme hakkı yalnızca yükseköğrenimi bitirenlere verilmiştir.

Tavanla ilgili düzenlemeler kural olarak mutlak değildir yükselme ile ilgili yasanın ilerleyen maddelerinde ya da çıkarılmış olunan diğer düzenlemelerle istisnalar getirilmiştir.

Çeşitli okulları bitirdikleri ya da eğitimi almış olmaları nedeniyle farklı giriş derecesi/kademeye tabi olanlarla giriş derecesi/kademesi daha farklı belirlenenler aşağıda gösterilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>2 ylı</th>
<th>3 ylı</th>
<th>4 ylı</th>
<th>5 ylı</th>
<th>6 ylı</th>
<th>Son</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise veya dengi okullar üstü 1 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise veya dengi okullar üstü 2 yıl veya Ortaokul üstü en az 5 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>2 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>3 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler</td>
<td>10</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>4 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>5 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
<tr>
<td>6 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Son</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**Not:** Avukatlık stajı, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 5/d maddesine göre memuriyetle birleşemeyecek işler arasında gösterilmiştir. İstisnasi ise Hukuk alanında olmak üzere Profesörlük ve Doçentlik'tir.

54
SORU
Hangi sınıfta çalışıldığına bakılmaksızın tüm memurlar için uygulanabilir mi?

CEVAP

36/A-2
Dört yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenlerden
Yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile
Bunlardan öğretmenlik hizmetinde çalışanlar

Erkek Teknik Yükse Öğretmen Okulu, Erkek Teknik Öğretmen Okulu ve Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yükse Okulu mezunları, İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi ile uygulamalı Endüstri Sanatları Yükse Okulu mezunları Teknik Eğitim Fakültesi (Yükse Teknik Öğretmen Okulu ve Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yükse Okulu) mezunları

Öğrenimlerine göre tesbit edilen
Giriş derece ve kademelerine

Bir derece
İlave edilme suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltileler.

Burada herhangi bir hizmet sınıftında görev yapma şartı öngörülmediği için, belirtilen unvanları kazananlar ve munhasıran sayılan öğretim kurumlarından mezun olanlar hangi hizmet sınıftına dahil kadrolarda görev alırsa alırsa anılan hüküm gereğince 4 yıl süreli yüksek öğrenimi tamamlamış olanlar için giriş derece ve kademesi olarak belirilen 9. derecénin 1. kademesi üzerine 1 derece ilave edilerek 8. derecenin 1. kademesiinden hizmete alınacaktır.

Memuriyette iken bu sıfatların kazanılması veya belirtilen öğretim kurumlarının bitirilmesi halinde de bu sıfatların kazanıldığı veya belirtilen öğretim kurumlarının bitirildiği tarihteki kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesi gerekecektir.

Madde ile ilgili olarak sıkça sorulan sorulardan birisi “Teknik Öğretmen” unvanına bağlı olarak söz konusu hüküm uygulamap uygulanmayacaktır.

Bilindiği gibi, 3795 sayılı Kanunun 3. maddesinin (d) fıkrasında; “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

Bu itibarla, söz konusu yüksek öğretim kurumlarının (Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi ile önceki adıyla Endüstriyel Sanatlar Yüksek Öğretmen Okulu dahil) teknik eğitim veren bölümleri mezunları ile Mesleki Eğitim Fakültesi mezunlarının “Teknik Öğretmen” unvanını kullanımları ve bu unvanla anımları mümkün olmakla birlikte, madde metninde yer almayan yüksek öğretim kurumlarından mezun olanların salt “teknik öğretmen” unvanına bağlı olarak öğrenim durumları itibariyle giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesine yasal yönenden imkân bulunmaktadır.

SORU

Genel İdari Hizmetleri Sınıfında memur kadrosunda görev yapan bir personel Gazi Üniversitesi Mühendislik –Mimarlık Fakültesi Elektrik- Elektronik Mühendisliği bölümden mezun olması halinde, öğrenim durumuna göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece eklenebilir mi?

CEVAP

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” Bölümünün (A) bendinin 2. fikrasında;

Dört yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanların öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edileceğini hüküm bağlamış olup, belirtilen unvanları ihratz edenlerin bu ilave dereceden yararlandırlamalarında mesleki teknik öğrenim gören bazı personelde olduğu gibi fiilen bu görevlerin yapılaması ve teknik hizmetler sınıfında görev alınması şartı bulunmaktadır.

36/A-3

Beş yıl ve daha fazla süreli yükseköğretimini bitirenlerden
Yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile
Bunlardan eğitim ve öğretim hizmetinde çalışanlar
Öğrenimlerine göre
Tespit edilen giriş derece ve kademelerine
Bir derece
İlave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltirilir.
Bu bendin uygulanması da, yukarıdaki bendin uygulanmasında olduğu gibidir. Aradaki fark beş yıl süreli yüksek öğrenim mezunu olmalarıdır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını veren yüksek öğretim kurumlarının hangilerinin 5 yıl ve daha fazla öğrenim verdiği tespitidir.

İkinci bir hususta, yükseköğretimde görülen hazırlık sınıfında geçen sürenin 5 yıllık öğrenim süresinden sayılmayacağıdır.

36/A-4
Bu bendte sınıf şartı getirilmiştir.
Teknik hizmetler sınıfında görev almak şartıyle
jeolog, jeofizikçi, hidrojeolog, hidrolog, jeomorfol, kimyager, fizikçi, matematikçi, istatikçi, yöneylemcı
Mezun olanlar
Öğrenimlerine göre tespit edilen
Giriş derece ve kademelerine
Bir derece
İlave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltilirler.


Bu fıkra uygulamasında dikkat edilecek önemli husus, sınıf şartı öngörülmüş olmasıdır. Yukarıda yer alan sıfatlar veya unvanlar kazanılmış, ya da belirtilen öğretim kurumlarından mezun olunmuş olsalar da teknik hizmetler sınıfta dahi kadrolarda görev alımdıha bu hükümden yararlanılması mümkün olamamaktadır.

2 yıllık Meslek Yüksekokulu mezunu olup teknik hizmetler sınıfta "Tekniker" kadro unvanı ile görev yapmaya olan personelin A/4 bendi gereğince giriş derecesine ilave edilen 1 derece, Açık Öğretim Fakültesini bitirmesi durumunda yukarıda 4-B bendinde yapılan açıklamalar doğrultusunda intibak yapılarak tespit edilen derece ve kademesi üzerine boş kadro olması halinde eklenerek, 2182 sayılı Kanun gereğin verilen 1 dereceden ise kadro şartı aranmaksizin ayrıca yardan edilecektir. İlgilinin Açık Öğretim Fakültesi yerine Mühendislik veya Eczacılık Fakültesini bitirmesi halinde tekniker unvanı nedeniyle giriş derecesine ilave edilen 1 derece intibak sonucu tespit edilen derece ve kademeye üzerine tekrar eklenmeyecektir.
Konu ile ilgili olarak sıkça sorulan sorulardan birisi de; Teknisyen olarak görev yapmakta olan personelin Meslek Yüksekokulu …….bölümünü tamamlayarak Tekniker unvanını almış olması nedeniyle söz konusu hükümden yararlandılıp yararlandırmayacağıdır.

Bilindiği gibi, 12.5.1992 tarih ve 21226 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlükle giren 3795 sayılı Bazı Lise, Okul ve Fakülte Mezunlarına Unvan Verilmesi Hakkında Kanunun 3. maddesinin (b) bendinde; “Gördukleri mesleki teknik öğretim alanlarına göre; lise üstü iki yıl süreli yüksek teknik öğretim görenlere “tekniker” unvanı verilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu durumda “Teknisyen” olarak Teknik hizmetler sınıfında görev yapmakta olan ilgililenin yukarıdaki hüküm gereğince “tekniker” unvanını kazanmış olmaları nedeniyle anılan hüküm gereğince giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesi gerekmektedir.

Diğer bir husus ise; öğretmen olarak görev yapmaktaya olan personelin ….Üniversitesinin Sosyoloji Bölümünden mezun olması nedeniyle sosyolog unvanına bağlı olarak giriş derece ve kademesine 1 derece ilavesi yapılmasını gerektirilir.


Bu durumda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36.ncı maddesinin birincisi fikrasının Teknik Hizmet Sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamında sosyolog unvanına bağlı olarak giriş derece ve kademesine 1 derece ilavesi yapılmasını gerektirilmiştir.

Soru

Tokat Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü’nde Teknisyen olan, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tokat Meslek Yüksekokulu Teknik Programlar Bölümünü bitirdiğini ancak, öğrenim belgesinde Tekniker unvanının yer almadığını belirtir ve bir personele 657/36-A/4 hükmüne göre öğrenim durumundan bir derece verilip verilemeyeceği hakkında?

Cevap

YÖK’un 31.01.1984 tarihli kararında Meslek Yüksekokullarının Teknik Programlar Bölümünden mezun olanlara Tekniker unvanının verileceği belirtilmişaktır.

36.ncı maddesinin A/4 bendinde “Teknik Hizmetler sınıfında görev almak şartıyla... teknikerler ve yüksek teknikerler... öğretimlere göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece eklemek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.” (DPB 27.06.2006/13075)
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.

Devlet Personel Başkanlığı; Sosyal Hizmetler Mütehassisi Mezunlarının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini değerlendirmiştir. (06.05.1976/316)

Biyolog unvanı için madde metninde akademik personel şartı getirilmiş olsa da DPB “Biyolog” unvanına sahip tüm personelin (657 Sayılı Kanun’a tabi) bu hükümden yararlanabilmesine imkân vermiştir.

Bu hükümle kapsamında belirtilen unvanları kazananların hangi hizmet sınıftında görev yaparsa yapın, gördüğü yükseköğrenimin süresine göre belirlenen memuriyete giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle hizmete alınırlar.

Bir önceki hükümün uygulanmasında olduğu gibi, bu hükümün uygulamasında da iki durum ortaya çıkmaktadır. Birincisi ilk defa Devlet memuru olarak atanacaklar, ikincisi Devlet memuru iken veya Devlet memuruluğundan ayrılarak bu unvanları kazanabilirler.

Devlet memuruluğuna ilk defa atacaklar için durum açıktr. Öğrenim durumlarına göre belirlenen giriş derece ve kademelerine bir derece ilâve edilmek suretiyle konu çözümlenecektir. Ancak, Devlet memuru iken veya Devlet memuruluğundan ayrılarak, yani belirli bir derece ve kademeyi müktesep hak olarak aldıktan sonra bu unvanları kazanabilirler bu hükümden ne şekilde yararlanacaklardır.

Bu hükümün uygulanmasında aynaların söz konusu unvanları kazananların, hangi hizmet sınıftında görev yaptıklarına bakılmaksızın ve bu yönde bir ayrımı gidilmeksizin öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi geçmemek şartıyla, kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine bir derece ilâve edilmesi gerekecektir.

Madde metninde geçen “benzeri sağlık bilimleri lisansiyerleri” ifadesi, uygulamada dikkat edilecek önemli bir husustur.

Kimlerin sağlık bilimleri lisansiyerleri sayılacağına ilişkin karara vermeye Yüksekoğretim Kurulu Başkanlığı yetkili olduğundan gerektiğiinde ilgili kurumun görüşüne başvurulması gerekmektedir.

Bu çerçevede örnek olarak:
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının;

13.04.2006 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında, Sağlık Yönetimi ile **Sağlık Eğitimi Programlarından** mezun olanların,

22.12.2006 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul Toplantısında **Sağlık İdaresi Programı** Mezunlarının,

10.02.2010 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu Toplantısında; **Mesleki Eğitim Fakültesi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Öğretmenliği** programı mezunlarının,

**Sağlık bilimleri lisansiyeri** sayıldıklarına karar verilmiştir.

Bu durumda yukarıda yer verilen kararlar doğrultusunda, Sağlık Bilimleri Lisansiyeri sayılanların; memuriyete giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesi gerekmektedir.


Böylece Fakülte ayrımcılığı yapılmaksızın 02.03.2011 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısı kararında belirtilenlerinde giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilmesi gerekmemektedir.

**ÖRNEK:** ...... Üniversitesi ...... Sağlık Fakültesi Hemşirelik bölümünden “Yüksek Hemşire” unvanı ile mezun olanların, memuriyete giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edilip edilmeyeceği?

Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu’nun değişik 36. maddesi III. bendinde Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Smının dahil unvanların arasında ebe, hemşire ve hemşire yardımcıı gibi unvanlar sayılmasın, aynı maddenin (A) fıkrasının 5. bendinde; dört yıl ve daha fazla yükseköğrenim görenlerden tabip, diş tabibi, veteriner hekim, eczacı, biyolog ile benzeri sağlık bilimleri lisansiyelerinin giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınacakları hüküm bağlanmıştır.

Ayrıca Sayıstay Genel Kurulunun 2.3.1987 gün ve E.No:1987/1, K.No:4594/1 sayılı Kararın sonuc bölümnünde de; 657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun değişik 36. maddesinde yer alan Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Smının unvanları sayılan sağlık bilimleri lisansiyelerinin, hangi sınıfta görev alırlarsa ailsınlar, bunun için anılan
maddenin (G) bendi uyarınca Bakanlar Kurulu Kararı aranmadan 36ncı maddenin (A) fikrasının 5. bendi hükmünden faydalanırmaları gerektiğine işaret edilmiştir.

Bu itibarla, ..... Üniversitesi ..... Sağlık Fakültesi Hemsirelik bölümünden “Yüksek Hemsire” unvani ile mezun olanlar, sağlık bilimleri lisansiyeri sayıldığında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 36ncı maddesi (A) fikrasının 5. bendi hükmüne göre derece ve kademelerine bir derece ilave edilerek 8. derecenin 1. kademesinde göreve başlatılarmaları gerektmektedir.

ÖRNEK: ..... Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Biyoloji Bölümü mezunu olan ve Biyolog Unvanı kullanma hakkı bulunan personelin, memuriyete giriş derece ve kademesine bir derece eklenip eklenmeyeceği?

657 sayılı Kanunun değişik 36ncı maddesinin III. fıkrasında; Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil olan unvanlar sayıldığını, sağlık hizmetlerinde meslekli eğitim gören yetişmiş olan tabip, diş tabibi, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi gibi benzeri sağlık personelinin de kapsadığı hükmüne yer verilmiştir.

Anılan maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının 5. bendinde; dört yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenim görenlerden tabip, diş tabibi, veteriner hekim, eczacı, biyolog ile benzeri sağlık bilimleri lisansiyerlerinin giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınacakları hüküm bağlanmıştır.


Bu itibarla, Fen veya Fen-Edebiyat Fakültelerinden Biyolog unvani ile mezun olanların, yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde sağlık bilimleri lisansiyeri sayılacaklarından 657 sayılı Kanunun değişik 36ncı maddesinin (A) fikrasının 5. bendi hükmüne göre giriş derece ve kademelerine bir derece eklenmek suretiyle 8. derecenin 1. kademesinden göreve başlatılarmaları gerekmektedir.

36/A-6-a

Ilave derece ya da kademe değil doğrudan başlangıç derecesi belirtilmesi söz konusudur.

- Lise ve dengi okul mezunu olup, özel kanunları gereğince sınav tabi tutularak
- Orta dereceli okul öğretmenliği ehliyetini alanlar,
- Eğitim müfettişliği unvanını kazananlar,
- Mesleki ve teknik öğretim okulları meslek, atelye veya kurs öğretmenliğinde görevlendirilenler,
- Özel kanunlarına ya da özel kanunların verdiği izne dayanılarak orta dereceli okul öğretmenliğine atananlar,
- 11. derecenin birinci kademesinden (11/1)
- Hizmete alınırlar.

36/A-6-b

- 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 çalışmalar halinde
- Ayrıca bir kademe ilerlemesi daha verilir.


Öğrencinin hazırlık okuduğu okul ile mezun olduğu okul farklı ise, bu durumda, mezun olmadiği bir okul da görmüş olduğu hazırlık nedeniyle de ilave kademe ilerlemesinden yararlanabileceği düşünülmektedir.

Üniversite Hazırlık sınıfında geçen normal öğretim süresinden fazla süreler 657-36-A/6-b kapsamında değerlendirilmez.

Normal öğrenim süresi 4 yıl olan, Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların bitirilmesi halinde bu ilave kademeden faydalanmak mümkün değildir.

Hâkim ve savcılar ve bu meslekten sayılanlar da faydalanabilir.
Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okullar üzerine yüksek öğrenim yapmış olanlar hakkında uygulanmaz. Zira bu durumda ilave derece/kademe değil, ileri bölümlerde anlatılacağı üzere, intibak yapılması durumu söz konusudur.

Bu hüküm ile ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların normal öğrenim süresinden fazla olması halinde uygulanacak işlem ile teknik okul mezunlarının meslekleriyile ilgili görevlerde çalışmaları halinde uygulanacak işlem belirlenmiştir.

Söz konusu hüküm, iki ayrı düzenlemeyi içermekte olup, birinci cümleden yararlananların ikinci cümleden yararlanabilmesi için orta öğrenim düzeyinde teknik okul mezuniyetlerine bağlı olarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlanılarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlandırlanların ise bu hükümün uygulanması mümkün olmaz. Zira bu durumda ilâve derece/kademe değil, ileri bölümlerde anlatılacağı üzere, intibak yapılması durumu söz konusudur.

Bu hüküm ile ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların normal öğrenim süresinden fazla olması halinde uygulanacak işlem ile teknik okul mezunlarının meslekleriyile ilgili görevlerde çalışmaları halinde uygulanacak işlem belirlenmiştir.

Söz konusu hüküm, iki ayrı düzenlemeyi içermekte olup, birinci cümleden yararlananların ikinci cümleden yararlanabilmesi için orta öğrenim düzeyinde teknik okul mezuniyetlerine bağlı olarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlanılarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlandırlanların ise bu hükümün uygulanması mümkün olmaz. Zira bu durumda ilâve derece/kademe değil, ileri bölümlerde anlatılacağı üzere, intibak yapılması durumu söz konusudur.

Söz konusu hüküm, iki ayrı düzenlemeyi içermekte olup, birinci cümleden yararlananların ikinci cümleden yararlanabilmesi için orta öğrenim düzeyinde teknik okul mezuniyetlerine bağlı olarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlandırlanların ise bu hükümün uygulanması mümkün olmaz. Zira bu durumda ilâve derece/kademe değil, ileri bölümlerde anlatılacağı üzere, intibak yapılması durumu söz konusudur.

Teknik Liseler 4 yıl süreyle lise dengi teknik öğrenim veren öğretim kurumlardır. Bu okul mezunları, Devlet memurluğuna girislerinde, normal öğrenim süresinden fazla olan bir yıl için bir kademe, teknik hizmetler sınıfında meslekleriyle ilgili görevlerde (teknisyen olarak) çalışmalar halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlanılarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmaları halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlandırlılarak meslekleri ile ilgili görevlerde çalışmalar halinde ilâve bir kademe ilerlemesinden yararlandırlanların ise bu hükümün uygulanması mümkün olmaz. Zira bu durumda ilâve derece/kademe değil, ileri bölümlerde anlatılacağı üzere, intibak yapılması durumu söz konusudur.

Ayrıca, ortaokul ve dengi okullarla, lise ve dengi okulların hazırlık sınıftında geçen süreler de normal öğrenimden fazla olan sürelerden sayılmaktadır. Bu okullarda hazırlık sınıfı okuyarak mezun olanların memuriyete giriş derece ve kademelerine, hazırlık sınıfında geçen süre, kademeleri ilerlemesi olarak ilâve edilecektir.

Yükseköğretim sırasında görülen hazırlık sınıflarına ise; madde metninde “Ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların normal öğrenim süresinden fazla olması…” hükümünün uygulanması mümkün olmaz.


Ancak, öğretim süresi 4 yıl olan akşam ortaokulu ve akşam liselerinin bu kapsamda görülmesi mümkün değildir. Bu okulların öğretim süresinin 4 yıl olması, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin akşam saatlerinde yürütülmesi sebebiyle normal ortaokul ve lise öğretim programının 4 yılda tamamlanmasından kaynaklanmaktadır.

Bu nedenle, normal öğrenim süresi 4 yıl olan genel, mesleki ve teknik liselerden 2009 yılı ve daha sonra mezun olanların, çıkan fikra hüküm uyarınca kademe ilerlemesinden yararlanamaları mümkün değildir.

Diğer taraftan; memuriyete başlamadan veya memuriyete başladığtan sonra dışarıdan fark derlerini vererek meslek lisesi mezunu olanların, öğrenim seviyesi aynı fakat 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36inci maddesinde memuriyete giriş derecesi farklı belirlenmiş iki ayardı öğrenimi bitirmiş olduklarından, bu öğrenimlerini tamamladıktan sonra memuriyete girmiş olmaları halinde giriş derece ve kademesi yüksek olan öğrenimlileri dikkate alınarak giriş derecelerinin belirlenmesi, memur iken bitirmeleri durumunda ise; mevcut kazanılmış hak aylık dereceleri, bitirdikleri son öğrenim durumları itibariyle memuriyete girebilecekleri derecenin altında olması halinde memuriyete giriş derecelerine yükseltildiği mümkün olmakla birlikte, bunun dışında intibak yapılması ve giriş derece ve kademeleri arasındaki farklı kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine ilâve edilmemesine imkan bulunmamaktadır.

4 yıl süreli (Sağlık Meslek Lisesi v.b.) lise dengi bir okul mezunu olup kurumunca açılan ve bir kısmı görevlere atanmada kanuni nitelik olarak şart koşulan 2 yıl süreli bir kursu başaarrière ile bitirerek mesleği ile ilgili görevde çalışmakta olan personelin 4 yıl süreli Mühendislik Fakültesi de bitip "Mühendis" unvanını almış halinde, 12/d bendi gereğince emsalini geçmemek üzere tespit edilen derece ve kademesi üzerine,

-Lise öğreniminin bir yıl fazla olması nedeniyle (6/b bendi gereğince) 1 kademe ilerlemesinden,

-2 yıl süreli kurs nedeniyle (7/a bendi gereğince) 2 kademe ilerlemesinden,

-Mühendis unvanını almış nedeniyle (A/2 bendi gereğince) 1 derece yükselmesinden, görev unvanı dikkate alınarak boş kadro olması koşuluyla ayrıca yararlanırılması, 2182 sayılı Kanun veya 458 sayılı KHK gereğince uygulanan 1 derecenin ise kadro şartı aranmaksızın ilave edilmesi gerekmektedir.

36/A-7-a
- Kurumlarına açılan ve bir kısım görevlere atanmada kanuni nitelik olarak şart koşulan kursları;
- Memuruğa girmeden önce
- Başarı ile bitirenler hakkında
- Bu meslekleri ile ilgili görevlere çalışmış olmak ve
- 3 kademeyi geçmemek şartıyla
- Bu kurslarda geçirdikleri başarılı sürelerin
- Her yıl için bir kademe ilerlemesi uygulanır.
Burada yeri gelmişken Devlet Memurlüğuna Eleman Yetiştirilmesinden de bahsedilebilir. 657 sayılı Kanun’un 221. maddesine göre; Kurumlar belirli sınıflardaki memurluklara eleman yetiştirme amacyyla:

- **Kendi bünüyeleri içerisinde** mesleki öğretim ve eğitim yapabilirler.
- **Yurt içindeki öğrenim kurumlarında** öğrenci okutabilir ve ihtisas yaptırabilirler.
- **Diş memleketlerde** öğrenci okutabilir ve ihtisas yaptırabilirler.

36/A-7-b

- Diyanet İşleri Başkanlığı kuruluşunda halen görevli bulunanlarla
- Yeniden göreve atamaklardan
- Hafız oldukları
- Diyanet İşleri Başkanlığında tespit edilecek bir **yönetmelik uyarınca belirlenenlere**
- Bir derece yükselmeleri verilir.

Lisansüstü eğitim sebebiyle verilen derece ve kademe ilerlemesi bu fıkra gereğince verilen derece ilerlemesiyle birlikte uygulanamaz.

Bu hüküm ile Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapanlardan hafız olduklarını belgelendirenlerin memuriyete giriş derece ve kademesine 1 derece eklenmek suretiyle bulunacak derece ve kademeden görev başłatılmaları öngörülmüşür.

Ancak anılan fıkra hükümden yararlananlar, daha sonra hizmet sınıflarını değiştirmek suretiyle başka bir hizmet sınıfta atandıkları halinde, öğrenim durumlarına itibariyle görev yaptıkları hizmet sınıfındaki emsallerinin bulundukları derecenin üstünde bir derecede bulunacaklardan, emsalleri ile ardaki farklı giderilmesi bakımından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 71. maddesine uygunluğu derece ve kademeden derece (üç yıl) süresince bekletilmeleri gerekmektedir.

Diğer taraftan, Diyanet İşleri Başkanlığında hafız olarak görevli bulunması nedeniyle bir derece ilerlemesinden yararlananların lisansüstü eğitim tamamlamaları halinde aynı madeninin 9. bendi hükümden yararlanılamayacaktır.

**ÖRNEK:** İmam hatiplik görevini yapmakta iken bir üst öğrenimi bitiren ve sınıf değiştirmeye suretiyle Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında görev alanları, daha önce hafızlıkta dolaylı verilen ilave bir derecenin dikkate alınıp alınmayacağını?
Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 71. maddesinde; “...Eski sınıflarda, görev alacakları yeni sınıf göre memurluğu daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanıcaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.” denilmektedir.

Bu hüküm uyarınca, imam hatiplik görevini yapmakta iken hafızlık belgesi bulunması nedeniyle hakkardaki bir derece ilerlemesi uygulananların, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında üç yıl (bir derece süresince) bulunduğu derece ve kademede bekletilmesi gerekmektedir.

**36/A-8-a**

Burada yine sınıf belirtilmesi durumu söz konusudur.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emniyet hizmetleri sınıfnına girenlerden</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İlkokul, ortaokul ve dengi okulları bitirenler; ilkokul ve ortaokulu bitirenlerin giriş derecelerine</td>
<td>İki derece</td>
</tr>
<tr>
<td>Lise ve dengi okulları bitirenler, liseyi bitirenler için tespit edilen giriş derece ve kademesine</td>
<td>Bir derece bir kademe</td>
</tr>
<tr>
<td>Yüksek öğrenimi bitirenler aynı yüksek öğrenimi bitirenler için tespit edilen giriş derece ve kademesine</td>
<td>Bir derece</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.

Buradaki ilaveler:
- İlkokul mezunları için 15/1,
- Ortaokul ve dengi okul mezunları için 14/2,
- Lise ve dengi okul mezunları için 13/3

esas alınarak yapılacak,
- Yüksekokul mezunları için ise kendi başlangıç derece ve kademesine 1 derece ilave edilecek.

Aşağıdaki tablo aracılığıyla da konunun daha iyi anlaşılabileceği düşünülmektedir

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mezuniyet</th>
<th>Yeni</th>
<th>Mezuniyet</th>
<th>Yeni</th>
</tr>
</thead>
</table>

66
<table>
<thead>
<tr>
<th>İlkokulu bitirenler: 15</th>
<th>13/1</th>
<th>Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 12/2</th>
<th>11/1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ortaokulu bitirenler: 14/2</td>
<td>12/2</td>
<td>Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler: 10/2</td>
<td>9/2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 14/3</td>
<td>12/2</td>
<td>3 yıl süreli yükseköğretim bitirenler: 10/3</td>
<td>9/3</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul üstü 1 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 13/1</td>
<td>12/2</td>
<td>4 yıl süreli yükseköğretim bitirenler: 9/1</td>
<td>8/1</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokul üstü 2 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 13/2</td>
<td>12/2</td>
<td>5 yıl süreli yükseköğretim bitirenler: 9/2</td>
<td>8/2</td>
</tr>
<tr>
<td>Liseyi bitirenler: 13/3</td>
<td>11/1</td>
<td>6 yıl süreli yükseköğretim bitirenler: 9/3</td>
<td>8/3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**SORU**

Yardımcı hizmetler sınıfından, emniyet hizmetleri sınıfına aktarılan çarşı ve mahalle bekkileri 657 sayılı Kanunun 36/A-8-a maddeyi hükümlerinden faydalanabilirler mi?

**CEVAP**

Danıştay’a göre; 657 sayılı Kanunun memuriyete giriş derece ve kademelerini belirleyen hükümlerinin yalnız memurluğa ilk girişte uygulanacağını kabul etmek, belirli niteliği girişe taşyanlarla bu niteliği sonrasında kazanalar arasındaki bir eşitsizlik ve haksız uygulamaya yol açacağı ve böyle bir uygulamanın hukuk sistemimizin temel ilkelerinden olan kanun önünde eşitlik ilkesine de aykırı olacağını belirtmiştir.

Bundan dolayı; yardımcı hizmetler sınıfından, emniyet hizmetleri sınıfına aktarılan çarşı ve mahalle bekkileri hakkında 657 sayılı Kanunun 36/A-8-a maddeyi hükümlerinin uygulanabileceği düşünülmektedir. (DPB 06/06/2008-10550)

**36/A-8-b**

Burada da yine sınıf belirlimesi durumu söz konusudur.

---

**Genel İdare Hizmetleri sınıfına girenlerden**

67
Bu kanunda tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece, Gümrük muhafaza memur ve amirlerine İlkokul ve ortaokul ve lise öğrenimleri için İlave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden hizmete alınırlar.

Söz konusu bendin incelenmesi durumunda maddede sayılanlar açısından durum belirlendir. Öte yandan maddede sayılmayanlar içinse durum aşağıdaki şekilde olacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mezuniyet</th>
<th>Yeni</th>
<th>Mezuniyet</th>
<th>Yeni</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İlkokulu bitirenler: 15/1</td>
<td>14/1</td>
<td>Ortaokul dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 14/3</td>
<td>13/2</td>
</tr>
<tr>
<td>Ortaokulu bitirenler: 14/2</td>
<td>13/2</td>
<td>Ortaokul üstü 1 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 13/1</td>
<td>13/2</td>
</tr>
<tr>
<td>Liseyi bitirenler: 13/3</td>
<td>12/3</td>
<td>Ortaokul üstü 2 yıl mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 13/2</td>
<td>13/2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler: 12/2</td>
<td>12/3</td>
</tr>
</tbody>
</table>
36/A-8-c

Burada öğrenim düzeyi belirtilmemiş o yüzden her öğrenim düzeyi için bir derece uygulanır.

- **Mesleki öğrenim** veya **kurs** görmek ve özel **yarışma sınavını** **basararak** suretiyle
- Atanacak Cumhuriyet Senatosu ve Millet Meclisi
- Tutanak Müdürlüğü **stenograflarına**
- **Öğrenim giriş derece ve kademelerine**
- **Bir derece**

İlave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademelerden **hizmete alınırlar.**

36/A-9

Bu bent yüksek öğrenim üstü eğitim alanların durumunu düzenlemektedir. Buna göre; **mastır derecesi** almış olanlar, **lisansüstü ihtisas sertifikası** alanlar, **tipa uzmanlık** belgesi alanlar ve **meslekleri ile ilgili** öğrenim dallarında **doktora** yapanlara verilecek ilave derece/kademeleri bu bent hükümlerine göre belirlenecektir.

Bu hüküm ile gerek memuriyetten önce gerekse memuriyetleri sırasında lisansüstü (tezli veya tezsiz ayırması yapılmaksızın) öğrenim görenlerin bu öğrenimlerinin kademe ilerlemesi veya derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmesi öngörülmektedir.

(1) Yüksek Lisans: (Bilim uzmanlığı, yüksek mühendislik, yüksek mimarlık, mastr): Bir lisans öğretimine dayalı, eğitim-öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimidir.

(2) Doktora: Lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültelerine Sağlık ve Sosyal Yardımcı Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslarla göre bir laboratuvar alanında kazanan uzmanlığa dayalı en az dört yarım yıllık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimidir.

(3) Tıpta Uzmanlık: Sağlık ve Sosyal Yardımcı Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslarla göre yürütülen ve tıp doktorlarına belirli alanlarda özel yetenek ve yetki sağlamayı amaçlayan bir yükseköğretimidir.

(4) Sanatta Yeterlik: Lisansa dayalı en az altı, yüksek lisans veya eczacılık programı kapsayan ve orijinal bir sanat eserinin ortaya konulmasını, müzik ve sahne sanatlarında ise üstün bir uygulama ve yaratıcılığı amaçlayan doktora düzeyinde lisansüstü bir yükseköğretim eşdeğeridir.


Hatırlanacağı üzere, 36. maddenin (A) fıkrasının 2. ve 3. bentleri ile ilgili olarak yapılan açıklamalarında, yüksek mühendis ve yüksek mimar sınıfını almış olanların hangi hizmet sınıfında görev yaparlarsa yaparlar yeterlik eğitimlerine göre belirlenen giriş derece ve kademelerine bir derece ilave edileceği belirtilmiştir. 5 yıl süresiyle yükseköğretim kurumunun mezunlarının giriş derece ve kademeleri 9. derecenin 2. kademesi olarak belirlendiğine göre bu derece ve kademeye mühendislik ve mimarlık fakültelerinden yüksek mühendis veya yüksek mimar sınıfını alarak mezun olanlar için hangi hizmet sınıfında görev yaparlarsa yeterlik eğitimlerini bir derece ilave edilerek giriş derece ve kademesi 8. derecenin 2. kademesi olarak uygulanacaktır. Dolayısıyla yüksek mimar ve yüksek mühendislik bu benterin kapsamında değerlendirilirliği ve aynı sebabin mükerrer değerlendirilmeeyeceğini ilkesi dikkate alınarak bu durum ayrıca 9. bent kapsamında değerlendirilmeyecektir.

Bu çerçevede, Yüksek Lisans öğrenimine bağlı olarak bir kademe ilerlemesinden yararlandırlanların ikinci Yüksek Lisans öğrenimi nedeniyle aynı fıkra hüküminden yararlandırılması mümkün olamamaktadır.
İkincisi, hükmün ikinci paragrafında mastır öğrenimi sebebiyle bir kademe ilerlemesinden yararlandktan sonra doktora öğrenimini tamamlayana da bir derece yükselmesi değil, iki kademe ilerlemesi verileceğidir.

Böylece, mastır öğreniminden sonra bir kademe ilerlemesinden yararlananların doktora öğrenimini tamamlayana (genelde memuriyetleri öncesinde ya da memuriyetten ayrılarak bu öğrenimi görenler) ile mastır öğrenimi sebebiyle öncekile bir kademe ilerlemesinden yararlananlar arasındaki dengen korunmuştur.

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, tipta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleri ile ilgili öğrenim dallarında doktora yapılanlara bir derece yükselmesi uygulanır. |

Mastır derecesini alıp bir kademe ilerlemesinden yararlanan memura, mesleği ile ilgili öğrenim dalında doktora yaptığı taktirde iki kademe ilerlemesi uygulanır.

Bent içerisinde geçen Lisansüstü İhtisas Sertifikası illaki bu isimle olması gerekten bir belge değildir. Lisansüstü bir sene yapılmış olan bir öğrenimi belgeleyen bir belge olarak ifade edilebilir. Bu isimde olmayan diğer belgelerde lisansüstü bir senelik bir öğrenim yapıldığını belgeliyorsa, bir kademe ilerlemesi için yeterli olacaktır.

Sistematiğe edilecek olursa:

- **Mastır Yapanlar**

- **Doktora Yapanlar**
SORU
Hukuk fakültesini bitirdikten sonra mastır yapmış bir memur daha sonra hukuk doktorasını yaparsa, bu memurun intibakı nasıl yapılacaktır?

CEVAP
✓ Memur 4 yıllık yükseköğrenimi bitirdiği için 9/1 den göreve başlar.
✓ Mastır yapmış olduğundan dolayı bir kademe ilerlemesinden yararlanır ve 9/2 olur.
✓ Ayrıca mesleği ile ilgili doktora yapmıştır. Ancak master dolayısıyla bir kademe ilerlemesinden faydalandığı için hakkında iki kademe ilerlemesi uygulanır ve 8/1 olur.

SORU
Tıpta uzmanlık belgesi aldığından bir derece yükselmesi uygulanan bir kişiye, Mesleğiyle ilgili öğrenim dalında doktora yapması halinde, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin (А) bendinin 9. fıkrası hükümden yararlanabilir mi?

CEVAP
➢ Daha önce tıpta uzmanlık belgesi aldığından bir derece yükselmesi uygulanan ilgiliye,
➢ Bu defa da mesleğiyle ilgili öğrenim dalında doktora yapmış olması sebebiyle 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (А) bendinin 9. fıkrası hükümden yararlanılarak
Bir derece verilmesinin uygun olacağını mütalaa edilmektedir. (DPB, 25.11.2004, 22102)

SORU

6 yıllık tıp fakültesi mezunu bir kimse Tıpta Uzmanlığını tamamladıktan sonra ayrıca mesleği ile ilgili doktora eğitiminini tamamlarsa, bu memurun intibakı nasıl yapılacaktır?

CEVAP

- Öğrenim durumuna göre 9/3 ten göreve başlar.
- 36/A-5 dolayısıyla bir derece alır ve 8/3 olur.
- Tıpta Uzmanlık belgesi aldığından 36/A-9 sayesinde bir derece alır ve 7/3 olur.
- Mesleği ile ilgili doktora yapmış olduğundan dolaylı bir derece daha verilmek suretiyle 6/3 ten göreve başlatılır.

DPB GÖRÜŞÜ:

ÖZET: İki ayrı dalda aynı düzeyde lisansüstü öğrenim yapan memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilemeyeceğine ilişkin...

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. yüksek lisansını tamamlayan söz konusu personelin mezkûr kanunun 36/A-9 maddesi hükümden ikinci kez yararlanıp yararlanamayacağı hususunda görüş talep eden ilgî yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükmeler” başlıklı bölümünün (A) bendinin 9. fıkrasında; “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.
Mastır 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 lisansüstü öğrenim görenlere bir kademe ilerlemesi uygulanması öngörülmüş olup, aynı düzeyde birden fazla dalda lisansüstü öğrenim görmesi halinde bunların her biri için ayrı ayrı kademe ilerlemesi uygulanması amaçlanmamaktadır.

Bu itibarla, bir veya birden fazla dalda olduğuna bakılmaksızın yapılan lisansüstü öğrenim için bir kademe ilerlemesi uygulanması gerekmekte olup, ilgili personele iki ayrı dalda aynı düzeyde lisansüstü öğrenim görmüş olması sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36/A-9 maddesine istinaden ikinci kez kademe ilerlemesi verilmesinin mümkün olmadığı mütalaa edilmektedir. (03.09.2008- 16029)

36/A-10

Bu bentte doktora üstü üniversite doçentliği hususu düzenlenmektedir. Buna göre:

- Doktora üstü üniversiteler doçentliği unvanını kazananlar
- Üniversitede görevli iken kazananlarla
- Bir derece ilerlemesi uygulanır.
- Diğer memuriyetlerde iken bu unvanı kazananlarla
- İki kademe ilerlemesi uygulanır.

Bent uygulamasının genel olarak kamu personeli açısından toplu olarak gösterimi aşağıdaki tablodadır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memur iken doçentlik unvanını kazananlar</th>
<th>Bir derece doktoradan</th>
<th>İki kademe de doçentlikten</th>
<th>Olmak üzere bulunacak derece ve kademenin memuriyete alınması.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ÜNIVERŞITE DOÇENTLİĞİ UNVANINI ÜNİVERSİTEDE İKEN KAZANANLARDAN SONRAN MEMURLUĞA GEÇENLER İSE</td>
<td>Bir derece doktoradan</td>
<td>Bir derece doçentlikten</td>
<td>Olmak üzere iki derece yükseltmesi verilmek suretiyle intibâti yapılacaktır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

SORU

36/A-10 hükmü üniversitelerde görevli araştırma görevlileri hakkında da uygulanabilir mi?

CEVAP
36/A-10 hüküm yalnızca 657 Sayılı kanun kapsamında olanlara uygulanır. Üniversite doçentliği unvanını kazanan araştırma görevlileri hakkında uygulanmaz. (SGKK, 08.03.1979 3982/2)

36/A-11

Bu bent kıscacda kamuda kariyer meslekler olarak adlandırılan kadrolar için getirilmiş ilave derece uygulamasıdır. Söz konusu madde hükümde yer alan ilave dereceden yararlanabilmek için:

- Mesleğe özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle alınma,
- Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık ve bağımsız genel müüdrlükler müfettiş yardımcıları ile… (Madde içerisinde sayılan mesleklerden birinde çalışıyor olmak şarttır.)
- Özel yeterlik sınavı yönetmeliklerine göre yapılacak yeterlik sınavlarında başarı göstermek,
- Müfettişliğe, Kaymakamlığa, Kamu Denetçiliği Kurumu Uzmanlığına, Başbakanlık Uzmanlığına… (Maddenin devamında sayılan mesleklerden birine yeterlik almak.)

Suretiyle atama şarttır.

Bu kişilere anımları sırasında ve bir defaya mahn olmak üzere haklarında ayrıca derece yükseleceği uygulanır.

Madde içerisinde yer alan kadrolarıyalar bir düzenleme olmaksızın yorum yoluyla genişletilemez. Ayrıca kişilerin; her halde mesleğe özel yarışma sınavı ile girmesi ve yapılacak yeterlik sınavı sonrasında yardımcı veya stajyerliklerinin kalkması gerekmededir.

Soru

5436 sayılı Kanunun Geçici 2. maddesi uyarınca yapılan sınavda başarı göstererek Mali Hizmetler Uzmanı kadrolarına atamaları yapılanlar hakkında, 657 sayılı Kanununun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” Bölümünün (A) bendinin (11) numaralı fıkrası uygulanabilir mi?

Cevap

5436 sayılı Kanunun Geçici 2. maddesi uyarınca yapılan sınavda başarı göstererek Mali Hizmetler Uzmanı kadrolarına atamaları yapılanlar hakkında, 657 sayılı Kanununun 36/A-11 ile aynı Kanunun Ek Geçici 28. maddesi (1975 ten önce bu unvanları kazananlar) ve 318 Sayılı KHK Geçici 1. maddesi (Şartlara haiz olmayanlara; ilgili hükümlerçe) uyarınca bir
derece yükselmesinin **uygulanması imkanı bulunmadığı** düşünülmekle birlikte, konunun bu husustaki yargı kararları doğrultusunda değerlendirilmesi gerekmektedir. (DPB, 26/06/2008 11280)

36/A-12-a

Memuriyete girmeden önce veya memurlukları sırasında Ortaokul ve dengi veya lise ve dengi öğrenim üzerine Hizmet içi eğitim sayılamanın ve Öğrenim süreleri en az aralıksız veya 2 öğrenim yılı olan ve Kurumlarınca açılan mesleki kursları bitiren hakkında;

1 yıllık öğrenim için **1 kademe**

2 yıldan az olmayan öğrenim için **1 derece**

yükselmesi uygulanır.

**SORU**

Polis Okulu **Mesleki Temel Eğitim Sertifikasına sahip** olan personelin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36/A-12-a maddesi uyarınca, polis okulunda görmüş olduğu eğitimin **bir öğretim yılı olarak kabul edilen süreden az olmaması** ve bahsi geçen hükümden daha önce yararlanmamış olması halinde bir kademe ilerlemesinden faydalanabilir mi?

**CEVAP**

Söz konusu bent “…hizmet içi eğitim sayılamanın ve öğrenim süreleri en az aralıksız 1 veya 2 öğrenim yılı olan ve kurumlarınca açılan mesleki kursları bitirenler hakkında…” uygulanabilmektedir.

Bu itibarla, polis okulunda görmüş olan eğitimin bir öğretim yılı olarak kabul edilen süreden az olmaması ve bahsi geçen hükümden daha önce yararlanmamış olması halinde personel hakkında yukarıda yer verilen madde çerçevesinde işlem yapılabileceği değerlendirilmektedir. (DPB, 27.01.2003)

36/A-12-b

Lise ve dengi okulları bitirdikten sonra Memurlukları sırasında Milli Eğitim Bakanlığına belli edilen ve **Kurumlarınca düzenlenen** bir yıl süreli mesleki hizmet içi eğitim kurslarını tamamlayanların bulundukları derece ve kademelere **bir kademe** ilave edilir.

Eğitim hizmet içi eğitim sayılabilirliği için usulüne uygun hazırlanmış hizmet içi eğitim yönetmeliğinin bulunması ve bu yönetmelikte söz konusu kurs ya da okullara katılmının hizmet içi eğitim niteliğinde olduğunu **açıkça belirtilmesi** gerekir. (SGKK, 12.04.1984 4372/1)

36/A-12-c

Bu bent hükümet TODAİE den mezun olacaklara yapılacak kademe ilerlemesini düzenlemek için getirilmiştir. Buna göre:
Memuriyetleri sırasında
Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünü bitirenlere
Her başarılı öğrenim yılı için
Öğrenim süreleri kadar
(2 yılı geçmemek şartıyla)
Her yıl için bir kademe ilerlemesi uygulanır.

SORU

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü tarafından düzenlenen “Tezli” ve “Tezsiz” Yüksek Lisans Programı bitiren personelin 657 sayılı Kanununun 36/A-12-c maddesine göre kademe ilerlemesinin nasıl yapılacaktır?

CEVAP

TODAİE Lisansüstü Öğretim Yönetmeliğine göre her iki programın normal öğrenim süresinin iki öğretim yılı olduğu, başarılı olamayan öğrencilere bir öğretim yılı ek süre tanındığı, programları bitirenlere “Tezli” veya “Tezsiz” ibareli mezuniyet diploması verildiği ve katılımcıların mezun sıfatıyla söz konusu diplomayı alabilmek için en az iki öğretim yılında başarılı olmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu sebeple, “Tezli” veya “Tezsiz” ibareli “Yüksek Lisans Diploması” öğrenim süreleri ile ilgili olup, bunları ibraz edenler hakkında yasada belirtildiği şekilde işlem yapılması gereklidir. (DPB, 12/08/2008- 15423 )

SORU

Yüksek Lisans nedeniyle faydalanabileceği 36-A/9 hükmü ile TODAİE’ye dair 36-A/12-c hükmü birlikte uygulanabilir mi? Yani her ikisini de bitiren memur iki ayrı kademeden de birlikte yararlanabilir mi?

CEVAP

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personel açısından; ayrı ayrı düzenlemeler oldukları bir başka ifadeyle farklı maddelerde düzenlenmiş oldukları için faydalanılamaz.

6. İntibak

İntibak 657 sayılı Kanun açısından bir terim olarak Bir üst öğrenimi bitiren memurların mevcut derece ve kademelerinin yeni öğrenim durumuna uyarlanmasına ve kademelerinin yeni öğrenim durumuna uyarlanmasına olarak tarif edilebilir. 657 sayılı Kanun’dan intibak müessesesini 36/A-12-d bendinde düzenlenmiştir. Söz konusu bentte aynen:
“Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak (87. maddeye tabi 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 kademe'nin aşmaması kaydıyla, bitirdikleri üst öğrenimin giriş derecesi ve kademesine memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı her yıl bir kademe, her üç yıl bir derece hesabıyla ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademe'ye yükseltilirler.”

hükümne yer verilmiştir. Önemi nedeniyle madde metnine unsurlara ayırarak bakacak olursak:

- Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak
- (87. maddeye tabi 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 kademe'nin aşmaması kaydıyla,
- Bitirdikleri üst öğrenimin giriş derecesi ve kademesine
- Memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı
- Her yıl bir kademe, her üç yıl bir derece hesabıyla ilave edilmek suretiyle
- Bulunacak derece ve kademe'ye yükseltirler.
- Üst öğrenime başlayan ve
- Normal süresi içinde bu üst öğrenimi bitirerek
- Memuriyete giren kimse

olarak tanımlanmıştır.

6.1. Öğrenim Durumu Birden Fazla Değişen Memurun Emsali
Memuriyette iken öğrenim durumu birden fazla değişen memurların emsal tespitinde memuriyete ilk girişteki öğrenimleri esas alınmak suretiyle emsal tespiti yapılacaktır.

6.2. İntibak Uygulamasının Esasları
İntibak uygulamasının öne çıkan ve dikkat edilmesi gereken bazı hususlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

❖ Aynı üst öğrenimi tahsile ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra memuriyete giren emsallerinin ulaştıkları derece ve kademeyi aşmazlar,
❖ Üst öğreniminin giriş derece ve kademelerine memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı her yıl bir kademe her üç yıl bir derece hesabiyla ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltilmesi,
❖ 657 sayılı Kanunun 36 maddesinde sınıflar ve öğrenim durumları itibar ile belirlenen giriş ve yükselebilecek derece ve kademelerin aşılaması.

6.3. İntibakta Değerlendirilecek Hizmet Süreleri
İntibak uygulamasında değerlendirilecek hizmet süreleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

● 657 sayılı Kanun’a tabi olarak memuriyet statüsünde başarılı geçen hizmet süreleri,
● 657 sayılı Kanun uyarınca memuriyet hizmetinden sayılan süreler,
  - Askerlik süresi
- 657 sayılı Kanun’un 36. maddesinin (C) bendi ve diğer maddeleri uyarınca memuriyet hizmetinden sayılan hizmetler,

- Özel kanun hükümleri uyarınca **memuriyetten sayilmiş hizmetler**.

Öte yandan memuriyette alınan cezaların intibakta nasıl değerlendirileceği ise ayrı bir tartışma konusu olup; Kidelem tesir eden cezaların da 12/d uyarınca yapılan intibakta göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Çünkü 12/d de “memuriyette geçen hizmet **başarılı** hizmet sürelerinin tamamı” denmektedir.

Bu nedenle **memurun hizmetinden** bu cezalara tekabül eden süreler düşülür

Ancak **emsal hesabında** bu cezalar dikkate alınmaz yani hizmet süresinden düşülmez.

### 6.4. İntibakın Yapılabileceğine Şartları

657 sayılı Kanun’a göre intibak işleminin yapılabilmesi için gerekli olan bir takım şartlar vardır. Dolayısıyla vaki bir intibak için bu şartların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu şartlar ise:

- Devlet memuru olmak.
- Üst **öğrenimin** bitirilmesi.
- Üst öğrenimin memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak bitirilmesi.
- Memuriyette geçen hizmet **başarılı** olarak geçmiş olacaktır.
- Her **yıl bir kademe**, her **üç yıl bir derece** olarak değerlendirilecek.
- **Öğrenim durumu** itibariyle yükselinebilecek **tavan aşılmayacak**.
- Değerlendirme sonucu emsalin derecesi/kademesi geçilmeyecek.

**SORU**

İntibak işlemi ne zaman yapılır?

**CEVAP**

İntibakın yapılma zamanı için; Devlet memurunun diplomasını veya bitirme belgesini **idareye verdiği tarih** esas alınması suretiyle yapılmalıdır.

İntibak, Devlet memurunun diplomasını veya bitirme belgesini **idareye verdiği tarih** esas alınması suretiyle yapılmalıdır.

Kişi belgesi 1 yıl sonra verirse intibak işlemi o tarih itibari ile yapılır, bu durum memura geriye dönük bir mali hak oluşturmaz.

Diploma veya belgenin bir dilekçe ile **idareye intikali esas**.

Bu sebeple intibak işlemi **dilekçe tarihi itibari** ile hak doğurmaktadır.
Diğer yandan yargı kararları bu konuda genellikle memurun lehine olmaktadır. İdare mahkemeleri çoğunlukla, diplomannın çok sonraki bir tarihte verilmesine rağmen, dilekçenin verildiği tarihi değil, mezuniyet tarihinin bazı alınması yönünde kararlar vermektedir.

6.5. İntibak Uygulamasında Emsalin Mezuniyet Tarihi

İntibakın yapılması sırasında devlet memurunun memuriyete giriş tarihi ve öğrenim bilgilerine göre belirlenecek olan Emsalin mezuniyet tarihi 142 No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği ile belirlenmiştir. Buna göre; Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak üst öğrenimi bitiren personel hakkında 657 sayılı Kanunun 36/A-12/d maddesi uyarınca yapılacak intibaklarda emsalin okulu bitirilmiş tarihi olarak Orta öğrenimi bitirenlerde 30 Haziran tarihi, yüksekokulu bitirenlerde 31 Temmuz tarihi esas alınarak işlem yapılması gerekmektedir. Tarihlerin önemini vurgulamak açısından aşağıdaki şekil faydalı olacaktır.

İntibak sırasında memurun almış olduğu kısmına tesir eden cezalar memurun hizmet süresinden düşülürken emsalin hizmet süresi hesabında bu cezalar dikkate alınmaz yani emsalin hizmet süresinden düşülmez.
SORU
Aday memura intibak işlemi yapılır mı?

CEVAP
657 sayılı Kanunun 158/2 “Aday memurlara, asaletleri tasdik edilinceye kadar kademe ilerlemesi uygulanmaz.” ve 159. maddesinde “Adaylık süresi sonunda bu Kanun hükümlerine göre asıl memurluğa atan alan adaylıkta geçirdikleri süreler, kademe ilerlemelerinde ve derece yükselmelerinde değerlendirilir.” hükümleri yer almaktadır.

Devlet Memurları kanunun 36. maddesinde düzenlenen intibak hükümünün aday memura uygulanmayacağı yönünde düzelleme olmamakla birlikte 158. ve 159. maddeler birlikte değerlendirildiğiğinde aday memurun kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi işlemi doğuracak intibakın adaylık sonuna bırakılabileceği söylenebilir.

SORU
Daha önce ön lisans ve lisans mezunu olduğu halde sağlık meslek lisesi mezunu olarak atanan personele yüksekokul diploması dikkate alınarak intibak yapılabilir mi?

CEVAP
Bir alt öğrenimli olarak girilen ve kazanılan sınav sonucu veya kurumların kendi iç mevzuatlara göre atan ilgililerin bitirildiği bir üst öğrenimden dolayı intibakın yapılabilmesi için üst öğrenimi memuriyeti iken veya memuriyetten ayrılıarak bitirmesi gerekmekte olup, memuriyete girmeden önce bitirilmiş olan üst öğrenim sebebiyle intibak yapılamayacağı. (DPB, 02/05/2008-7910)

6.6. İntibak Uygulamasında Kadro Şarti
İntibak uygulaması esasen memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak üst öğrenimi bitirenlerin, aynı üst öğrenimi tahsile ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra memuriyete giren emsallerinin ulaştırıkları derece ve kademeyi aşmamak kaydıyla, bitirdikleri üst öğrenimin giriş derece ve kademesi memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı her yıl bir kademe her üç yıl bir derece hesabıyla ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltildi olup bu bakımından söz konusu 12/d...
bendine göre yapılacak intibak işlemlerinde boş kadro şartı aranmamaktadır. Çünkü madde içerisinde "...bulunacak derece ve kademeye yükseltirler." denmektedir.

Öte yandan ilgililerin intibak sonucunda getirildikleri derecelere uygun kadro verilmesi konusunda idare zorlanamayacaktır.

7. İlave Derece Uygulamaları

Yasa koyucu çeşitli nedenlerle; belirli tarihlerde çıkarılmış olduğu kanunlar vasıtasıyla kamu personeline, kazanılmış hak aylık derecelerinde dikkate alınmak üzere ilave derece verme yoluna gitmektedir.


Bununla birlikte son olarak önceki uygulamaldan farklı bir yöntem izlemek suretiyle; kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme ile ilave derece verme yoluna gidilmiştir.

- **2182 Sayılı Kanun 01.03.1979 Tarihinde Görevde Olan**: 657 sayılı Kanun ve ek geçici maddelerine göre aylık alan personel (hâkim ve savcılar, KİT personeli ve Üniversite personeli dâhil)
- **2260 Sayılı Kanun 01.03.1979 Tarihinde Görevde Olan**: Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli için.
- **5289 Sayılı Kanun 15.01.2005 Tarihinde Görevde Olan**: 457, 458 ve 459 Sayılı KHK’lar kapsamında belirtilen ancak bu maddelerden faydalanamamış olanlar içindir.
- Kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. **Donem Toplu Sözleşme**

15.01.2016 Tarihinde Görevde Olan: 2182 sayılı Kanun, 457, 458 ve 459 Sayılı KHK’lar ile 5289 sayılı Kanun gereğince bir dereceden faydalanamamış olanlar içindir.55

Aşağıdaki tabloda, ilave derece uygulamasına dair kanun, kanun hükümden kararname ve toplu sözleşmelerin yürürlük tarihleri toplu olarak gösterilmiştir.

| İLA VE DERCE UYGULAMASINA DAİR KANUN VE KHK’LARIN YÜRÜLÜK TARİHLERİ |
|-----------------------------|----------------|
| 2182 Sayılı Kanun | 01.03.1979 |
| 2260 Sayılı Kanun | 01.03.1979 |
| 457 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname | 15.10.1991 |
| 458 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname | 15.10.1991 |
| 459 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname | 15.10.1991 |
| 5289 Sayılı Kanun | 15.01.2005 |

7.1. 2182 Sayılı Kanun

2182 sayılı Kanun’un 1. maddesinin ilk fıkrasında, kapsamı belirlenmiştir. Buna göre, 657 sayılı Kanuna ve Ek Geçici Maddelerine göre aylık almakta olan personel (Yargıçlar, savcılar, KİT personeli gibi) bu Kanun ile getirilen olanaktan yararlanacaktır.

Devlet Memurları Kanununda Üniversite ve Akademilerde görevli akademik personele ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte, 1765 sayılı Üniversite Personel Kanununda, bu personelin yalnızca görev aylıkları saptandığından, buna karşılık kazanılmış hak aylıkları, Devlet Memurları Kanunu uyarınca belirlendiğinden, anılan personel de 2182 sayılı Kanun kapsamına girmekteidir.

Kanun’un yürürlük tarihiyle görevde bulunan personelin yanı sıra, daha önce bu görevlerde bulunanlara nedeniyle emekli, adı malullük, vazife malullüğü aylığı almakta olanlar ile bu gibilerin dul ve yetim aylıkları, Devlet Memurları Kanunu uyarınca belirlendiğinden, anılan personel de 2182 sayılı Kanun kapsamına girmekteidir.

Devlet memuru iken, Kanun’un yürürlüğe girdiği 1 Mart 1979 tarihinde askerlik görevini yapmakta olanlardan, askerlik görevlerinin bitiminde tekrar memuriyete dönüşenler, Kanun’da öngörülen olabilmek için yolları aynıdır. 2182 sayılı Kanun’un 3. maddesinde belirtilmiş bulunan bu kişilerin emekliye ayrıldığı tarih, durumlarını etkilemeyecektir.

Madde metni olarak ise: 657 sayılı Kanun’ın eklenmiş halleri aşağıda verilmiştir.

“Ek Geçici Madde 5556 – (20/2/1979 - 2182/1 md. ile gelen Ek Geçici 1. md. hüküm olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.) Bu Kanun ve Ek Geçici Maddelerine göre aylık almakta olan personelin bu Kanuna ıktisap ettiğleri kazanılmış hak aylıkları bir defaya mahsus olmak üzere öğrenim durumlarına bakılmaksızın ve kadro koşulu aranmaksızın bir üst derecemin aynı kademesine getirilir ve alt derecede bulundukları kademede geçen süre, üst derecede kademedeki geçmişin sayılır.

Birinci fıkra esaslarına göre verilen derece, ek geçici 12 ve 13. maddeler kapsamına giren personelin, emekli keseneğine esas aylık derece ve kademelerine eklenir.

Emekli keseneğine esas aylığın bu Kanuna göre kazanılmış hak aylığının üstünde bulunanlara, birinci fıkra esaslarına göre verilecek derece, kazanılmış hak aylığı ile emekli keseneğine esas aylık derece ve kademelerine ayrı ayrı uygulanır.

Ek Geçici Madde 5657 – (20/2/1979 - 2182/1 md. ile gelen Ek Geçici 2. md. hüküm olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.) Kanunun yürürlük tarihi ile askerlik görevini yapmakta olanlar bu Kanun hükümden faydalanırlar.

Ek Geçici Madde 5758 – (20/2/1979 - 2182/1 md. ile gelen Ek Geçici 3. md. hüküm olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.) Bu Kanun hükümleri, birinci madde kapsamına girerlerden yürürlük tarihiyle önce bağlanmış olan emekli, adı malullük, vazife malullüğü aylıkları ile dul ve yetim aylıkları alanlar hakkında da uygulanır.”

7.2. 2182 Sayılı Kanunun Uygulanması

2182 sayılı Kanun’un uygulanma biçimleri 1. maddesinde gösterilmiş olup, buna göre Devlet Memurları Kanunu ve Ek Geçici Maddelerine göre aylık almakta olan personelin, bu yasaya göre belirlenmiş bulunan kazanılmış hak aylıklarını;

— Bir kez olmak üzere,
— Öğrenim durumlarına ve buna göre yükselebilecekleri dereceye bakılmaksızın, - Kadro koşulu aranmaksızın,

Bir üst derecenin aynı kademesine getirilecek ve alt derecede bulundukları son kademedeki geçirdikleri süre, bir üst derecede yeni kademedeki geçmiş sayılacaktır.

Kanun kapsamına girenlerin yalnızca kazanılmış hak aylıklarının bir üst dereceye yükseltileceği öngörüldüğüünden, işgal ettikleri kadro derecelerinde bir değişiklik olmayacak ve eski kadrolarında çalıştırılmaya devam olunacaktır.

Kanun uygulamasının bu genel ilkelere uygun olarak yürütülmesi gerekmemektedir, karşılaşılabilecek bazı özel durumlarda, aşağıda belirtilدينة gibi işlem yapılması gerekmektedir.

a) Kadro aylığı ile kazanılmış hak aylığı denk olanların kazanılmış hak aylıklarını bir üst dereceye yükselecek ve kendilerine bir üst dereceden aylık ödenecektir.


b) Kadro derecesi, kazanılmış hak derecesinin üstünde olanların kazanılmış hak aylıkları, bir üst dereceye getirilecek ve kadro aylığına ulaşmadığı takdirde, almakta oldukları aylıklarda bir artış olmayacaktır.

ÖRNEK: 2 - 657 sayılı Yasanan değişik 59 ya da 68. maddesinin (B) bendi uyarınca 4. dereceye atanmış olan ve kazanılmış hak aylığı on aylık almakta olan bir memurun bu aylığı, 5. derecenin 3. kademesine getirilerek bu kademede on ay kademli sayılacaktır. Söz konusu memurun almakta olduğu aylığı ise değişmeyecektir.

c) Kadro derecesi, kazanılmış hak derecesinin altında bulunanların yalnız kazanılmış hak aylıkları bir derece yükseltilicek, kadro derecelerinde ise değişiklik yapılmayacaktır.

ÖRNEK: 4 - İntibaklar nedeniyle kazanılmış hak derecesi ikinci derecenin 3. kademesine ulaşmış ve bu derece ve kademe üzerinden aylık almakta olan bir memur, 5. dereceleri bir kadroda bulunuyor ise, kadrosu aynı kalmakla birlikte kazanılmış hak aylığı 1. derecenin 3. kademesine yükselecektir.

d) Kendi istemleri ile kazanılmış hak derecelerinin altında kadrolara atanların kazanılmış hak aylıkları, bir üst dereceye yükseltilicek. Bunların kadro derecelerinde bir değişiklik olmayacak ne atanır bir memurun kazanılmış hak aylığı, 6. derecenin 2. kademesine yükseltilecektir, almakta olduğu aylık is 8. derecenin son kademesi üzerinden hesaplanacaktır. Yurt dışı kadrolara atanların hakkında da aynı şekilde işlem yapılacaktır.


e) Birinci derecenin aylığını kazanılmış hak alarak alanların hangi kademede bulunduklarını hangi kademede bulunduklarını kazanılmış hak aylıklarını 1. derecenin son kademesine getirilecek ve bu kademe üzerinden kendilerine aylık ödenecektir.

ÖRNEK: 6 – 1. derecenin 1., 2. ve 3. kademe aylığını kazanılmış hak olarak almakta bulunanların kazanılmış hak aylıkları ve dolayısıyla almakta oldukları aylıkları aynı derecenin son kademesine getirilecektir.

f) Derecelerin son kademesinin aylığını kazanılmış hak olarak alanların aylıkları, bir üst derecenin son kademesine yükseltilicektir. Üst derecede daha az sayıda kademe bulunması durumunda değişirmeyecektir.

ÖRNEK: 7 - 4., 3. ve 2. derecenin son kademe aylığını ,kazanılmış hak olarak almakta bulunanlar, bir üst derecedeki, sırası ile 3., 2. ve 1. derecenin son kademesi üzerinden aylık alacaklardır.

g) Emekli keseneğine esas aylığı, kazanılmış hak aylığı üstünde bulunanların her iki aylığı da bir derece yükseltilicektir.

ğ) 1.3.1979 tarihinde askerlik görevini yapmakta bulunanlar:
Devlet Memurları Kanunu'na göre aylık almakta iken askere giden ve 1.3.1979 tarihinde askerlik görevini yapmaya Çalışanların kazanımlı hak aylıkları, tekrar memuriyete girdiklerinde bir derece yükseltilecektir.

ÖRNEK: 8 – 8. derecenin 3. kademesinden aylık almakta iken askere giden ve 1.3.1979 tarihinde askerlik görevi devam etmekte olan bir kişi terhisinden sonra tekrar memuriyete girecek olursa, önceki derecede ve kademesine, askerlikte geçen süre eklenecek ve bulunulacak derece ve kademe bir derece yükseltilecektir.


Bu örnekte normal derece yükselmesi, 1.4.1979 tarihinde, kazanılmış hak aylığındaki yükselme ise, 1.3.1979 tarihinde yürürlüge girecektir. Ek Gösterge almakta olanların bu göstergeleri, kadro dereçelerine bağlı olarak saptanmış bulunduğundan ve bu Kanun’un uygulanması, kadro dereçelerinde bir değişikliğe yol açmayacağından ek göstergelerde de değişiklik söz konusu olamayacaktır.


Bu örnekte normal derece yükselmesi, 1.4.1979 tarihinde, kazanılmış hak aylığındaki yükselme ise, 1.3.1979 tarihinde yürürlüge girecektir. Ek Gösterge almakta olanların bu göstergeleri, kadro dereçelerine bağlı olarak saptanmış bulunduğundan ve bu Kanun’un uygulanması, kadro dereçelerinde bir değişikliğe yol açmayacağidan ek göstergelerde de değişiklik söz konusu olamayacaktır.

Söz konusu Kanun uygulamasının ana çerçevesi ise özel olarak aşağıdaki şekilde belirlenebilir.

✓ 657 sayılı Kanun ve ek geçici maddelerine göre aylık alan personel (hâkim ve savcılar, KIT personeli ve Üniversite personeli dâhil)
01.03.1979 tarihinde görevde olanlar.

Bir kez,

Öğrenim durumlarına (Yükselebileceklere dereceye) bakılmaksızın,

Kadro koşulu aranmaksızın,

Kazanılmış hak ayılları itibariyle bir üst derecenin aynı kademesine getirilmişlerdir.

7.3. İlave Derece Uygulamasına Dair Diğer Kanun, KHK ve Toplu Sözleşmeler

2182 sayılı Kanun’un uygulanması yukarıda anlatılmıştı. Buna göre kısaca;

657 Sayılı Kanun’a tabi olarak çalışan memurun kazanılmış hak ayılları;

a) Bir kez olmak üzere

b) Öğrenim durumlarına ve buna göre yükselebileceklere dereceye bakılmaksızın,

c) Kadro koşulu aranmaksızın,

Bir üst derecenin aynı kademesine getirilecek ve alt derecede bulundukları son kademede geçirdikleri süre, bir üst derecedeki yeni kademedeki geçmiş sayılacaktır.

Yasa kapsamına girenlerin yalnızca kazanılmış hak ayıllarının bir üst dereceye yükseletileceği öngörüldüğünden, işgal ettikleri kadro derecelerinde bir değişiklik olmayacak ve eski kadrolarında çalıştırılmaya devam olunacaktır.

İlave derece uygulamasına dair diğer kanun, KHK ve toplu sözleşmelerin uygulanma şekli ise kolaylık sağlayacağı düşüncesinden hareketle aşağıdaki tabloda toplu olarak gösterilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>TOPLU OLARAK İLAVE DERCE UYGULAMASI KANUN VE KHK'LARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2182 Sayılı Kanun 01.03.1979</td>
</tr>
</tbody>
</table>

89
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kanun/SHK Numarası</th>
<th>Tarih/Numara</th>
<th>Tarih/Numara</th>
<th>Uygulama Şekli</th>
<th>Uygulama Şekli</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2260 Sayılı Kanun</td>
<td>01.03.1979</td>
<td>01.03.1979</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (TSK)</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (TSK)</td>
</tr>
<tr>
<td>457 Sayılı KHK</td>
<td>15.10.1991</td>
<td>15.10.1991</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (Genel)</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (Genel)</td>
</tr>
<tr>
<td>5289 Sayılı Kanun</td>
<td>15.01.2005</td>
<td>15.01.2016</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (KÎT)</td>
<td>2182 sayılı Kanun ile aynı. (KÎT)</td>
</tr>
<tr>
<td>2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme</td>
<td>15.01.2016</td>
<td>15.01.2016</td>
<td>5289 sayılı Kanun ile aynı. (Genel)</td>
<td>5289 sayılı Kanun ile aynı. (Genel)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**SORU**
4924 Sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gereğince sözleşmeli hemşire olarak görev yapan personele 5289 sayılı Kanun gereğince 1 derece verilebilir mi?

CEVAP


Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde; ilgilinin 5289 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerine Bir Derece Verilmesi Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kadro ile herhangi bir ilişkisi ve kazanılmış hak aylığı bulunmayan 4924 sayılı

Kadro ile herhangi bir ilişkisi ve kazanılmış hak aylığı bulunmayan 4924 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan personelin 5289 sayılı Kanun ile verilen 1 derece yükselminin faydalanamayacağı düşünülmektedir.
Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükumünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna tabi olarak çalışmış olması ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Ek Geçici maddelerine göre aylık almaması sebebiyle bahsi geçen kişinin 5289 sayılı Kanun ile verilen 1 derece yükselmesinden faydalanamayacağı mütala edilmektedir.

8. İntibak İçin Bilinmesi Gereken Hususlar

İntibak uygulamasının esasen; memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak üst öğrenimi bitirenlerin, 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 hesapla ilave edilmek suretiyle bulunacak derece ve kademeye yükseltilmesi olduğu daha önceden ifade edilmişti. Bu defa ise söz konusu intibak müessesesinin tatbiki için gerek duyulan bilgilere bakmakta yarar vardır:

1. **Memuriyete giriş tarihi**
2. **Memuriyete giriş öğrenimi**
   a. Öğrenim bitirme tarihi
   b. Öğrenim süresi
3. **Memuriyette geçen hizmet süreleri**
   a. Memuriyetteki başarılı hizmeti
   b. Askerlik hizmeti (varsa)
   c. Kanunlar uyarınca memuriyette geçmiş sayılan hizmetler (36/C gibi)
4. **Özel Kanunlar ve özel hükümler uyarınca kazanılan derece ve kademeler**

9. İntibak İşleminde Aşamalar

Daha önce de vurgulandığı üzere 657 sayılı Kanun’un 36/A-12/d madde hükmü gereğince intibak yapılabilmesi için;

Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak (87. maddeye tabi kurumlarda çalışanlar dahil) üst öğrenimin bitirilmesi,

Bitirilen üst öğrenim için belirlenen memuriyete giriş derece ve kademesi üzerine memuriyette geçirilen başarılı hizmet süreleri her yıl bir kademe, her üç yıl bir derece hesabı ile ilave edilmesi,
Bitirilen aynı üst öğrenimi, tahsile ara vermeden devam ederek normal süresinde bitiren ve memuriyete başlayan kişinin emsal alınması ve yukarıdaki bente belirlenen derece ve kademenin ise hiç bir şekilde emsalin ulaştığı derece ve kademeyi aşmaması gerekmektedir.

Ayrıca Kanunun 33.”ncü maddesinde; "Kadrosuz memur çalisıtırılmasız“ hükümnün yer alması ve 68/A maddesinde derece yükselmesi yapılabilmek için "üst derecelerden boş bir kadronun bulunması" şartının öngörülmesi nedeniyle 36/A-12/d maddesi gereğince intibaki yapılacak personelin görev unvanı ve öğrenim durumu itibariyle yükseltilebileceği derece için boş bir kadronun bulunması zorunludur. Boş kadro olmaması ve bulundukları derecede ilerleyebilecekleri bir kademenin bulunması halinde, 45 Seri No'lu Genel Tebliğ’de de belirtildiği üzere yararlanacakları derece ve kademeler, bulundukları derecede kademeleri yapılmak suretiyle değerlendirilecektir.


2182 sayılı Kanun uyarınca verilen bir derecenin kadro şartı aranmaksızın ve öğrenim durumu itibariyle yükseltilebilecek dereceyi aşmamak üzere ayrıca lisevi edilmişesi gerekginden daha evvel anılan Kanun gereğince yararlandığı 1 derece ilave edilerek 6. derecenin 2. kademesine intibaki yapılacaktır.

İlgilinin durumuna uygun 7. derecedeki boş kadro bulunmaması halinde, intibak sonuçu yararlanabileceği derece ve kademe kadar, bulunduğu derecede (ilerleyebileceğini kademe olması koşuluyla) kademe ilerlemesi uygulanacak, 2182 sayılı Kanun uyarınca yararlandığı 1 derece kadro şartı aranmaksızın ayrıca ilave edilerek, bir üst dereceye intibaki yapılacaktır.

İntibak uygulamasının tatbikatında üç aşamadan oluşan bir süreç izlenir. Sırasıyla izlenmesi gereken bu üç aşama ise aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

10. İntibak Uygulaması

Intibak uygulaması çoğunluğu itibari ile karışık gelebilecek bir süreç olup dikkat ve özenle meseleye yaklaşılarak çözümlemesi gereken bir konudur. Bu açıdan aşağıda bazı özel durumlarla ilgili olarak açıklama ve örneklerle yer verildikten sonra yine örnek çözümlemelerle yer verilmek suretiyle konu açıklığa kavuşturulmaya çalışılacaktır.
2 ve 3 yıl süreli yüksekokul mezunu olarak memuriyete giren ve lisans öğrenimini bitirenlerin durumu:

İki veya üç yıl süreli yüksekokul mezunu olarak memuriyete başlanılmasından sonra gerek lisans tamamlama gerekse tamamen ayrı bir fakültenin lisans öğreniminin bitirilmesi nedeniyle intibak talebi üzerine; ilgilerin durumu değerlendirilirken 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 3. maddesinin yukarıda belirtilen hükmü gereğince “Önlisans” ve “Lisans” ortaöğretim dayalı yükseköğretim olarak tanımlandığından emsal, iki yıllık yüksekokulu bitirenlerde yüksekokulun bitirildiği tarihte intibaka konu lisans öğreniminin 2. sınıfini bitirerek 3. sınıfına geçen ve normal süresinde lisans öğrenimini tamamlayarak memuriyete giren kişi, üç yıllık yüksekokulu bitirenlerde ise, yüksekokulun bitirildiği tarihte intibaka konu lisans öğreniminin 3. sınıfini bitirerek 4. sınıfına geçen ve normal süresinde bitirerek memuriyete giren kişi olarak dikkate alınacaktır.

İntibak Uygulamasının Aşamaları

Devlet memurlarının kadro görevleri nedeniyle 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirtilen hizmet sınıflarından hangisinin kapsamında olduğuna ve bitirilen üst öğrenimin, ilgililere kadro görevleri dikkate alınarak bulundukları hizmet sınıfı kapsamına girecek nitelikte bir üst öğrenim olup olmadığını bakılmaksızın anılan maddenin 12/d bendi gereğince intibaklarının yapılması gerekmektedir.

ÖRNEK 1- Teknik Hizmetler Sınıfında teknisyen olarak görev yapmakta olan bir personelin Açık öğretim Fakültesi iktisat bölümünden lisans diploması alması halinde intibakının yapılması gerekmektedir.

ÖRNEK 2- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında sağlık memuru kadrosunda görevli bir personelin Hukuk Fakültesini bitirmesi halinde anılan maddenin 12/d bendi gereğince intibakının yapılması gerekmektedir.

Devlet memurlarının görev yapmakta oldukları yerin özelliği, başarıları ve niteliklerinde değişiklik meydana getiren eğitimleri nedeniyle yararlanmış olduklarını derece ve
kademe

36/A-12/d bendinde belirtilen emsalin ulaşığı derece ve kademeyi geçmemek üzere tespit edilen derece ve kademeler üzerine intibaktan evvel yararlanılır;

- 657 sayılı Kanunun 64. maddesi gereğince 6 yıllık sıçalı onun 90 veya daha yukarı olması sebebiyle başarısı dikkate alınarak yararlandığı bir kademe ilerlemesi, kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelere mecburi olarak sürekli görevi fiilen çalışanlar başarlı geçiriş sohik derece ve kademeyi geçmemek üzere tespit edilen derece ve kademeler üzerine intibaktan evvel yararlanan;

- 36/A maddesinin 4, 6/b, 7/a, b, 8/c ve 12/a, b bentleri gereğince niteliklerinde değişiklik meydana getiren eğitimlerin nedeniyle yararlandıkları derece yükselse veya kademe ilerlemesi, görev unvanı ve öğrenim durumunun itibariyle yüksekline bilecek dereceyi aşmamak ve boş kadro bulunmak koşuluyla ilave edilecek ancak alınan maddenin 2, 3, 4 ve. bentleri nedeniyle 1 derece ilavesinin bir defadan fazla uygulanması ise mümkün olmayacaktır.

2182 sayılı Kanun veya 458 sayılı KHK uyarınca verilen 1 derece yükselse, ise kadro şartı aranmaksızın ayrıca uygulanacaktır.

ÖRNEK: 1- 2 yıllık Meslek Yüksekokulu mezunu olup teknik hizmetler sınıfında "Tekniker" kadro unvani ile görev yapmakta olan personelin yukarıda ifade edilen 2 ve 3 yıl süreli yüksekokul mezunları ile ilgili bendeler gereğince giriş derecesini ilave edilen derece, Açık Öğretim Fakültesini bitirmesi durumunda yine yukarıda yer alan açıklamalar doğrultusunda intibakı yaparak tespit edilen derece ve kademesi üzerine boş kadro olması halinde eklenecek, 2182 sayılı Kanunun gereğince verilen 1 dereceden ise kadro şartı aranmaksızın ayrıca yararlanılacaktır. İltilizin Açık Öğretim Fakültesi yerine Mühendislik veya Eczacılık Fakültesini bitirmesi halinde tekniker unvani nedeniyle giriş derecesine ilave edilen 1 derece intibak sonucu tespit edilen derece ve kademe üzerine tekrar eklenemeyecektir.

ÖRNEK: 2- Teknik Hizmetler Sınıfında "Teknisyen" kadrosunda görevli olup 4 yıllık Açık Öğretim Fakültesini lisans öğrenimi nedeniyle intibaki yapılan daha sonra 2 yıllık Meslek
Yüksek Okulunu bitirerek "Tekniker" veya Mühendislik Fakültesini bitirerek "Mühendis" unvanını alan personelin tekrar intibakı yapılmayacak ancak A/4 veya A/2 bendi gereğince boş kadro olması koşuluyla 1 derece yükselmesinden yararlandırılması mümkün olacaktır.

ÖRNEK: 3- 4 yıl süreli (Sağlık Meslek Lisesi v.b.) lise dengi bir okul mezunu olup kurumunca açılan ve bir kısm görevlere atanmada kanuni nitelik olarak şart koşulan 2 yıl süreli bir kursu başarı ile bitirecek mesleği ile ilgili görevde çalışmakta olan personelin 4 yıl süreli Mühendislik Fakültesini de bitirip "Mühendis" unvanını alması halinde, 12/d bendi gereğince emsalini geçmemek üzere tespit edilen derece ve kademesi üzerine,

- Lise öğreniminin bir yıl fazla olması nedeniyle (6/b bendi gereğince) 1 kademe ilerlemesinden,
- 2 yıl süreli kurs nedeniyle (7/a bendi gereğince) 2 kademe ilerlemesinden,
- Mühendis unvanını alması nedeniyle (A/2 bendi gereğince) 1 derece yükselmesinden, görev unvanı dikkate alınarak boş kadro olması koşuluyla ayrıca yararlandırılması, 2182 sayılı Kanun veya 458 sayılı KHK gereğince uygulanan 1 derecenin ise kadro şartı aranması olmaksızın ilave edilmesi gerekmektedir.

Çözümlü Örnek 1 (Özdemir, 2007:36)

- 30.06.1998 Ortaokuldan mezuniyet
- 15.05.1999 Memuriyete giriş
- 30.06.2004 Liseden mezuniyet

İlgilinin 30.06.2004 tarihi ile intibakını yapınız?

• Memurun İntibakı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>30.06.2004 - 15.05.1999</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Liseyi Bitirenlerin Başlangıç Derece/Kademesi: 13/3</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
+ 5 yıl 1 ay 15 gün = 11/2'de 1 ay 15 gün kıdemli

• Emsalin İntibakı

30.06.1998 Ortaokuldan mezuniyet
30.06.2001 Liseden mezuniyet
30.06.2001’den 30.06.2004’e kadar hizmet süresi: 3 yıl
30.06.2001’deki derece/kademesi: 13/3
30.06.2004’teki derece/kademesi: 13/3 + 3 yıl = 12/3

• Mukayese ve Tespit

Emsalin ulaştığı derece/kademe daha düşük olduğu için, emsal esas alınarak ilgilinin derece/kademesi 12/3 olarak tespit edilir.

Çözümlü Örnek 2 (Özdemir, 2007:37)

- 30.06.1988 İlkokuldan mezuniyet
- 01.01.1989 Memuriyete giriş
- 01.08.1990 İstifa
- 15.07.1994 Yeniden Memuriyete giriş
- 01.10.2004 Ortaokuldan mezuniyet

İlgilinin 01.10.2004 tarihi ile intibakını yapınız?

- Memurun İntibakı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>01.08.1990</th>
<th>01.01.1989</th>
<th>7 ay 1 yıl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>01.10.2004</td>
<td>15.07.1994</td>
<td>16 gün 2 ay 10 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7 ay 1 yıl</td>
<td>16 gün 2 ay 10 yıl</td>
<td>16 gün 9 ay 11 yıl</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(Ortaokul mezunu) 14/2 + 11 yıl 9 ay 16 gün = 10/1'de 9 ay 16 gün kıdemli

- Emsalin İntibakı

30.06.1988 İlkokuldan mezuniyet
30.06.1991 Ortaokuldan mezuniyet

Hizmet Süresi: 01.10.2004

<table>
<thead>
<tr>
<th>30.06.1991</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 gün 3 ay 13 yıl</td>
</tr>
</tbody>
</table>

14/2 + 13 yıl 3 ay 1 gün = 10/3’te 3 ay 1 gün kıdemli

- Mukayese ve Tespit

Emsalı ulaştığı derece/kademe daha yüksek olduğu için, emsalin intibakı değil, ilgilinin kendi intibakı esas alınır: 10/1’de 9 ay 16 gün kıdemli olur.

Çözümlü Örnek 3 (Özdemir, 2007:38)

- 15.06.1977 Liseden mezuniyet
- 10.01.1978 Memuriyete giriş
- 31.07.1983 4 yıllık Yüksekokuldan mezuniyet

İlgilinin 31.07.1983 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

- Memurun İntibakı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>(31.07.1983)-(10.01.1978)</th>
<th>= 5 yıl 6 ay 21 gün</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9/1 + 5 yıl 6 ay 21 gün = 8/3’te 6 ay 21 gün kâdemli</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Emsalin İntibakı


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9/1 + 2 yıl = 9/3</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Mukayese ve Tespit ve 2182 sayılı Kanun uygulaması

Emsalin derece kademe ve kâdemi, memurun derece kademe ve kâdeminden daha düşük olduğu için emsalin intibakı sonucunda ulaşılan 9/3 esas alınır.

Memur 01.03.1979’da memuriyette olduğu için 2182 sayılı Kanun hükümlerinden istifade ederek ilave bir derece alır:

9/3 + 2182’ den bir derece = 8/3 olur.

Çözümlü Örnek 4 (Özdemir, 2007:39)
- 30.06.1988 Ortaokuldan mezuniyet
- 10.08.1991 Memuriyete giriş
- 30.06.2002 Liseden mezuniyet

İlgilinin 30.06.2002 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Mukavese/Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hizmet süresi</td>
<td>30.06.1991’de Liseden Mezuniyet</td>
<td>Emsal yüksek olduğu için memurun intibakı esas alınır: 9/1’de 10 ay 20 gün kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>13/3 + 10 yıl 10 ay 20 gün= 9/1’de 10 ay 20 gün kıdemli</td>
<td>(30.06.2002) (30.06.1991) 11 yıl + 13/3 = 9/2</td>
<td>9/1’de 10 ay 20 gün kıdemli + 458’den bir derece = 8/1’de 10 ay 20 gün kıdemli</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Çözümlü Örnek 5 (Özdemir, 2007:40)

- 30.06.2000 Liseden mezuniyet
İlgilinin 31.01.2007 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Mukayese/Tespit ve 5289 sayılı Kanun uygulaması</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Hizmet süresi</strong></td>
<td>30.06.2000’de Liseden 31.07.2004 Yüksekokuldan Mezuniyet</td>
<td>Emsal daha düşük olduğu için emsal esas alınır: 9/3’tte 6 ay kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>(31.01.2007) (10.02.2001) 5 yıl 11 ay 21 gün</td>
<td><strong>Hizmet süresi</strong></td>
<td>Memur 15.01.2005’te görevde olduğu için 5289 sayılı Kanun hükümlerinden istifade eder ve ilave bir derece alır.</td>
</tr>
<tr>
<td>9/1 + 5 yıl 11 ay 21 gün = 8/3’tte 11 ay 21 gün kıdemli</td>
<td>(31.01.2007) (31.07.2004) 2 yıl 6 ay + 9/1 = 9/3’tte 6 ay kıdemli</td>
<td>9/3’tte 6 ay kıdemli + 5289’dan bir derece = 8/3’tte 6 ay kıdemli</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Çözümlü Örnek 6 (Özdemir, 2007:41)
- 30.06.1990 Liseden mezuniyet
- 10.04.1991 Memuriyete giriş
- 10.01.2007 4 yıllık yüksekokuldan mezuniyet

İlgilinin 10.01.2007 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>10.01.2007 10.04.1991 9 ay 15 yıl</th>
<th>15 yıl 9 ay + 9/1 = 4/1’de 9 ay kıdemli</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Emsalin İntibakı</td>
<td>Yüksekokuldan Mezuniyet 31.07.1994</td>
<td>10.01.2007 31.07.1994 9 gün 5 ay 12 yıl</td>
<td>12 yıl 5 ay 9 gün + 9/1 = 5/1’de 5 ay 9 gün kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>Mukayese/ Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması</td>
<td>Emsalin ulaştığı derece/kademe Memurun ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için Emsal esas alınır: 5/1’de 5 ay 9 gün kıdemli</td>
<td>Emsal 15.10.1991’de görevde olmadığı halde memur o tarihte görevde olduğundan 458 sayılı KHK’den istifade eder: 5/1’de 5 ay 9 gün kıdemli + 1 Derece = 4/1’de 5 ay 9 gün kıdemli</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Memur 458 sayılı KHK uyarınca bir derece yükselmesinden yararlandığı için, 15.01.2005 tarihinde görevde olduğu halde 5289 sayılı Kanuna göre kendisine yeniden ilave bir derece verilemez.

Çözümlü Örnek 7 (Özdemir, 2007:42)
10.06.1992 Liseden mezuniyet
- 15.10.1992 Memuriyete giriş
- 15.09.2004 İstifa
- 10.10.2005 Yeniden memuriyete giriş
- 15.03.2007 5 yıllık yüksekokuldan yüksek mühendis olarak mezuniyet
İlgilinin 15.03.2007 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>15.09.2004 15.10.1992 11 ay 11 yıl</th>
<th>15.03.2007 10.10.2005 5 gün 5 ay 1 yıl</th>
<th>13 yıl 4 ay 5 gün</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 5 yıllık Yüksekokul mezunlarının başlangıç derecesi: 9/2 Yüksek Mühendis olduğu için 36/A-3’ten 1 derece ilavesiyle: 8/2 8/2 + 13 yıl 4 ay 5 gün = 4/3’te 4 ay 5 gün kıdemli

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Hizmet süresi</th>
<th>15.03.2007 31.07.1997 14 gün 7 ay 9 yıl</th>
<th>9 yıl 7 ay 14 gün + 8/2 = 5/2’de 7 ay 14 gün kıdemli</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5 yıllık Yüksekokuldan Mezuniyet 31.07.1997</td>
<td>Emsalin ulaştığı derece/kademe Memurun ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için Emsal esas alınır: 5/2’de 7 ay 14 gün kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Emsal 15.01.2005’te görevde diye ilgiliyi 4/2’ye getiremeyiz, yani emsalden dolayı memura ilave derece verilmez.

Çözümlü Örnek 8 (Özdemir, 2007:43)
- 30.06.1986 Ortaokuldan mezuniyet
- 15.02.1992 Memuriyete giriş
- 30.06.2002 Liseden mezuniyet

İlgilinin 30.06.2002 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Mukayese/Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Hizmet süresi</strong></td>
<td>30.06.1989’da Liseden Mezuniyet</td>
<td>Memur daha düşük olduğu için memur esas alınır: 9/1’de 4 ay 15 gün kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>13/3 + 10 yıl 4 ay 15 gün = 9/1’de 4 ay 15 gün kıdemli (30.06.2002) (30.06.1989) 13 yıl + 13/3 = 8/1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlgilinin 5289 sayılı Kanun hükümlerini de dikkate alarak 15.03.2007 tarihi itibariyle ulaşacağı derece ve kademeyi tespit ediniz.

<table>
<thead>
<tr>
<th>5289 sayılı Kanun uygulaması ve ilave hizmet süresiyle birlikte 30.09.2007 tarihi itibariyle memurun ulaşacağı derece ve kademe.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>İlave Hizmet Süresi</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>9/1’de 4 ay 15 gün</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>8/3’te 1 ay kıdemli</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Çözümlü Örnek 9 (Özdemir, 2007:44)

105
- 30.06.2000 Ortaokuldan mezuniyet
- 30.04.2002 Memuriyete giriş
- 30.01.2007 Liseden mezuniyet
- Memuriyete sırasında **iki yıl olumsuz sicil** alıyor.

İlgilinin 30.01.2007 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>30.01.2007 30.04.2002 9 ay 4 yıl</th>
<th>Değerlendirilecek Hizmet Süresi</th>
<th>2 yıl başarısız süre düşülmüştür. 2 yıl 9 ay</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Lise mezunlarının başlangıç derece/kademesi: 13/3 13/3 + 2 yıl 9 ay = <strong>12/2’de 9 ay kıdemli</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Emsalin İntibakı</td>
<td>Liseden Mezuniyet 30.06.2003</td>
<td>Hizmet süresi 30.01.2007 30.06.2003 7 ay 3 yıl</td>
<td>3 yıl 7 ay + 13/3 = <strong>12/3’te 7 ay kıdemli</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mukayese/ Tespit ve 5289 sayılı Kanun uygulaması</td>
<td>Memurun ulaştığı derece/kademe Emsalin ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için <strong>Memur esas alınır</strong>: <strong>12/2’de 9 ay kıdemli</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5289 sayılı Kanun uyarınca ilave bir dereceden yararlanır ve 11/2’de 9 ay kıdemli olur.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Çözümlü Örnek 10 (Özdemir, 2007:45)
- 30.06.1996 Ortaokuldan mezuniyet
- 30.09.2000 Memuriyete giriş
- 15.02.2007 4 yıllık Sağlık Meslek Lisesinden mezuniyet

İlgilinin 15.02.2007 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

| Memurun İntibakı | Hizmet Süresi | 15.02.2007  
| | | 30.09.2000  
| | | 15 gün 4 ay 6 yıl |
| Lise dengi mesleki okul mezunlarının başlangıç derece/kademesi: 12/2  
Dört yıllık okul mezunu olması dolayısıyla 36/A-6-b’den 1 kademe ilave edilir: 12/3  
12/3 + 6 yıl 4 ay 15 gün = 10/3’de 4 ay 15 gün kıdemli |

| Emsalin İntibakı | Dört yıllık SML’den mezuniyet 30.06.2000 | Hizmet Süresi | 15.02.2007  
| | | 30.06.2000  
| | | 15 gün 7 ay 6 yıl |
| 6 yıl 7 ay 15 gün +  
12/2 = 10/3’te 7 ay 15 gün kıdemli |

| Mukayese Tespit ve 5289 sayılı Kanun uygulaması | Memurun ulaştığı derece/kademe Emsalin ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için Memur esas alınır: 10/3’de 4 ay 15 gün kıdemli olur.  
5289 sayılı Kanun uyarınca ilave bir dereceden yararlanır ve 9/3’de 4 ay 15 gün kıdemli olur. |

Çözümlü Örnek 11 (Özdemir, 2007:46)
- 10.10.1982 Ortaokuldan mezuniyet
- 01.07.1988 – 01.01.1990 Askerlik
- 15.08.1990 Memuriyete giriş
- 20.09.1994 Liseden mezuniyet
- 15.10.2006 4 yıllık yüksekokuldan mezuniyet

İlgilinin 15.10.2006 tarihi itibariyle intibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>Askerlik</th>
<th>Memuriyet</th>
<th>17 yıl 8 ay</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>01.01.1990</td>
<td>15.10.2006</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>01.07.1988</td>
<td>15.08.1990</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>6 ay 1 yıl</td>
<td>2 ay 16 yıl</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

9/1 + 17 yıl 8 ay = 4/3’te 8 ay kıdemli

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsalin İntibaki</th>
<th>Liseden 30.06.1985</th>
<th>Yüksekokuldan 31.07.1989</th>
<th>Hizmet süresi</th>
<th>Memuriyet 15.10.2006</th>
<th>17 yıl 2 ay 14 gün + 9/1 = 4/3’te 2 ay 14 gün kıdemli</th>
</tr>
</thead>
</table>

Emsalin ulaştığı derece/kademe Memurun ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için Emsal esas alınır: 4/3’te 2 ay 14 gün kıdemli

Mukayese Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması

Memur 15.10.1991’de görevde olduğu için ilave derece uygulamasından faydalanır ve 3/3’te 2 ay 14 gün kıdemli olur.

Örnek 11’in Devamı

Eğer memurun emsali liseden sonra yüksekokulu bitiren kişi olsaydı.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hizmet Süresi</td>
<td>(15.10.2006 – 31.07.1998)</td>
<td>= 8 yıl 2 ay 14 gün</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Çözümlü Örnek 12 (Özdemir, 2007:47)
- 15.10.1984 Liseden mezuniyet
- 15.06.1989 Memuriyete giriş
- 15.10.1998 Ön lisansın tamamlanması (Diploması alınmak şartıyla)

İlgilinin; 15.10.1998 tarihi itibariyle,

15.10.2006 tarihi itibariyle,

İntibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>15.10.1998 15.06.1989 4 ay 9 yıl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ön lisans mezunlarının başlangıç derece/kademesi: 10/2 10/2 + 9 yıl 4 ay = 7/2 ‘de 4 ay kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Ön lisans Mezuniyet 31.07.1986</th>
<th>Hizmet süresi 15.10.1998 31.07.1986 14 gün 2 ay 12 yıl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>12 yıl 2 ay 14 gün + 10/2 = 6/2 ‘de 2 ay 14 gün kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


Bu durumda memurun Emsalden dolayı kaybı çok daha fazla olurdu.
Örnek 12’nin Devamı


<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>15.10.2006</th>
<th>15.06.1989</th>
<th>4 ay 17 yıl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9/1 + 17 yıl 4 ay = 4/3’de 4 ay kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14 gün 2 ay 18 yıl 9/1 = 3/1’de 2 ay 14 gün kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mukayese Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması</th>
</tr>
</thead>
</table>

✔ Görüleceği üzere Ön lisanstan sonra intibak yapılp lisanstan sonra intibak yapılmadı; Memur 15.10.2006 tarihi itibariyle 3/1’de 4 ay kıdemli olacaktır.

✔ Oysa lisanstan sonra da intibak yapılmışa aynı tarih itibariyle memur 3/3’te 4 ay kıdemli olmuştur.

✔ Dolayısıyla bu örnekte, eğer lisanstan sonra intibak yapılmazsa, memurun iki yıllık kaybı olacaktır.

Çözümlü Örnek 13 (Özdemir, 2007:48)
- 30.06.1988 Liseden mezuniyet.
- 01.10.1989 Memuriyete giriş.
- 01.10.1995 Dört yıllık yükseköğretimimin tamamlanması.
- Yükseköğretim sonrası mastır öğrenimi yapmış.
- 01.12.1999 İstifa ederek görevden ayrılama.
- Memuriyetten ayrıldıktan sonra 4 yıl 6 ay özel okulda öğretmenlik yapan.
- 01.10.2006 MEB emrinde yeniden memuriyete giren.

İlgilinin; 01.10.1995 tarihi itibariyle,

01.10.2006 tarihi itibariyle,

İntibakını yapınız.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Memurun İntibakı</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
<th>01.10.1995</th>
<th>01.10.1989</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6 yıl</td>
<td>6 yıl</td>
<td>01.10.1995</td>
<td>01.10.1989</td>
</tr>
<tr>
<td>9/1 + 6 yıl = 7/1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsalin İntibakı</th>
<th>Yüksekokuldan Mezuniyet</th>
<th>Hizmet süresi</th>
<th>01.10.1995</th>
<th>31.07.1992</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2 yıl 3 ay</td>
<td>3 yıl 2 ay + 9/1 = 8/1'de 2 ay kıdemli</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Mukayese Tespit ve 458 sayılı KHK uygulaması

Emsalin ulaştığı derece/kademe memurun ulaştığı derece/kademe den daha düşük olduğu için **Emsal esas alınır:** 8/1’dede 2 ay kıdemli olur.

458 sayılı KHK uyardıca ilave bir dereceden yararlanır ve 7/1’dede 2 ay kıdemli olur.

b) Yeniden memuriyete girdiği 01.10.2006 tarihi itibariyle yapılacak intibak.
112

İntibakla ilgili son bir örnek olarak www.memurlar.net sitesinden aldığımız bir soru cevap aşağıda yer almaktadır (memurlar.net).

“Memurun intibak işlemlerinde, önce memuriyete giriş öğrenimi esas alınmaktadır.

Soru:

Sayın memurlar net


Cevap:

Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 36 nci maddesinde hizmet sınıfları sayılması olup, anılan maddenin ortak hükümler brasılık bölümlünün (A) sınıflar itibariyle öğrenim durumlarına göre giriş ve yükseltebilecek derece ve kademeler tespit edilmiştir. Mezkur maddenin A bendinin 12 fıkrasının d alt bendinde "Memuriyette iken veya memuriyetten ayrılarak (87. madden tabi kurumlar adaları üst öğrenimi bitirenler, aynı üst öğrenimi tahsile ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra

<table>
<thead>
<tr>
<th>01.10.1995 tarihinden sonraki hizmet süresi</th>
<th>(01.10.1999 – 01.10.1995) = 4 yıl 2 ay</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7/1’de 2 ay kıdemli + 4 yıl 2 ay</td>
<td>= 6/2’de 4 ay kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>6/2’de 4 ay kıdemli + mastr öğretiminden 1 kademe</td>
<td>= 6/3’te 4 ay kıdemli</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel okuldaki 4 yıl 6 ay öğretmenlik süresinin değerlendirileceğ kısım.</td>
<td>4 yıl 6 ay x 2/3 = 3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>6/3’te 4 ay kıdemli + 3 yıl</td>
<td>= 5/3’te 4 ay kıdemli</td>
</tr>
</tbody>
</table>

60 Özel okulda öğretmenlik yaparak geçirilen sürelerin memuriyette değerlendirilmesi aşağıda 657 sayılı Kanun’un 36/C-5 bendinde anlatılacak olup, intibak uygulanmasında eski hizmetlerin değerlendirilmesi durumunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiğiine dair bilgi amaçlı olarak örneğe dâhil edilmiştir.
memuriyete giren emsallerinin ulaşıkları derece ve kademe yapmak kaydıyla, bitirdikleri üst öğrenimin giriş derece ve kademesine memuriyette geçirdikleri başarılı hizmet sürelerinin tamamı her yıl bir kademe her üç yıl bir derece hesabına ilave edilmiş suretiyle bulunacak derece ve kademeeye yükseltilirler." denilmektedir.


İntibak işlemleri de uygulama birliğinin temini mahsadsı ile 45, 85, 95, 105, 113, 142 seri no’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğleri yayımlanmış bulunmaktadır.

Memuriyette iken öğrenim durumu birden fazla değişen memurların emsal tespitinde memuriyete ilk girişteki öğrenimleri esas alınmak suretiyle emsal tespiti yapılacaktır. Tebliğler uyarınca; emsalin mezuniyet tarihi; Emsalin mezuniyeti:
1- Orta Öğretimde 30 Haziran
2- Yüksek Öğretimde 31 Temmuz olarak kabul edilmektedir.

Orta öğretim 2005–2006 eğitim yılından itibaren itibaren 4 yıla çıkartılmıştır. Daha önce orta öğretimin normal süresi 3 yılıdır. İlgilinin ayrıca Özel Kanunlar ve özel hükümler uyarınca kazanılmış olunan derece ve kademeler

a) 2182 sayılı Kanun, 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname veya 5289 sayılı Kanun
b) 657 Sayılı Kanunun 64. maddesi uyarınca kademelerinde ilerlemesinden faydalanması

c) 657 Sayılı Kanunun 72. maddesi uyarınca kademelerinde ilerlemesinden faydalanması

d) 657 Sayılı Kanunun 36. maddesinin A bendinin 4. fıkrası, 6 fıkrasının b bendi 7. fıkrasının a ve b bentleri 8. fıkrasının c bendi ve 12. fıkrası hükümlerinden faydalanıp faydalanmadığını tespit edilmek suretiyle derece kademmesine ilave edilmektedir.

Emsal Nedir, İntibak Nasıl Yapılır?
İntibak işlemlerinde mali haklara ne zamandan itibaren hak kazanılır?

Yukarıda yer verilen hüküm ve daha önce yayımlanmış yazılarımız çerçevesinde;
1- lisans mezunları 9 derecenin 1. kademesinden memuriyete başlamaktadır.
2- Her 3 yıllık memuriyet hizmeti için 1 derece ve artan yıllar için bir kademe verilmek suretiyle kişinin derecesi bulunmaktadır emsalın derece ve kademesi geçilmiş olması halinde kişi emsali derecesi esas alınmak suretiyle değerlendirilmektedir.


4- Bir derece uygulamasından faydalanmanız mümkündür.

5- Aşağıda tespit edilen tablodaki derece ve kademeye özel hükümler ile elde etmiş olduğunuz derece ve kademeleri ilave ederek kazanmış hak aylık derece ve kademenizi tespit etmenizin uygun olduğu değerlendirilmektedir.

Memurun meslek lisesini(limme) bitirme tarihi: 1991

Memurun lisans bitirme tarihi: 2000


**EMSAL UYGULAMASINI GÖSTERİR TABLO**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal</th>
<th>Emsalin Derece/Kademe</th>
<th>Memur Derece Kademesi</th>
<th>Hizmet Süresi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>31 Temmuz 1995</td>
<td>9/1</td>
<td>9/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 1998</td>
<td>8/1</td>
<td>8/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 2001</td>
<td>7/1</td>
<td>7/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 2004</td>
<td>6/1</td>
<td>6/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 2007</td>
<td>5/1</td>
<td>5/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 2010</td>
<td>4/1</td>
<td>4/1</td>
<td>3 yıl</td>
</tr>
<tr>
<td>31 Temmuz 2011</td>
<td>4/2</td>
<td>4/2</td>
<td>1 yıl</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Emsal dolayısı ile 4 yıllık hizmetiniz bulunmaktadır.

20 yıllık hizmetiniz değerlendirildiğinde emsalinizi geçmemiz söz konusu olmaktadır.

Bu sebepten emsalinizin ulaştığı 4/2 kademesine özel hükümler ile elde ettiği 1 derece ilave edilmesi ve diğer özel hükümler sebebiyle elde etmiş olduğunuz derece kademeler ilave edilerek kazanılmış hak aylık derece ve kademenizi bulunmaktadır. Mevcut derece ve kademenizde hata olmadığını değerlendirilmektedir.”

Son olarak “Yükselinebilecek Dereceler” ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığında verilen ve önemli ve aydınlatıcı olduğunu düşündüğümüz bir görüşme aşağıda aynen yer vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir.
Özeti: Kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna göre memur olarak istihdam edilen personelin aynı Kanuna belirtilen öğrenim durumları itibariyle yüksekletebilecekleri dereceye kadar yükseltilmeleri hk. (17 sayılı bülten, 75. Sayfa)

“...kurumlarca, bu yazılar ekinde Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirilen ..., ..., ve ... İdare Mahkemelerinin karar suretleri ele alındı ve karar suretlerinde yer alan memur unvanı ..., şoför unvanı ... ile veri hazırlanma ve kontrol işlemleri için ... 'in bir üst öğrenimi bitirmesi sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunun değişik 36. maddesinin 12/d fıkrası gereğince yapılacak intibak işlemleri neticesinde kazanılmış hak aylıklarına göre memur ve şoför unvanlarını 5. dereceden veri hazırlanma ve kontrol işlemlerinin ise 3. dereceden daha üst derecelye aynı unvanlı kadrolara yükseltmesini engelleyen idari işlemler hukuka uygun olmadığı gerekçesi ile iptaline, öğrenim durumları itibariyle intibak işlemlerinin yapılarak kadro derecelerinin yükseltmesine karar verildiğinden bahisle, söz konusu memurların kadrolarının bu şekilde değiştirilmesi talep edilmişti.


Bunun karşılığında,... Genel Müdürlüğü ... yazısı ile ... talebini yenilemek suretiyle, yukarıda belirtilen Mahkeme Kararının uygulanması ve Merkez ve Taşra teşkilatında öğrenim durumları itibariyle 1, 2, 3 ve 4. dereceyi memur kadrolarına atamalarının yapılabilmesi için gerekli kadro değişikliklerini yapmasını talep etmiştir. Ayrıca, ... Müsteşarlığın ... yazısında da, adı geçen Müsteşarlıkta 3. dereceli şef unvanlı kadroda görev yapan ... 'in ... İdare Mahkemesine 1999/432 Esas'ta açtığı davaya ilişkin dillekçe verilen süslemesi sebebiyle, öğrenim durumu itibariyle yükselebileceği dereceye kadar kadro derecesinin yükseltmesini talep etmektedir. Benzer şekilde, ... Müsteşarlığından memur unvanlı kadroda bulunan ... 'in kadro derecesinin öğrenim durumu itibariyle yükselebileceği dereceye yükseltmesi gerektiği ilişkin .... İdare Mahkemesinin Kararı ile benzer pek çok mahkeme kararları Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirilmektedir.

Bilindiği üzere, 1982 Anayasasının 128. maddesinin ikinci fıkrasındaki, memurların ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, atanmalarının, görev ve yetkilerinin, hakları ve
yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin ve diğer özel işlerinin kanunla düzenleneceğine dair amir hüküm 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunuyla yerine getirilmiş ve bu Kanun, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini atama ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yüksemlerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özel işleri düzenlemiştir. Aynı Kanunun değişik 36. maddesinde, bu Kanuna tabi kurumlarda çalıştırılan memurların sınıfları belirlenmiş ve anılan maddenin "Ortak Hükmüler" başlıklı (A) bendinde ise, sınıfların öğrenim durumlarına göre girisi ve yükseltebileceğe derece ve kademeler gösterilmiştir. Bununla, ilkökulu bitirenlerle 7. derecenin son kademesine, ortaokulu bitirenlerle 5. derecenin son kademesine, liseyi bitirenlerle 3. derecenin son kademesine, 2 yıl süreli ve üstünde yüksek öğrenimi bitirenler ise 1. derecenin son kademesine kadar yükselme hakkı tanınmıştır.


Bu meyanda, örneğin, halen 4. derecede bulunan bir şube müdüri altında çalışan daha üst derecedeki muhasebeci, şef, bilgisayar İşletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeci vb. unvanlı personelin hıyerarşik kademedeki yerlerini izah etmenin mümkün olmaması ileri sürülebilir.

Diğer taraftan, yukarıda belirtilmişti gibi halen bazı unvanlardaki memurların sınıfları derecelere kadar yüksemlerine karşın, bazı memurlara bu hakkın, tanınmamasının Kanunun genellik ve eşitlik prensibine aykırıldığı teşkil etmesini ve bu hakkın kullanamayan personelin ise performansının diğer memurlara göre düşmesine sebebiyet vereceği düşünülmiştir. Kalıcı ki şef, memur ve benzeri unvanlı kadroların öğrenim durumlarına göre yükseltebilecekleri dereceye kadar yüksemlenerek, kadro derecelerine bağlı mali ve sosyal hakların almamamasından doğan mağduriyetin giderebilmesini sağlamak amacıyla, kurum ve kuruluşlar, yüksek derecelerde bulunan şube müdürü, şef, uzman, akp uzmanı ve benzeri unvanlardan
kadro talebinde bulunmakta, böylece hizmet özelliklerine taalluk etmesi gereken hiyerarşik veya hiyerarşik olmayan unvandan kadroların, sadece bir mali hakkın iktisabı kaygısıyla gelişigüzel artırılmasına zemin hazırlanmaktadır.

Öte yandan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 33. maddesinde, kadrosuz memur çalıştırılamayacağı, aynı Kanunun 147. maddesinin (A) fıkrasında ise memurlara ödenen ayılın kadro şartına tabi olduğu; 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 8. maddesinde de, aylık ödemelerin vizeli veya onaylı kadro dağılım cetvellerine göre yapılacağı hükümleri yer verilmiştir.


Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna göre memur olarak istihdam edilen personelin aynı Kanunla belirlenen öğrenim durumları itibariyle memurların yükseltilebileceğini dereceye kadar yükseltilmeleri ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerine göre de, bu yönde kadro değişikliklerinin yapılması Devlet Personel Başkanlığında olumlu mütala edilmekte ise de, Maliye Bakanlığına konuya olumlu yaklaşılmaması ve gerekli kadro değişiklikleri hakkında Bakanlar Kurulu Kararı çıkılamaması sebebiyle…”

36/B

Öğrenim durumları itibariyle (A) bendinde gösterilen yükselinebilecek derece ve kademelerden farklı olanlar aşağıda gösterilmiştir.

1- Lise ve lise dengi mesleki veya teknik öğretim görenler

Hizmet içi eğitimden geçerek,
DPB tarafından hazırlanacak yönetmelikte belirlenecek esaslara göre yapılacak (Çıkmadı)

Özel yükselme sınavlarında başarı gösterenler

1. derecenin son kademesine kadar yükselibilirler. (Normalde 3’e kadar)

2- (A) bendinin 12’nci fıkrasının (a) şıkkı(61)nda gösterilenler

3. derecenin son kademesine kadar yükselibilirler.

3- Emniyet Hizmetleri Sınıf mensuplarından:

a) Emniyet müdürleri ve bu sifati taşımakta olan emniyet teşkilatı mensupları ile baş komiser ve emniyet amirleri dışında kalanlar 3. derecenin son kademesine,

b) Baş komiser ile emniyet amirleri 2. derecenin son kademesine,

c) Yukarıda sayılanlar şayet yükseköğrenimli iseler 1. derecenin son kademesine,

d) Emniyet müdürleri ve bu sifati taşımakta olan emniyet teşkilatı mensupları 1. derecenin son kademesine,

kadar yükselibilirler.

36/C

Bu bented hükmü memuriyet öncesinde ya da memuriyetten ayrılarak özel sektörde çalışanların hizmetlerinin nasıl değerlendirileceği ile ilgili olup sırasıyla aşağıdaki incelemiştir.

36/C-1

Madde hükmü; “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 çalışanarar yeniden memuriyete girmek

61 Söz konusu 36/A-12-a hükmü; “Memuriyete girdeden önce veya memurlukları sırasında ortaokul ve diği veya lise ve diği öğrenim üzerine hizmet içi eğitim sayılmayan ve öğrenim süreleri en az aralık 1 veya 2 öğrenim yılı olan ve kurumlarına açılan mesleki kursları bitirenler hakkında; 1 yıllık öğrenim için 1 kademe, 2 yıldan az olmayan öğrenim için 1 derece yükselmesi uygulanır.” şeklindedir.
isteyenlerin teknik hizmetlerde geçen süresinden bu kanun ve bu kanunun 87. maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamami ve geri kalan sürenin 3/4 ü toplamı memuriyette geçmiş sayılacak bu süreler her yıl bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiş olup aşağıdaki şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu hüküm ile teknik hizmetler sınıfı kapsamına dâhil bir görevi, gerek bu sınıfa dâhil memuriyet kadrosuna atanmadan önce, gerekse bu sınıfa dâhil memuriyet kadrosundan ayrılarak kendi adına serbest olarak veya herhangi bir resmi veya özel sektörde ifa edenlerin, bu suretle geçen sürelerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Hükmün uygulamasında karşımıza iki durum çıkmaktadır.

Birincisi, değerlendirenin sürenin teknik hizmetler sınıfına dâhil görevlerde geçmiş olması, ikincisi ise, ilgili bu sürelerinin değerlendirilmesi sırasında mutlaka teknik hizmetler sınıfına dâhil memuriyet kadrolarında görevlendirilmiş olmasıdır.

Öyleyse, sosyal güvenlik kurumlarından ya da meslek kuruluşlarından alınacak belge ile belgelendirilmesi kaydıyla ister kendi adına açtığı bir iş yerinde, ister resmi herhangi bir kurumda, isterse özel sektörde geçtiğiniz olsun teknik hizmetler sınıfına dâhil görevdeki çalışma süreleri bu hizmet sınıfına dâhil memuriyet kadrolarında görevlendirilmiş olmasındadır.

Örneği, sosyal güvenlik kurumlarından ya da meslek kuruluşlarından alınacak belge ile belgelendirilmesi kaydıyla ister kendi adına açtığı bir iş yerinde, ister resmi herhangi bir kurumda, isterse özel sektörde geçtiğiniz olsun teknik hizmetler sınıfına dâhil görevdeki çalışma süreleri bu hizmet sınıfına dâhil memuriyet kadrolarında görevlendirilmiş olmasındadır.

Bu esaslar ise şunlardır. Resmi kurumlarda (87. madde kapsamına giren kurumlar dahil) geçen sürelerinin tamamı, özel sektörde veya kendi adına serbest olarak çalıştığınız sürelerin ise 3/4 ünün toplamı her yıl için bir kademe her üç yıl için bir derece hesapla değerlendirenilk defa memuriyete girengin giriş derecesi ve kademelerine daha önce memuriyette bulunanların ise kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine ilâve edilecektir.

ÖRNEK: Memuriyete girmeden önce mühendis olarak 4 yıl süreyle özel sektörde, 7 yıl süreyle de kendi adına açtığı bir büroda çalıştıktan sonra teknik hizmetler sınıfına dâhil mühendis kadrosunda memuriyete atanan bir kişinin bu sürelerinin 3/4 ü olan 8 yıl 3 ayı, ilk defa memuriyete atanyor olması sebebiyle giriş derecesi olan 8. derecenin 1. kademesi üzerine her yılma bir kademe her 3 yılma bir derece verilmek suretiyle 6 nci derecenin 3. kademesine yükseltilerek bu kademede 3 ay kademli sayılacaktır.

Ancak bu şekilde değerlendirilecek hizmetlerden özel sektörde geçen süre 12 yılı geçememeyeceği gibi bu değerlendirilmeler neticesinde öğrenim durumuna göre yükselme bilecek derecenin üzerine de çıkamayacaktır.

_Teknik Hizmetler Sınıfına Girenler İçin_

Özel Sektörde Geçen Hizmetlerin Değerlendirilmesi
Örnek:

4 yıllık yüksekokul mezunu mühendis, 5 yıl memuriyeti ve 20 yıl da serbest olarak geçen hizmeti varsa;

\[(20) \times \frac{3}{4} = 15 \text{ yıl} > 12 \text{ yıl}\]

12 yıl + 5 yıl = 17 yıl

\[
\frac{8}{1} + 17 \text{ yıl} = \frac{3}{3} \text{ olacaktır}.
\]
Madde hükmü; “Sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memuruga girdeden önce yurt içinde veya yurt dışında meslekleri serbest olarak veya resmi veya özel kurumlarda yapanlarla, memuruktan ayrıldıktan sonra bu işlerde çalışarak yeniden memuruga girmek isteyenlerin sağlık hizmetlerinde geçen süresinden, bu kanun ve bu kanunun 87. maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen süreleri ile 196inci maddede belirtilen şekilde tespit edilecek mahlumiyet bölgelerinde en az 3 yıl çalışanların veya çalışan olunun sürelerinin tamamı ve geri kalan sürelerinin 3/4 ü toplam memuruka geçmiş sayılacak bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiştir ve aşağıdaki tabloda açıklanmıştır.

Hüküm ile bu kez sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına dahil memuriyet kadrolarına atanlanların gerek memuriyetleri öncesinde gerekse memuriyetten ayrılarak bu sınıf dahilindeki bir görevi, yurt içinde veya yurt dışında kendi adlarına açacakları iş yerinde, ya da resmi veya özel sektörde ifa edenlerin bu surette geçen çalışma sürelerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Öyleyse sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıflına dahil görevlere atananların yurt içinde veya yurt dışında ister kendi adlarına açtıkları iş yerlerinde, ister özel sektörde, isterse kamu sektöründe geçen meslekleriyle ilgili çalışma sürelerinin, yani sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıflı kapsamlı dahi bir görevde geçen sürelerinin, belirli esaslarda değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu esaslar ise, kamu kurumlarında geçen süreler ile mahlumiyet bölgesi kapsama giren yörelerde geçen sürelerinin tamamının bunun dışında kalan sürelerinin ise 3/4ünün toplamının her yılı bir kademe, her üç yılı bir derece hesapla değerlendirilmesidir.

Ancak bu şekilde değerlendirilecek hizmetlerden özel sektörde geçen süreler, hiçbir şekilde 12 yılı geçemez ve bu değerlendirme sonucu ilgilenin öğrenim durumuna göre yükselebileceği derecenin üstündeki bir dereceye de yükselemez.

Örnek:

6 yıllık Tıp Fakültesi mezunu Doktor, SSK’da 11 yıl, serbest tabip olarak da 7 yıl çalışmışsa;

(7) x 3/4 = 5 yıl 3 ay
5 yıl 3 ay + 11 yıl = 16 yıl 3 ay
8/3 + 16 yıl 3 ay = 2/1 de 3 ay kademi olacaktır.
Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına Girenler İçin Özel Sektörde Geçen Hizmetlerin Değerlendirilmesi

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Yurt İçi- Yurt Dışı</strong> Değerlendirilir.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>87. Maddedeki Kurumlarda Geçen Hizmetlerin <strong>Tamamı</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Mahrumiyet Bölgelerinde Geçen Sürenin (Asgari 3 Yıl Çalışma Şartıyla) Tamamı</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Geri Kalanın 3/4'ü</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Sektörde Geçen Süre İçin <strong>Üst Sınır 12 Yıl</strong> (3/4 Ün Hesabından Sonra 12 Yıl)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Her Yıl 1 Kademe Üç Yıl 1 Derece</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>SHYSHS Dışında Görev Alırlarsa Özel Sektördede Hizmetler Değerlendirilmez.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

36/C-3

Madde hükmü; “Avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin memuriyete girdeden önce veya memurluktan ayrılarak avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4 ü memuriyette geçmiş sayılanlar, bu sürelerin her yıl bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesine esas olarak şekilde değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiş olup yukarıda (C fıkrasının 1 ve 2. bendinde) belirtildiği gibi bu kez de avukatlık hizmetleri sınıfına girenlerin, memuriyete girdeden önce veya memurluktan ayrılarak avukat olarak çalıştıkları sürenin ¾ünün değerlendirilmesi öngörülmektedir. Diğer taraftan konu aşağıdaki tabloda tekrar açıklanmaya çalışılmıştır.62

Avukatlık Hizmetleri Sınıfına Girenler İçin Özel Sektörde Geçen Hizmetlerin Değerlendirilmesi

| Avukatlık Hizmetleri Sınıfına Girenler |
| Memuriyete Girdeden Önce veya Memurluktan Ayrılarak |

Avukatlıkla geçirdikleri sürelerin 3/4 ü memuriyette geçmiş sayılarak.

Bu sürelerin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesi olarak değerlendirilecek.

-Yurt dışı sayılamsız
-AHS dışında olursa değerlendirilmez.

SORU

1. dereceli hukuk müşaviri kadrosuna atanan ilginin, atanma öncesinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli avukat olarak çalışarak geçen hizmetleri memuriyet kazanmış hak aylığında değerlendirilebilir mi?

CEVAP

Hukuk müşaviri kadrosu, Genel İdare Hizmetleri sınıfında yer alan bir kadro olup; geçmiş avukatlık hizmetlerinin memuriyet kazanmış hak aylığında değerlendirilebilmesi için ilgilenin atanmış olduğu kadronun Avukatlık Hizmetleri Sınıfında yer alması gerekiyor.

Bu bakımdan geçmiş hizmetlerinin memuriyet kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesinin mümkün olmadığı mütala edilmektedir. (DPB 25/09/ 2006 - 18914)

36/C-4

Madde hükmü; “Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparak memurluğa girenlerin; meslekleriyle ilgili görevlere 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.” şekilde düzenlenmiştir.

Bu hüküm ile de basın kartına sahip olmak şartıyla gazetecilik yapanların, meslekleriyle ilgili bir göreve atanmaları halinde fiilen gazetecilik yapmak suretiyle geçen hizmetlerinin belirli bir bölümünü değerlendirilmesi öngörülmektedir olup aşağıdaki şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.

Basın Kartına Sahip Olanlar İçin
Eski Hizmetlerin Değerlendirilmesi

124

Meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilmek

Fiilen Gazetecilikte geçen sürenin 3/4 ü

Her yıl 1 kademe her 3 yıl 1 derece

Değerlendirilecek hizmet süresi 12 yılı geçemez.

36/C-5

Madde hikmüt; “Özel okullarda öğretmenlik veya yöneticilik yaptktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı emrinde memuriyet kabul edenlerin özel okullarda geçen hizmet sürelerinin 2/3 ünün her yıl bir kademe ilerlemesine ve her üç yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiş olup aşağıda açıklanmaya çalışılmıştır.

- Özel okullarda öğretmenlik veya yöneticilik yapanlar,
- MEB emrinde memuriyete girmek,
- Başka bakanlıklarda görev alınrsa hizmet değerlendirilmez.
- Yurt dışındaki özel okullarda geçen süre değerlendirilmez.
- Özel okul deyimi “Özel Öğretim Kurumu” olarak anlaşılmalıdır. Bu nedenle özel dershanelerde geçen süre değerlendirilir. (Danıştay’a göre)
- Değerlendirme oranı diğerlerinden düşük 2/3
- Değerlendirilecek azami süre 12 yıl
- Her yılı bir kademe ilerlemesine ve her üç yılı bir derece yükselmesi şeklinde uygulanır.

Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarında görev alanlar açısından en sık karşılaşılan hizmet değerlendirmesi işlemlerinden biri, bu fıkra gereği özel okul ve dershanelerde öğretmenlik veya yöneticilikte geçen sürelerin değerlendirilmesidir.

Burada dikkat edilmesi gereken 2 önemli husus bulunmaktadır. Bunlardan birincisi öğretmenlik veya yöneticilik görevinin Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında geçmişi olması ikincisi ise; Milli Eğitim Bakanlığı emrinde görev kabul edilmiş olmasıdır. Ayrıca, özel okullar dışında kalan özel dershanelerde öğretmenlik ve yöneticilik yaptından sonra Bakanlık emrinde memuriyet kabul edenlerin bu şekilde geçen hizmetleri ödeyebilir derece ve kademelelerinde değerlendirmemesi uyumlu kalmadığı konusunun olduğu ve idari yargı yoluna gidilmiştir.


Söz konusu kararın genelleştirilerek uygulanması gerektmektedir.

Ayrıca, bu hüküm gereğince değerlendirilecek hizmet, daha önce incelediğimiz bentlerde öngörülen farklı 2/3 olan her bir şeekte 12 yıl geçmeyecektir. Bu değerlendirme neticesinde öğrenim durumuna göre yükselinebilecek derece aşılamaçaktır.

Örnek:

4 yıllık yükseköğrenimi bitirdikten sonra Özel bir okulda matematik öğretmenliği başına gelen 10 yıl sonra bu görevden ayrılan MEB’de Teknik Hizmetler Sınıfında mesleği ile ilgili bir göreve başlayan Bir memrunun intibakını yapınız?

- 4 yıllık yükseköğrenimi bitirdiği için 9/1 den başlar.
- THS de mesleği ile ilgili bir görevde başladıği için 36/A-4’ten ilave 1 derece alır ve 8/1 olur
- Özel okulda geçen 10 yıllık sürenin 2/3 ü olan 7 yıl 8 aylık süre değerlendirilir
- Böylece 6/2 de 8 ay kıdemli olur.

36/C-6

Madde hükmü; “Bu kanunun 4. ve 237. maddesinin (e) fıkrasına göre sözleşme ile istihdam edilenlerin, memuriyete geçirilmeleri halinde, sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet süreleri, her yıl için bir kademeye ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiş olup buna göre;

✓ 657 sayılı Kanun’un 4. ve 237. maddesinin (e) fıkrasına göre,
✓ Sözleşme ile istihdam edilenlerin,
✓ Memuriyete geçirilmeleri halinde,
✓ Sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet süreleri
✓ Her yıl için bir kademeye ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi
✓ Verilmek suretiyle değerlendirilir.

Dikkat edilecek olursa madde hükmünde idareye takdir yetkisi verilmiş değildir. O bakımından idareler 657 sayılı Kanun’un 4. ve 237. maddesinin (e) fıkrasına göre sözleşmeli olarak geçen süreleri memuriyette değerlendirirmek zorundadır.


İşte, 657 sayılı Kanun’un 4. maddesi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılanlardan memuriyete geçirilenlerin sözleşmeli statüde geçirdikleri hizmetlerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Yine aynı fıkreda, 657 sayılı Kanun’un 237. maddesi (e) fıkrasına göre sözleşme ile istihdam edilenlerin bu suretle geçen hizmetlerinin memuriyete geçirilmeleri halinde değerlendirilmesi öngörülmüştür.

Bu değerlendirilmeler sonucunda, 657 sayılı Kanun’un 36. maddesi ile belirlenen öğrenim durumu itibariyle yükselinebilecek dereceyi geçmese de gerekmektedir.

Burada sıkça gündeme gelen hususlardan birisi de 657 sayılı Devlet Memurları Kanun’un 4/B maddesine göre sözleşmeli statüde sigortalı olarak görev yaptuktan sonra, devlet memuru olarak ataması yapılanların, sözleşmeli statüde sigortalı geçen hizmet sürelerinin
emekli keseneğine esas aylık derece ve kademesinin tespitinde olduğu gibi, kazanılmış hak aylık derece ve kademesin tespitinde de değerlendirilip değerlendirilmeyeceğidir.

Bilindiği gibi, 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesi ile 657 sayılı Kanun’a eklenen Geçici 37. maddesinin dördüncü fıkrasında; “Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, 4. 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 kademesinin tespitinde değerlendirilir...” denilmektedir.

Bu nedenle, 657 sayılı Kanun’un 4/B maddesi göre sözleşmeli statüde istihdam edilenlerden gerek ilk atama yoluyla gerekse de 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname gereğince kadroya atanların sözleşmeli statüde geçen sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Uygulamada dikkat edilecek husus, yapılan ya da yapılacak düzenlemelerin hangi dönemi, kimleri ve hangi halleri kapsamadığının iyice tespit edilmesidir.


Hizmet değerlendirmesinde dikkate alınmamayaçağı sıkça gündemine gelen hususlardan birisi de vekil öğretmenlikte geçirilen sürelerdir.

Bilindiği gibi, 657 sayılı Kanunun değişik 86. maddesi uyarınca öğretmen ihtiyacı karşılanamayan okullarında vekil öğretmen görevlendirilmektedir. Vekil öğretmenlik, bu amaçla sağlanan geçici kadrolara yapılan görevlendirmeler olması nedeniyle aslı kadrolardaki memuriyet görevleri gibi mütaala edilmemektedir.

Diğer taraftan, aynı Kanunun 36. maddesi (C) fıkrasında; hangi hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirileceği belirtilmiş, bunlar arasında vekil öğretmenlikte geçen hizmetlerin değerlendirilmesine yönelik her hangi bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle söz konusu hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilmesi mümkün olamaktadır.
Ancak, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu’nun 15. maddesinin (f) bendine göre açıktan tayin edilen vekillerin kanunlarına göre, aldıkları vekillik aylık ve ücret tutarları üzerinden emekli keseneği kesileceği hükme bağlanmış olması nedeniyle bu sürelerin emekli keseneğine esas aylık derece ve kademelerinde değerlendirilmesi mümkün bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra bu kapsamda geçen süreler ise, anılan Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinin 2 numaralı alt bendi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil olarak atananların sigortalı sayılmaları nedeniyle, bunlar için herhangi bir hizmet birleştirmesinden de söz edilemeyecektir.

Örnek:

A Bakanlığında 13 yıl sözleşmeli çalıştıktan sonra ilk kez GİH sınıfında memuriyete atanan Doktora eğitimi yapmış 5 yıl öğrenim süreli yüksekokul mezunu bir Yüksek Mühendisin Memuriyet öncesi Derece/Kademesi hesaplayınız?

- 5 yıl süreli yüksekokul mezunları 9/2
- Yüksek Mühendis olduğu için 1 derece 8/2
- Doktora eğitimi için 1 derece 7/2

Memuriyet öncesi değerlendirilecek eski hizmetlerin belgelendirilmesi ise;
- Vergi Dairelerinden
- Mesleki Teşekkürlerden
- Sosyal Güvenlik Kurumundan

Alınacak o hizmetin bizatıhi ve bilfiil yapıldığını gösteren resmi belgeler aracılığı ile yapılacaktır.

63 Hizmet birleştirmesi, çeşitli sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle ilgililerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasıdır.

5434 sayılı Kanun’a tabi olanlar açısından; birleştirilmiş hizmet süreleri toplamu üzerinde, ilgililere; son yüklü yıllık hizmet süresi içinde ilımlı hizmet süresi fazla olan kurumca, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonsucusunun tabi olduğu kurumca, kendi mevzuatına göre aylık bağlanır ve ödendir. (Ancak, malullük, ölüm, 5434 sayılı Kanun’a göre yaş haddinden re’sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atama veya seçilme ve bağlı oldukları kurumun kanunla değiştirilmesi hallerinde ilgililere hizmet sürelerinden sonsucusunun tabi olduğu kurumca, kendi mevzuatına göre aylık bağlanır. Başka bir ifadeyle, kişilerin hizmeti bitirme tarihi stative iseler o statüye tabi olarak emeklilik rejimine tabi tutulurlar.) 5510 sayılı Kanun’a tabi olanlar için ise anılan Kanun’un 53. maddesi uygulanır.
- Sözleşmeli sürenin tamamı değerlendirilir.
- 
  
  \[(9/2 + 1 + 1 + 13 \text{ yıl}) = 3/3\] olarak memuriyete giriş Derece/Kademesi bulunur.

36/C-7

Madde hüküm; “2834 ve 2836 sayılı kanunlara göre kurulmuş olan Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerinde çalışanlardan sonra memuriyete girenlerin bu kooperatiflerde geçen hizmetlerinin 12 yılı geçmemek üzere her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” şeklinde düzenlenmiş olup aşağıdaki şekilde açıklanmaya çalışılmıştır.
2834 ve 2836 Sayılı Kanunlara Göre Kurulmuş Olan Tarım Kredi ve Tarım Satış Kooperatiflerinde Çalışanlar İçin Eski Hizmetlerin Değerlendirilmesi

Bu hüküm ile tarım kredi ve tarım satış kooperatiflerinde çalışanların memuriyete atanmalarında buralarda geçen hizmetlerinin değerlendirilmesi öngörülmektedir.

Doğum yapan memur ile eşi doğum yapan memura istekleri üzerine yirmidört aylık izin verilecektir.

Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık iznin sürelerinin**64** veya yararlanılmasının halinde 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin (F) fıkrası uyarınca verilen izin sürelerinin**65** bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihidir.

Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın isteği halinde yirmidört aylık izin verilecektir.

Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, süreleri içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullanılarak mümkündür.

Doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, yirmidört aylık sürelerin aşılmaması kaydıyla, kısmık kısmık kullanılarak mümkündür.

İşte bu şekilde kullanılabilecek ücretsiz izinde geçen her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilmektedir.**66**

64 Doğum yapan memura verilen doğum sonrası analık izni süreleri (Memura beklenen doğum tarihinden önce sekiz ve doğum yapması sonrasi sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle verilecek izin analık izni olarak) ifade edilmektedir.

65 Günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkının olduğu dönem (Memurun yarım gün izni süresi, doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonrası doğumlarda ise altı aydır. Yarım gün izni süresinin tespitinde memurun doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşanan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecektir. Örnek: Memurun ölü doğum yapması müteakip bir çocuğunun doğması ve yarım gün izin talepedir tarihinde çocuğunun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izni süresi dört aydır.)

Evlat edinme ile ilgili olarak kullanılabilecek izinlerde geçen süreler (Evlat edinme sebebiyle verilecek izin haklarından;)

- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşiyle birlikte evlat edinen memurlar,
- Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun, münferit olarak evlat eden memurlar,
- Memur olmayan eşi üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşleri

yaratılacaktır.

Evlat edinme sebebiyle izin haklarından yararlanmada kadın veya erkek memur ayrımı gözetilmeyecektir.)

66 663 sayılı Kanun’un 5. maddesi ile 36. maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendinde eklenecek hüküm ile getirilen düzenleme yürürlüğe girdiği 10.2.2016 tarihinden sonra 108. maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izne ayrılanlar hakkında uygulanacaktır. Bu durum 657 sayılı Kanun’un Geçici 42. maddesinde “36nci maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (C) fıkrasının (8) numaralı bendi hâkim, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihden sonra 108 inci maddenin (B) fıkrası kapsamında aylıksız izne ayrılanlar hakkında uygulanır. Anılan tarihte bu şekilde
Bu madde hüküm; “Sınıfların giriş derecelerinin ileri kademelerinden işe başlayanlarla yukarıdaki fıkralar uyarınca kendilerine kademelere ilerlemesi uygulanılanlar, kademelerine ilerleme tekbülden eden süreleri 68. maddede derece yükselmesi için gerekli olduğu öngörülen sürelerin hesabında ayrıca değerlendirilir. Artan süreler üst derece ve kademedeki kanuni bekleme süresinde geçmiş sayılır.” şeklinde düzenlenmiştir olup önemli bir hususa işaret etmektedir. Buna göre öğrenim durumlarına göre belirlenen giriş derecelerinin ileri kademelerinden işe başlayanlar ile yukarıda anlatılan fıkralar uyarınca kendilerine ilave kademelerine uygulanları; derece yükselmesi yapmak için, derece yükselmesini genel şartları düzenleyen 68. maddede yer alan “Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3. kademesinde 1 yıl bulunmuş” olma şartına uyumda olmadan alınan bu ilave derece/kademeler de değerlendirilmek şartıyla 3 yıldan arta kalan sürede derece yükselmesine (aranan diğer şartları da taşıma kaydıyla) hak kazanabileceği yanaşına da taşımak kaydıyla hak kazanabileceği. 

36/F

“Bu kanunla tespit edilen çeşitli hizmet sınıfları mensuplarından Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdarı Teşkilatında asli ve sürekli görevlerde bulunanların kadro, unvan, derece ile intibak ve diğer haklarının(67) tespit

aylıkız izin kullananlar ise kalan izin sürelerini bakımından söz konusu bent hükümünden yararlanabilir.” şeklinde ifade edilmiştir.

67 11.10.2011 tarihli ve 666 sayılı KHK’nin 5 inci maddesiyle bu fıkra da yer alan “, ek gösterge, makam tazminatı ve benzeri mali haklar ile intibak ve diğer özlük haklarının” ibaresi “ile intibak ve diğer haklarının” şeklinde değiştirilmiştir.
ve kullanılmasi ile ilgili yetkiler Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Divanına aittir.”

şeklini almıştır.

Sonuç olarak TBMM ve Cumhurbaşkanlığı personelinin ayrıcalıklı durumu sona ermiştir. Bundan sonra ek ödeme ve benzeri haklar açısından genel düzenlemenin dışına çıkılması pek olası görülmemektedir.

Eşitsizlik ve ayrıcalık tanıyan söz konusu fıkranın ifade ettiği hususun önemi ve anlaşılmasına katkıda bulunması açısından aşağıdaki tabloda ayrıca gösterilmiştir.

**Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği Teşkilatlarında Asli ve Sürekli Görevlerde Bulunanların Özlük Hakları İle İlgili Düzenlemler**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Teşkilatında</th>
<th>Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatında</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Asli ve sürekli görevler</strong>de bulunanların</td>
<td><strong>Kadro, unvan, derece ile intibak ve diğer haklarının</strong> Tespit ve Kullanılması İle İlgili Yetkiler</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kadro, unvan, derece ile intibak ve diğer haklarının</strong> Tespit ve Kullanılması İle İlgili Yetkiler</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği</td>
<td>Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanına</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Milli İstihbarat hizmetleri sınıfına yapılan atamalarda bu maddenin (A) bendinin (8/a-b) fikralarındaki derece ve kademe ilerlemesi ile ilgili hükümleri uygulanır.” denmiştir. Milli İstihbarat Teşkilati Müşterşarlığı, 694 sayılı KHK öncesinde Başbakanlığa bağlı olduğu için 657 sayılı Kanun, önceki dönemde Müşterşarlık ile ilgili düzenlemelerde genel olarak yetkiyi
doğrudan Başbakan ya da Başbakanlığa vermiş, 694 sayılı KHK sonrasında Milli İstihbarat Teşkilatı Müstəşarlığı, Cumhurbaşkanlığı’na bağlandığı için buna bağlı olarak da Müstəşarlık ile ilgili düzenlemelerde yetki Cumhurbaşkanına verilmiştir.

Bu konu ile ilgili son olarak yine 666 sayılı KHK’ının 1. madde ile 375 sayılı KHK’ya Ek Madde 11 olarak eklenen fıkra ile Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı kadro ve pozisyonlarında çalışanlara uygulanacak ek gösterge ve makam tazminatları da yeniden belirlenme yoluna gidilmiştir. Buna göre söz konusu madde aynen:


şeklinde yer almıştır. Söz konusu IV ve V saylı cetveller ise aşağıda yer almaktadır.

(IV) SAYILI CETVEL
CUMHURBAŞKANLIĞI GENEL SEKRETERLİĞİ VE TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLISİ BAŞKANLIĞI İDARI TEŞKILATI PERSONELİ EK GÖSTERGELERİ

<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANI</th>
<th>Derece</th>
<th>Ek Göstergeler</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Genel Sekreter</td>
<td>1</td>
<td>8000</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Devlet Denetleme Kurulu Başkanı</td>
<td>1</td>
<td>7600</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Genel Sekreter Yardımcısı</td>
<td>1</td>
<td>7000</td>
</tr>
<tr>
<td>ç) Devlet Denetleme Kurulu Üyesi, Başkanlık ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İl Emekli Başkan ve Emekli Başkanlık, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Başkanı ve Özel Kalem Müdürü</td>
<td>1</td>
<td>6400</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Başkan Müşaviri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Başkan Yardımcısı</td>
<td>1</td>
<td>4800</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Danışman, Devlet Denetleme Kurulu Sekreteri, Müdür, Genel Sekreter Özel Kalem Müdürü</td>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Müşavir, Hukuk Müşaviri, Müdür Yardımcısı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Özel Kalem Müdürü Yardımcısı</td>
<td>1</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan, 1. Yüksekokrütim görenler, 2. Diğerleri,</td>
<td>1</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td>II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------</td>
<td>--</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>a) Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olarak yürütülekteki hükümlere göre Mühendis ve Mimar unvanını almış olanlar</td>
<td>3</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>650</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanını almış olanlar,</td>
<td>1</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlar,</td>
<td>1</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>650</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>III- SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Baştabip, Uzman Doktor, Doktor, Diş Tabibi, Diş Doktoru, Eczacı, Biyolog, Biyokimya Uzmanı, Tipta Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen dallarda uzmanlık belgesi alanlar veya bu dallarda uzmanlık unvanını doktora aşaması ile kazananı bulunanlar</td>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>1300</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>1150</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>950</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>850</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Diğer sağlık bilimleri lisansiyerleri</td>
<td>1</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>1200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>900</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan; 1. Yüksek öğrenim görenler 2. Diğerleri</td>
<td>1</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>650</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>III- EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI</th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kadorları bu sınıfı dahil olanlardan; a) Öğretmen ve diğer personel</td>
<td>1</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>900</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>800</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>500</td>
</tr>
</tbody>
</table>
36/G


Anılan yetkinin kullanılmasına dair birkaç örneğe aşağıda bilgi amaçlı olarak verilmiştir.

Örnekler:

Karar Sayısı : 2013/5002

“Programcı ve çözümleyici unvanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamına alınması; Maliye ve Milli Eğitim Bakanlıklar ile Devlet Personel Başkanlığının
görüşlerine dayanan Başbakan Yardımcılığının 12/6/2013 tarihi ve 1974 sayılı teklifi üzerine, adı geçen Kanunun 36. maddesinin Ortak Hükümler bölümüne (G) bendine göre, Bakanlar Kurulu’nca 24/6/2013 tarihinde kararlaştırılmış.”

Karar Sayısı : 2010/1092

“Folklor araştırmacı, kültüphaneci, arşivci, kitap patoloğu ve sosyolog unvanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. maddesinin birinci fıkrasının Teknik Hizmetler Sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamına alınması; Maliye ve Milli Eğitim Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşlerine dayanan Adana Adlii Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın teklifi üzerinde, adı geçen Kanunun 36. maddesinin Ortak Hükümler bölümüne (G) bendine göre, Bakanlar Kurulu’nca 27/9/2010 tarihinde kararlaştırılmıştır.”


11. Yükselebilecek Derecenin Üstünde Bir Dereceye Yükselme

Kadro şartına bağlı olmadan Devlet memurlarının aylıklarının bir üst dereceye yükseltülmesine imkan veren bir hüküm 243 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Yükseltebilecek derecenin üstünde bir dereceye yükselme” başlığında düzenlenen 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 37. maddesidir.

Söz konusu maddede; “Bu Kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami yükselebilecekleri derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son altı yıllık sivil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan son sivil notu olumlu bulunanların kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükselebilir.” denilmekte iken, bu maddede 6111 sayılı Kanunun 117. maddesiyle değişikliğe uğrayarak, “…son sezik yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların kazanmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükselebilir.” şeklinde düzenlenmiştir.68

Önemi dolaysıyla maddeyi unsurlarına ayırarak aşağıdaki şekilde göstermek faydalı olacaktır. Buna göre:

- 657 sayılı Kanun hükümlerine göre
- **Öğrenim Durumları, Hizmet Sınıfları ve Görev Unvanları** itibariyle
- Azami yükselebilecekleri derecelerin **dördüncü kademesinden** aylık almaya hak kazanan ve
- “Son sekiz yıllık sürece içinde herhangi bir disiplin cezası almayanların” (Değişik 6111/117 md.)
- Kazanılmış hak aylıkları
- Kadro şartı aranmaksızın
- Bir üst dereceye yükseltilir.
- Kazanılmış hak aylıkla beraber Emeklilik Derecesi de yükseltilir.
- İdarenin takdir yetkisi yok.
- 2914 sayılı Kanun kapsamında olanlarda faydalanır.
- Yüsekokul mezunları zaten birinci dereceye kadar yükselebileceği için onlar hakkında uygulanamaz.
- Bir defa uygulandıktan sonra öğrenim durumu değişenler için yeniden uygulanabilir.
- İlave derece kanunlarıyla yükselebilecek derecesi aşanlar hakkında uygulanamaz.


İşte, bu istisnai haller hariç, 657 sayılı Devlet Memurlar Kanununun 243 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden düzenlenen 37. maddesi ile memurların kazanılmış hak aylıklarının, öğrenim durumları itibariyle yükseklinebilecekleri derecenin üstünde dereceye yükselebilmek için öğrenim durumuna göre yükseklinebilecek derecenin üzerine çıkarlar bu genel kurala istisnalar getirilmiştir.
Söz konusu imkândan yararlanabilmeğin için memurların; 6111 sayılı Kanunun 116 ncı maddesi ile yapılan son değişikliğe göre,

a) Öğrenim durumu itibariyle azami yükselebileceği derecenin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanmak,

b) Son sekiz yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamış olmak kaydıyla kazanılmış hak aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseítilecektir.

Hakkında 37. madde hükümleri uygulanarak kazanılmış hak aylıkları ile emekli keseneğine esas aylıkları azami olarak yükselebilecek derecenin bir üst derecesine yükseitilen personelin **öğrenim durumunda değişiklik olmadığı takdirde** hakkında 37. madde ikinci kez uygulanmayacaktır.

Bu şartları taşıyan memurlar, yükselebileceği derecenin üzerindeki bir dereceden kadroya atamamakla birlikte, işgal etmekte olduğu kadroda bırakılarak, aylığı yükselebileceği derecenin bir üstündeki dereceye çıkarılabilecektir. Ayrıca, bu memurlar yükseüldüğü dereceden aylık alanlar için öngörülen haklardan da yararlanabilecektir.


Değişiklik ile ilgili DPB Mütalaası (657 sayılı Devlet Memurlarının Kanununun 37 ncı maddesi ile 64 öncü maddesinin dördüncü bendinin uygulanmasına ilişkin görüş.) (05/11/2013-20587)

“6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra göreve başlayan Devlet memurları hakkında,
- 6111 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında Devlet memuru olarak istihdam edilen personelde herhangi bir sicil notu uygulaması söz konusu olmadığından göreve başlamalarını müteakip sekizinci yılını doldurmaları ve herhangi bir disiplin cezası almaması durumunda bir kademe ilerlemesi uygulanacağı.
- 657 sayılı Kanunun 64 üçüncü maddesinin 5 inci bendinde de belirtiltiği üzere kademe ilerlemesi başkaca bir işlemre gerek kalmaksizin personelin sekiz yılı tamamlaması durumunda, hak kazandığı tarihten itibaren geçerli olmak üzere uygulanacağı, yani tüm personelin yılda toplu olarak herhangi bir kademe ilerlemesi almasına söz konusu olmadığından, göreve başlamalarını müteakip sekizinci yılını doldurmaları ve herhangi bir disiplin cezası almaması durumunda bir kademe ilerlemesi uygulanacağı.
- 657 sayılı Kanunun 159 uncu maddesinde adaylık süresini sonunda asıl memurluğa atanılanların adaylıkta geçirdikleri süreler, kademe ilerlemelerinde ve derece yükselmelerinde değerlendirileceğini hüküm altına alındığından, sekiz yıllık sürene hesapında adaylıkta geçen sürelerin dahilmesi gerektiği, 657 sayılı Kanunun 64 üçüncü maddesinin 2 nci bendinde memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademeve en az bir yıl çalışmış olması hüküm altında alındığından, sekiz yıllık süreleri hesaplanırken Devlet memurlarının füllen hizmete bulunmadığı aylıksız izin döneminde geçirdikleri sürelerin dahil olmaması gerektiği, 6111 sayılı Kanunun yürürlüğine girdiği tarihten önce görevde olan Devlet memurlar için, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 37 inci ve 64 üçüncü maddelerinde değişiklik yapan 6111 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 25/02/2011 tarihinden önce son altı yıllık sicil notu ortalaması 90 ve üzeri olan personele, 64 üçüncü maddenin ikinci fıkrasının eski halinin uygulanması gerektiğidir.
- 6111 sayılı Kanunun yürürlüğtarihinden önce görevde olan Devlet memurları için, 657 sayılı Kanunun yürürlüğ tarihinden önce sicil notu ortalaması doksan ve yukarı olan personelin yedi, altı, beş, dört, üç yıllık sürelerinin bu Kanunun yürürlüğ tarihinden itibaren başlatılması gerektiğidir.
- ÖRNEK 1: 3. derece kadroda olup bu derecede kalma süresi olan 3 yılını tamamlayarak terfi tarihi olan 03/03/2011 tarihi itibariyle, aynı derecenin 4’üncü kademesinden aylık almaya hak kazanan lise mezunu memur hakkında bu maddenin değişiklikten önceki hüküm uygulanacağını yani son 6 yıllık sicil notu ortalamasının 90 ve yukarı olması, son sicil notunun (2010 yılı) da olumu olması halinde kadrosu aynı kalma kaydıyla kazanılmış hak aylığı 2. derecenin 1. kademesine yükseltilmektedir.

Ancak, bu memurun kadrosunun ikinci dereceye yükseltmesini gerektirecek bir durum olmadıkça (memuriyetine uygun bir yükseköğrenimi bitirmesi gibi) kazanılmış hak aylığı memuriyete devam ettiği sürece 2. derecenin son kademesine kadar ilerletilecek, hiçbir şekilde birinci dereceye yükseltelemeyecektir.

| Madde 37 – Yükseklinebilecek Derecenin Üstünde Bir Dereceye Yükselme |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| 657 Sayılı Kanun | Eski Hali | Yeni Hali |
| Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami derecelerin dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son altı yıllık not ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan son not son olumu bulunların kazanılmış aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilir. | Bu kanun hükümlerine göre öğrenim durumları, hizmet sınıfları ve görev unvanları itibariyle azami dereceler ve dereceleri derecelerinden dördüncü kademesinden aylık almaya hak kazanan ve son sekiz yıllık süre içinde herhangi bir disiplin cezası almamış olanların kazanılmış aylıkları kadro şartı aranmaksızın bir üst dereceye yükseltilir. |

12. İlave Kademe İlerlemesine Dair 657 sayılı Kanun’un 64/4 Fikrasi

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 6111 sayılı Kanun ile değişik 64. maddesinin 4. fikrasında; “Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerin yükselebildiklerine dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.” denilmektedir. Buna göre:
Son sekiz yıl içinde
Herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara
Aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere
Bir kademe ilerlemesi uygulanır.

6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 25.02.2011 tarihinden önce;

29/11/1984 tarih ve 243 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 64. maddesine eklenen fıkrada; “Devlet memurlarından 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanların aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.” denilmekteydi.

Fikranın uygulamasında dikkate alınacak hususlar şu şekilde sıralanabilir.

a) Değerlendirmeye esas alınacak son 6 yılın tümünde veya 6’ncı yılda olumlu sicil almış olma şartı söz konusu değildir. Bu süre içinde düzenlenen sicil raporlarına göre sicil notu ortalamasının en az 90 puan olması yeterlidir.

b) Sicil raporlarının her yılın Aralık ayı içinde düzenleneceği ve 31 Aralık tarihi itibariyle saklanmakta sorumlu birimlere teslim edileceği dikkate alınarak 6 yıllık sicil notu ortalaması 90 ve daha yukarı olanlar için uygulanacak bir kademe ilerlemesi 1 Ocak tarihinden itibaren geçerli olacaktır.

c) Bu şekilde uygulanan kademe ilerlemesi yukarı derecelere yükselme bakımından da dikkate alınacaktır.

6 yıllık sicil notu ortalamasının tespitinde, aylıksız izin, muvazzaf askerlik, görevden çekilme (istifa), görevden çekilmiş sayılma (müstəfi) gibi sicil raporu düzenlenemeyecek dönemler dikkate alınmayacak, sicil raporu düzenlenerek geçirilen sürelerin 6 yılı doldurması yeterli görülecektir.

d) Değerlendirmeye alınan 6 yıllık sicil raporlarındaki sicil notları ortalamasının 89 ile 90 rakamı arasında kalsılsa bir sayı olması halinde bu sayı 90’a tamamlanacaktır.

e) Yıl içinde herhangi bir tarihte terfi edecek olanlardan, yapılan terfi sonucu kazanılmış hak aylıkları ile emekli keseneğine esas aylıkları azami olarak yüksellebilecekleri derecenin 4. kademesine ilerletilenler, 37. maddede belirtilen şartları taşıyarak halinde anılan madde hükümden terfi tarihi itibariyle yararlanacaktır.

f) Son 6 yıllık sicil notu ortalamasının 90 ve daha yukarı olması nedeniyle hakkında 64. madde hükümlü uygulanan personelin, bundan sonraki altı yıllık sicil notu ortalamasının da 90 ve daha yukarı olması halinde anılan madde hükümlü yine uygulanabilecektir.
UYGULAMA DAIR 139 SERI Nolu Devlet Memurları Genel Tebliginde gerekli açıklamalara yer verilmiştir.

Diğer taraftan, 6111 sayılı Kanun’un 100. maddesiyle değişik 657 sayılı Kanun’un 64. maddesinin dördüncü fıkrasında; “Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltildiğinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir.

13. İlave Kademe İlerlemesine Dair 37. ve 64/4. Fıkrası Birlikte Uygulanması
37. madde özel bir durumda (Yükselebilecek azami derecenin 4’üncü kademesinde) uygulanabilir.

64. madde ise genel bir durumda ifade etmektedir ve herhangi bir derecede uygulanabilir.

37. maddede bir üst derecenin aynı kademesine değil ilk kademeye ilerlenir.

64. madde ise derecelerinin yükseltildiğinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi vardır.

Öte yandan iki madde bir arada ve aynı anda uygulanabilir.

İlave derece kanunlarından faydalanarak azami dereceyi aşanlara 37. madde uygulanmaz fakat 64. madde uygulanır.

37 ve 64’ün Uygulama Örnekleri: 1 (Özdemir, 2007:58)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Lise Mezunu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kazanılmış Hak Aylık Derecesi: 3/3</td>
</tr>
<tr>
<td>2001 – 2008 arası herhangi bir disiplin cezası almamış</td>
</tr>
<tr>
<td>64’üncü maddeye göre 01.01.2009’dan geçerli olmak üzere; 3/4</td>
</tr>
<tr>
<td>37’nci maddeye göre 01.01.2009’dan geçerli olmak üzere; 2/1</td>
</tr>
<tr>
<td>Disiplin cezası almamadığı hususu 01.01.2009’dan daha sonraki bir tarihte tespit edilse dahi geçerlilik tarihi 01.01.2009 olacaktır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

37 ve 64’ün Uygulama Örnekleri: 2 (Özdemir, 2007:58)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ortaokul Mezunu</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
</tr>
</tbody>
</table>

143
Kazanılmış Hak Aylık Derecesi 01.03.2006’da: 5/3

<table>
<thead>
<tr>
<th>1999 – 2006 arası herhangi bir disiplin cezası almamış</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>01.01.2007 de 64’üncü madde uyarınca; 5/4</td>
</tr>
<tr>
<td>01.01.2007 de 37’nci madde uyarınca; 4/1</td>
</tr>
<tr>
<td>01.03.2007 da <strong>normal terfi</strong> ile 4/2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

37 ve 64’ün Uygulama Örnekleri: 3 (Özdemir, 2007:58)

Lise Mezunu

Kazanılmış Hak Aylık Derecesi 01.05.2006’da: 3/2

<table>
<thead>
<tr>
<th>1999 – 2006 arası herhangi bir disiplin cezası almamış</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>01.01.2007 de 64’üncü madde uyarınca; 3/3</td>
</tr>
<tr>
<td>01.05.2007 de <strong>normal terfi</strong> ile; 3/4</td>
</tr>
<tr>
<td>01.05.2007 de 37’nci madde uyarınca 2/1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

37 ve 64’ün Uygulama Örnekleri: 4 (Özdemir, 2007:59)

Lise Mezunu
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kazanılmış Hak Aylık Derecesi</th>
<th>01.06.2006'da: 3/5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1999 – 2006 arası herhangi bir disiplin cezası almamış</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>01.01.2007 de 64'üncü madde uyarınca; 3/6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>01.01.2007 de 37'nci madde 161'inci maddeye göre; 2/3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>01.06.2007 de <strong>normal</strong> terfi ile 2/4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>37 ve 64'ün Uygulama Örnekleri: 5 (Özdemir, 2007:61)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ortaokul Mezunu</td>
</tr>
<tr>
<td>Kazanılmış Hak Aylık Derecesi</td>
</tr>
<tr>
<td>15.01.2005'te 5289 sayılı Kanun ile 4/2 ye yükselmiş</td>
</tr>
<tr>
<td>01.03.2005'te <strong>normal</strong> terfi ile 4/3</td>
</tr>
<tr>
<td>1998 – 2005 arası herhangi bir disiplin cezası almamış</td>
</tr>
<tr>
<td>01.01.2006 da 64'üncü madde uyarınca; 4/4</td>
</tr>
<tr>
<td>01.03.2006 da <strong>normal</strong> terfi ile 4/5</td>
</tr>
<tr>
<td>01.03.2007 de <strong>normal</strong> terfi ile 4/6</td>
</tr>
</tbody>
</table>
14. Sınıf Dışında Kadro İhdam Edilemeyeceği


15. Memurun Başka Sınıfta ve Derecesinin Altında Bir Görevde Çalıştırılması

Memurun başka sınıf ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılması Devlet memurlarına sağlanmış önemli bir hak ve aynı zamanda güvence olup; 657 sayılı Kanun’un 45/1 maddesinde “Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaz.” şeklinde yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Buna göre:

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

Örneğin Sağlık Hizmetleri Sınıfıda bulunan bir memur, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında çalıştırılamaz.

Bunun gibi, memurun işgal etmekte olduğu derecenin altında bir derecede çalıştırılması da yasaklanmıştır.

Diğer taraftan sınıflandırmanın, kurulan sistemin temel hükümlerinden olduğu da hatırlanmamalıdır.

16. Bir Sınıftan Başka Bir Sınıfa Geçme


Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmelerinin mümkün olması.

Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçeceği sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır.

Bu durumda sınıfları değiştireceklerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıflardaki derecelerinde dikkate alınacaktır.
16.1. İsteğe Bağlı Sınıf Değiştirme Koşulları

a) Sınıf değiştirecek memurların **gececekleri sınıf ve görevler için** 657 sayılı Kanun’da ya da teşkilat kanunlarında **belirtilen niteliklere sahip olmaları** gerekir.

b) Memurlar **esit dereceler arasında** sınıf değiştirebilirler.

c) Memurlar **derece yükselmesi suretiyle** sınıf değiştirebilirler.

16.2. Genel Olarak Sınıf Değiştirme

Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıfından genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıf, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyile atayabilirler.

Yukarıdaki fıkranın mefhumu muhalifinden; GİHS dışındaki sınıf değişikliklerinde görev ve unvan eşitliğinin gözetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan burada Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hatırlanmamalıdır.

Eski sınıflarda, görev alacakları yeni sınıf göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademe 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 bulundukları derecede kademeleri verilmez.

- Eski sınıflarda
- Görev alacakları **yeni sınıf** göre
- Memurluğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da
- Sınıf değiştirenlerin
- Yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri
- Eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar **uzatılır**
- Bu süre tamamlanıncaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademeleri verilmez.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bu fıkra hüküm yalnızca belli bir sınıfta görev almakta olan</th>
<th>derecesi yüksek olanlar için.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Belli bir unvana sahip oldukları</td>
<td>Belli okulları bitirdikleri için</td>
</tr>
</tbody>
</table>
36/A-4,8 hakkında bu paragraf hükmü uygulanır.
36/A-2,3,5 hakkında uygulanmaz.

Burada dikkat edilecek husus herhangi bir sınıfta görev almak sebebiyle ileri derece kademeden iše başlamış olmak bir kazanılmış hak doğurur. Ancak sınıf değişikliği halinde bu kazanılmış hak, normal terfilleri, kazanılan ilave süre kadar durdurur.

ÖRNEK: İmam hatiplik görevini yapmakta iken bir üst öğrenimi bitiren ve sınıf değiştirmeye suretiyle Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında görev alanların, daha önce hafızlıkta dolayı verilen ilave bir dereceye dikkate alınıp alınmayacağı?

Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 71.

Örnek: İmam hatiplik görevini yapmakta iken bir üst öğrenimi bitiren ve sınıf değiştirmeye suretiyle Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında görev alanların, daha önce hafızlıkta dolayı verilen ilave bir dereceye dikkate alınıp alınmayacağı?

Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 71.
maddesinde;

“….Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğu daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değişirenlere yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelerle tekbül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanınca kadar kendi little sınıfta ileri derecelerini sırasında bulundukları derecede kademeleri verilmez” denilmektedir.

Bu hüküm uyarınca, imam hatiplik görevini yapmakta iken hafızlık belgesi bulunması nedeniyle haklarında bir derece ilerlemesi uygulananların, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfta üç yıl (bir derece süresince) bulunduğu derece ve kademede bekletilmesi gerekmektedir.

17. İdari Görevlere Atanma

İdari görevlere atanma 69.

Bu suretle atanan memurların aylıkları kazanılmış hak dereceleri üzerinden ödenir. Ancak kazanılmış aylık dereceleri ve kariyer hizmet sınıfını için tespit edilen ek gösterge, zam ve tazminatlar ile atandıkları görevlerin ek gösterge, zam ve tazminatlarının farklı olması halinde fazla olanı ödenir.”

İdari Görevlere Atanma

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kurumlar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Eğitim ve Öğretim Sınıfı</td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı</td>
</tr>
<tr>
<td>Teknik Hizmetler Sınıfı</td>
</tr>
<tr>
<td>Dâhil memurlardan</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Kariyerlerinden yararlanmak istediklerini 2 – 4. dereceler arasındaki idari görevlere ait olup

**Kazanılmış hak derecelerin iki altında** derecelerden tespit ve ihdas edilmiş kadrolara

Atayabilirler.

- Üç Sınıfla Sınırlıdır: **EÖHS, SHYSHS** ve **THS**
- Söz konusu kadroların **2, 3 veya 4. Dereceden** olması
- Kazanılmış Hak Aylık Derecesi ile atama yapılacak kadro derecesi arasında **iki dereceden fazla menfi fark olmaması**
- Atama, ilgili kariyerinden yararlanmak amacıyla yapılacak
- Atama ancak Genel İdare Hizmetleri Sınıfına yapılabilir.
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MEMURİYETE GİRİŞ

1. Memuriyete Girişte Genel Şartlar

1.1. Türk vatandaşlığı Olmak

Turk vatandaşlığı konusu, 5901 sayılı Türk vatandaşlığı Kanunu’nda düzenlenmiştir. Buna göre:

Türk vatandaşlığı, doğumla veya sonradan kazanılır.

Doğumla kazanılan Türk vatandaşlığı, soy bağlı veya doğum yeri esasına göre kendiliğinden kazanılır. Doğumla kazanılan vatandaşlık doğumundan itibaren hüküm ifade eder.

Türkiye içinde veya dışında Türk vatandaşı ana veya babadan evlilik birliği içinde doğan çocuk Türk vatandaşıdır.

Türk vatandaşı ana ve yabancı babadan evlilik birliği dışında doğan çocuk Türk vatandaşıdır.

Türk vatandaşı baba ve yabancı anadan evlilik birliği dışında doğan çocuk ise soy bağlı kuruluşunun sağlayabileceği usul ve esasların yerine getirilmesi halinde Türk vatandaşlığını kazanır.

1.2. Memuriyete Girişte Yaş

Genel olarak 18 yaşını tamamlayanlar Devlet memuru olabilirler.

Bir meslek veya sanat okulunu bitirenler en az 15 yaşını doldurmuş olmak ve Türk Medeni Kanununun 12. maddesine göre Kaza-i rüşt kararı alan herkes memur olamaz. Yalnızca meslek veya sanat okulunu bitirenlerden Kaza-i rüşt kararı alanlar memur olabilirler.

— Burada rüşt değil yaş esasıdır.
— Aksi halde Medeni Kanun’da yer alan “evlenmek kişiye ergen kılar” hüküm dolayısıyla evlenen kişi 18 yaşından küçük olsa bile memur olabilir.

69 Bulgaristan’dan Türkiye’ye mecburi göç eden -Türk soyundan olanlarda- Türk vatandaş olma şartının aranmayacağını 27.6.1989 tarih ve 375 sayılı KHK’nın geçici 5. maddesi ile hükme bağlanmıştır.

70 Sonradan kazanılan Türk vatandaşlığı, yetkili makam kararı, evlenme veya evlat edinilme ya da seçme hakkının kullanılması ile gerçekleşir.

71 Adayların ilan edilen kadrolar için istenilen genel ve özel koşulları ÖMSS’nin yaptığı tarih itibariyle değil adayların yerleştirme işlemlerine son başvuru tarihi itibariyle taşıması gerektiği hk. (DPB; 03.12.2012-18756)
kaza-i rüşt kararı almak şartıyla Devlet memurluklarına atanabilirler.

Kaza-i rüşt kararı alan herkes memur olamaz. Yalnızca meslek veya sanat okulunu bitirenlerden Kaza-i rüşt kararı alanlar memur olabilirler.

Burada rüşt değil yaş esastır.

Aksi halde Medeni Kanun’da yer alan “evlenmek kişiyi ergen kılar” hükmü dolayısıyla evlenen kişi 18 yaşından küçük olsa bile memur olabilir.

(B) grubu kadrolar için üst yaş sınırı yoktur; (A) grubu kadrolar 72. (A) grubu kadrolar için sınavın tarih itibariyle 35 yaşını doldurmuş olmak şartı aranmaktadır. Bu noktada 657 sayılı Kanun’un Ek 40. maddesinde yer alan kariyer personel ile ilgili düzenleme bakıma yarar vardır.


Özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları tarafından mesleğe özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle yapılacak alımlarda da birinci fıkra hükmü uygulanır.”

72 (B) grubu olarak adlandırılan kadrolar ise, kamu personel seçme sınavının ardından ÖSYM başkanlığında merkezi sistemle ataması yapılan ve başka herhangi bir sınav girilmeksinin göreve başlanıkan kadrolardır. (Memur, koruma ve güvenlik görevlisi, hemşire, mühendis, hizmetli vb.)

73 “Kamu kurum ve kuruluşları, kanunlarda ya da kanunların bu konuya dair düzenleme yetkisi öngörüdüğü tüzük ve yönetmeliklerde yer alan özel hükümler haricinde, merkezi yerleştirme yapmasını talep edecekleri kadro ve pozisyonlar için yaş sınırı tespit edemezler.” Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılabacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik Ek Madde 3

74 (A) grubu kadrolar; mesleğe kamu personel seçme sınavının ardından kurumların kendi özel mevzuatları gereğince gerekli puani almış adaylar arasında yapılan özel yarışma sınavı (yazılı ve sözlü) ile yardmcı (stajyer) olarak girilen ve yetiştirme döneminin ardından yapılan yerel yetenek sınavında başarı gösterilmesi üzerine asıl uvana ataması yapılan kadrolardır. (Müfettiş yardımcılığı, uzman yardmcılığı, kaymakam adaylığı vb.)
1.3. Memuriyete Girişte Öğrenim Durumu


1.4. Kamu Haklarından Mahrum

Memur olmak isteyen kimsenin kamu hakklarından (seçme, seçilme, çalışma özgürlüğü vb.) mahrum olmaması veya memur olmasını engelleyen bir mahkümeyiinin bulunmaması koşuldur. Bu haklar ancak kanuna kısıtlanabilir. Kamu hakları kısıtlanmış bir kimse Devlet memuru olamaz.

“Kamu Haklarından Yoksun Bırakılma” ancak katılsı bir suç işlendiği takdirde verilecek ceza mahkümeyini kesinleşmésinden sonra söz konusudur.

“Belli Hakları Kullanmaktan Yoksun Bırakılma” müessesesi Türk Ceza Kanunu’nun 53. maddesinde düzenlenmiştir.

75 657 sayılı Kanun Ek Madde 42 – “36 ncı maddenin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde belirtilen unvanlı kadrolar ile kamu kurum ve kuruluşlarının yarışma ve yeterlik sınavıyla atanılan kadro ve pozisyonlarına alınacak personele ilişkin yapılan sınavlara; kanunlarında belirtilen fakülte ve/veya bölümlerin yanı sıra ilgili kamu kurum ve kuruluşunca yürütülen kurumsal hizmet gerekleri çerçevesinde en az dört yıllık lisans eğitimi veren ve yönetmeliklerinde belirlenen yükseköğretim kurumlarından ya da bunlara denkligi Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtiçiindeki veya yurtdışındaki öğretim kurumlarından mezun olanlar da başvurabilir.”
1.5. Memuriyete Girmeyete Engellenen Suçlardan Mahkûmiyet

— Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile;

— Kasten işlennen 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, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığını değerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkum olmama.

Yukarıda verilen hüküm çerçevesinde, ilgili hakkında verilen hapis cezalarının 657 sayılı Kanunun 48/A-5 inci maddesinde sayılan nitelikli suçlar kapsamında yer almaması ve 1 yıldan az süreli olması sebebiyle atamasında herhangi bir engel bulunmadığı mütalaa edilmektedir.” (DPB. 26/02/2015-1408)

Fıkra ile ilgili olarak yapılabilecek bir takım belirlemeler ise şu şekildedir.

Taksirli suçlar eskiden olduğu gibi memuriyete girişe engel değil.

Eskiden “ağır hapis” olan yaptırım şartı TCK’da değişikliğe bağlı olarak “hapis” oldu.

Eskiden memuriyeti sonra erdiren katlı suçlardan mahkûmiyetin alt sınırı 6 ayken 1 yıla çıkarıldı.

Süresi ne olursa olsun alınan mahkûmiyet nedeniyle memuriyete atanmaya engel suçlar madde metninde tek tek sayılır. Maddenin eski halinde “…gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyet kırıcı suçtan…” ifadesi yer almaktaydı.

Buna göre Kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına mahkûm olanlar hak yoksunluğuna dair süreler geçmiş olsa bile memuriyete alınmazlar.

Hak yoksunлуğuna dair süreler geçmiş, ayrıca affa uğramışsalar bile aşağıda yer alan suçlardan mahkûm olanlar, mahkûmiyet sürelerine bakılmaksızın hiçbir şekilde memuriyete alınmazlar.

➤ Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar

➤ Anayasal Düzene ve Bu Düzenin İşleyişiine Karşı Suçlar

Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar; Devletin birliğini ve ülke bütünüfnüne bozmak (5237/md.302), Düşmanla işbirliği yapmak (5237/md.303), Devlete karşı savaşa tahrik (5237/md.304), Temel millî yararlara karşı faaliyette bulunmak için yarar sağlama (5237/md.305), Yabancı devlet aleyhine asker toplama (5237/md.306), Askeri tesisleri tahrip ve düşman askerî hareketleri yararına anlaşmarsa (5237/md.307) ve Düşman devlete maddi ve mali yardım (5237/md.308) Suçlardır.

Anayasal Düzene ve Bu Düzenin İşleyişiine Karşı Suçlar; Anayasayı ihlal (5237/md.309), Cumhurbaşkanına suikast ve fiili saldırı (5237/md.310), Yasama organına karşı suç (5237/md.311), Hükûmetsi karşılık su (5237/md.312), Türkiye Cumhuriyeti Hükümetine karşı silahlı isyan (5237/md.313), Silahlı örgüt (5237/md.314), Silahlı saldırı (5237/md.315) ve Suç için anlaşmasın (5237/md.316) Suçlardır.
Milli Savunmaya Karşı Suçlar
Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk
Zimmet
İrtikâp
Hırsızlık
Dolandırcılık
Sahtecilik
Hileli İflas
Güveni Kötüye Kullanma
İhaleye Fesat Karşıtırma
Edimin İfasına Fesat Karşıtırma
Kaçakçılık (Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu kapsamındaki kaçakçılık, bunun sonucu olarak anılan Kanun’da düzenlenmemiştendi; “Vergi Kaçakçılığı” değil)
Suçtan Kaynaklanan Mal Varlığı Değerlerini Aklama

Haklarında “hükmün açıklanmasının geri bırakılması” kararı olanların memuriyete alınmaları için denetim süresinin geçmesini beklemeye gerek yoktur. Memur olanların görevine son verilmemek.

Konunun biraz karmaşık olması nedenli olmasından dolayı anlaşılmasını sağlamak adına aşağıda iki adet Devlet Personel Başkanlığı görüşüne yer verilmiştir.

79 Milli Savunmaya Karşı Suçlar; Askeri komutanlıkların gasbı (5237/md.317), Halkı askerlikten soğutma (5237/md.318), Askerleri itaatlılığa teşvik (5237/md.319), Yabancı hizmetine asker yazma, yazılma (5237/md.320), Savaş zamanında emirlere uymama (5237/md.321), Savaş zamanında yükümlülükler (5237/md.322), Savaşta yalan haber yayma (5237/md.323), Seferberlikle ilgili görevin ihmalı (5237/md.324) ve Düşmandan unvan ve benzeri payeler kabulü (5237/md.325) Suçlardır.

80 Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk; Devletin güvenliğine ilişkin belgeler (5237/md.326), Devletin güvenliğine ilişkin bilgileri temin etme (5237/md.327), Siyasad veya askeri casusluk (5237/md.328), Devletin güvenliğine ve siyasad yararlarına ilişkin bilgileri açıklama (5237/md.329), Gizli kalması gereken bilgileri açıklama (5237/md.330), Uluslararası casusluk (5237/md.331), Askeri yasak bölgelere girme (5237/md.332), Devlet surlarından yararlanma, Devlet hizmetlerinde sadakatsızlık (5237/md.333), Yasaklanan bilgileri temin (5237/md.334), Yasaklanan bilgilerin casusluk maksadıyla temin (5237/md.335), Yasaklanan bilgileri açıklama (5237/md.336), Yasaklanan bilgileri siyasal veya askeri casusluk maksadıyla açıklama (5237/md.337), Taksir sonucu casusluk fiillerinin işlenmesi (5237/md.338) ve Devlet güvenliği ile ilgili belgeleri elinde bulundurma (5237/md.339) Suçlardır.
ÖZET: Denetim görevinin ihmalı suçundan 5237 sayılı Kanunun 251/2 maddesi uyarınca 2 ay 15 gün hapis cezasına mahkum olan, söz konusu cezası aynı Kanunun 53/1 maddesi gereğince ertelenen ve 51/3 maddesi uyarınca 1 yıl süreyle denetime tabi tutulan, 53/5 maddesi uyarınca hapis cezasının infazından sonra işlemek üzere 1 ay 7 gün süreyle belirli hakları kullanmaktan yoksun bırakılan memur hakkında verilen söz konusu kararın memuriyete engel teşkil edip etmeyeceği hususunda. (24/01/2014-25964)

"Bakanlığınız Giresun İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde ziraat mühendisi kadrosunda görev yapmakta olan ...'nin Giresun Ağır Ceza Mahkemesinin 12/01/2012 tarihli ve Dosya No:2010/126, Karar No:2012/1 sayılı kararıyla, denetim görevinin ihmalı suçundan 5237 sayılı Kanunun 251/2 maddesi uyarınca 2 ay 15 gün hapis cezasına mahkum olduğunu, söz konusu cezanın aynı Kanunun 53/1 maddesi gereğince ertelendiğini ve 51/3 maddesi uyarınca 1 yıl süreyle denetime tabi tutulacağını, 53/5 maddesi uyarınca hapis cezasının infazından sonra işlemek üzere 1 ay 7 gün süreyle belirli hakları kullanmaktan yoksun bırakıldığını belirtmiş ve söz konusu kararın memuriyete engel teşkil edip etmeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Devlet memurluğuna alınacaklarında arananın genel ve özel şartlarının düzenlendiği 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 düzenene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fazla karıştırma, edimin ifasına karşı karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olanların memur olamayacakları belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Hapis cezasının ertelenmesi" başlıklı 51 inci maddesinde; "(1) İşlediği suçtan dolayı iki yıl veya daha az süreyle hapis cezasına mahkûm edilen kişinin cezası ertelenebilir. ...

(3) Cezasi 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 kurumında veya özel olarak aynı meslek veya sanatu icra eden bir başkasının gözetimi altında ücret karşılığınde 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. ...

(6) Mahkeme, hükümlünün kişiliğini ve sosyal durumunu göz önünde bulundurarak, denetim süresinin herhangi bir yükümlülük belirlenmeden veya uzman kişi görevlendirmeden geçirilmesine de karar verebilir.

(7) Hükümlünün denetim süresi içinde kasıtsız bir suç işlemesi veya kendisine yüklenen yükümlülüklerle, hakimin uyarısına rağmen, uymama sahiptir etmesine halinde; ertelenen cezanın kısmen veya tamamen infaz kurumunda çektirilmesine de karar verebilir.

(8) Denetim süresi yükümlülüklerle uygun veya iyi halli olarak geçirildiği takdirde, ceza infaz edilmiş sayılır." denilmez suretiyle, "hapis cezasının ertelenmesi" müessesesinin mahkumiyeti ortadan kaldır服务于acağı, sadece aylık maddede belirtilen şartların gerçekleştirilmesi halinde hapis cezasının infaz edilmesi sağlanacağını hüküm bağlanmıştır. Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun 48/A-5 kapsamında memuriyete engel nitelikte (kasten işlenmiş bir suçtan dolayı 1 yıl ve daha fazla süreli) hapis cezasına mahkum olanların, söz konusu hapis cezağının ertelenmesinin memur olarak atanmalarına imkan olmayacağını açığa çıkartır.

Bu çerçevede, denetim görevinin ihmalı suçundan 5237 sayılı Kanunun 251/2 maddesi uyarınca verilen 2 ay 15 günlük hapis cezasını, 1 yıldan daha az süreli olarak hasıbiyle, 657 sayılı Kanunun 48/A-5 kapsamında memuriyete engel teşkil etmemektedir.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların düzenleniği 48/A-4 maddesinde; "Kamu haklarından mahrum bulunmak," ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinin birinci fıkrasında; 

"(1) Kişi, kasten işlemiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahküm ettiğin kanuni sonucu olarak;

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

Yoksun bırakılır.

(2) Kişi, işlemiş bulunduğu suç dolayısıyla mahküm olduğu hapis cezasının infazı tamamlanmamışa kadar bu hakları kullanamaz....

(4) Kisa süreli hapis cezası ertelenmiş veya fiili işlemü strada onsekiz yaşını doldurmuş olan kişiler hakkında birinci fıkrı hüküm uygulanmaz." ve 5237 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde de; "(2) Hükmedilen bir yıl veya daha az süreli hapis cezası, kısa süreli hapis cezasıdır." hükümlerine yer verilmek suretiyle, kasten işlenmiş bir suçtan dolayı hapis cezası mahkum olanların, cezaevinde bulunmalarının doğal bir sonucu olarak hapis ceza...
cezasının infazı süresince memur olamayacakları, ancak kısa süreli (1 yıl veya daha az süreli) hapis cezası ertelenmiş olanların ise memur olabilecekleri ifade edilmiştir.

Ancak, 5237 sayılı Kanunun 53 üçüncü maddesinin beşinci fıkrasında ise; "(5) Birinci fıkrada sayılan hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemeniz üzere, hükümlünün cezanın infazından bir katma kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasını yasaklanmasına karar verilir. ..." hükmüne yer verilerek, kamu görev ve yetkilerini kötüye kullanmak suretiyle işlenen her türlü suç istaclarına hapis cezasına mahkûmiyet halinde, ayrıca, cezanın infazından sonra işlemeniz üzere, kamu haklarının kullanılması yasaklanmasına karar verilmiştir.

Görüldüğü üzere, denetim görevinin ihmalinden dolayı 5237 sayılı Kanunun 251/2 maddesi uyarınca 2 ay 15 günlük hapis cezasına mahkûm olan ilgilinin, kısa süreli hapis cezasının ertelenme olması hasebiyle, aynı Kanunun 53 üçüncü maddesinin birinci ve dördüncü fıkraları çerçevesinde, kamu haklarının kullanılamaz (memur olarak atanmaktan) yasaktır; ancak 52/3 maddesi uyarınca, kısa süreli hapis cezasının ertelenmesi olsa bile, hapis cezasının infazından sonra işlemeniz üzere verilen 1 ay 7 günlük hukuki hak ve yetkinin kullanılması, 657 sayılı Kanunun 48/A-4 maddesi kapsamında memuriyete engel teşkil edilmişdir.

Diğer taraftan kısa süreli hapis cezasının ertelenen ilgilinin, 5237 sayılı Kanunun 53/4 maddesi uyarınca hapis cezasının infazı süresince kamu haklarından yasaklı bulunmadığı, ancak 53/5 maddesi gereğince hapis cezasının infazından sonra işlemeniz üzere kamu haklarından yasaklanmasını bazı hukuki sorunlara yol açabilmesi halinde, hapis cezasının infazı süresince kamu haklarından yasaklı bulunan 51/8 maddesi uyarınca denetim süresinin dönümlüymesi halinde, hapis cezasının infazından sonra işlemeniz üzere olay gerçekleştirdiğinde, bu hukuki back-up veya iyi hali olarak geçerlilik halinde hapis cezasının infazı edilmiş sayılacağı göz önünde bulundurulduğunda, hapis cezasının infazından sonra işlemeniz üzere ordulukla kamu haklarını kullanmak için hapis cezasının infazından söz edilemeyeceği sadece 51/8 maddesi uyarınca net anlamıyla düzenleyen Türk Ceza Kanununun 53 üçüncü maddesinin birinci, dördüncü ve beşinci fıkralarının uygulanmasıyla ilgili olarak Adalet Bakanlığından da görüş alınması uygun görüldü.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1) Denetim görevinin ihmalı suçundan verilen kısa süreli (2 ay 15 günlük) hapis cezasının, 657 sayılı Kanunun 48/A-5 maddesi kapsamında memuriyete engel teşkil etmediği,

2) 5237 sayılı Kanunun 53/5 maddesi uyarınca hapis cezasının infazından sonra işleme izin verilen ilk 7 gün süreyinde belirli hakları kullanmakta başlayan haklarının, mezkur Danıştay kararına paralel olarak memuriyetine son verilmemeyi mümkün bulunmuş olduğu, ancak kamu haklarından yasaklı olduğu süre (1 ay 7 gün) boyunca memuriyetin askıda olduğu ve bu süre zarfında maaşın ödenmesine imkan bulunmadığı,

3) Öte yandan kısa süreli hapis cezası ertelenenlerin, hapis cezasının infaz süresince kamu haklarından yasaklı tutulmadığı göz önünde bulundurularak, hapis cezasının infazından sonra işleme izin verilen 5237 sayılı Kanunun 53/5 maddesi uyarınca kamu haklarından yasaklanan işlemek üzere 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53inci maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreye hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğini karşı suçlar, Anayasaal düzenе 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.

DPB Görüşü 2

ÖZET: Yaralama suçundan hakkında 4 ay hapis cezası verilen memurun cezasının denetimli serbestlik tedbirine uygulanmak suretiyle infra aşamasında ilgili hakkında hangi işlemin yapılacağı hk. (12/10/2016-6078)


657 sayılı Devlet Memurları Kanununun devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların düzenleniği 48inci maddesinin "A) Genel Şartlar" başlıklı bölümlünün beşinci fikrasında "Türk Ceza Kanununun 53inci maddesinde belirlilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreye hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasaal 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."
hükümine yer verilmiş olup, kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına çarptırılanlar ile verilen hapis cezasının süresine bakılmaksızın affa uğramış olsalar bile yukarıda sayılan nitelikteki suçlardan hüküm giymiş olanların devlet memuru olamayacakları ifade edilmiştir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma" başlıklı 53 üçüncü maddesinde "(1) Kişi, kasten işlenmiş olduğu suçtan dolayı hapis cezasına mahküm yetin kanunun sonuçu olarak; a) Sürekli, süreli veya geçici bir kamu görevinin üstlenilmesinden; bu kapsamda, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeliğinden veya Devlet, il, belediye, köy veya bunların denetim ve gözetimi altında bulunan kurum ve kuruluşlarca verilen, atamaya veya seçime tabi bütün memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilmekten,..."
hüküme yer almaktadır.

5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun "Denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak cezanın infazı" başlıklı 105/A maddesinde "(1) Hükmülerin dış dünyaya uyumlarını sağlamak, aileleriyle bağlantısını sürdürmelerini ve güçlendirmelerini temin etmek amacıyla; a) Açık ceza infaz kurumunda cezasının son altı ayın kesintisiz olarak geçiren,... koşullu salıverilmesine bir yıl veya daha az süre kalan kişi, iyi hâllini hükümete talebi hâline, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmını denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infazına, ceza infaz kurumu idaresiyle hükümetin ve güçlendirmelerini temin etmek amacıyla;' hâkim maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmını denetimli serbestlik tedbiri uygulannak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hâkim maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayilan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayilan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hükümlerin, cezaların koşullu salıverilme tarihine kadar olan kısmının denetimli serbestlik tedbiri uygulanmak suretiyle infaz edilebileceği ifade edilmiş, denetimli serbestlik tedbirinin, bir infaz şekli olduğu..." hükmüne yer verilmiş olup, mezkur maddede sayılan şartlar çerçevesinde koşullu salıverilmesine 1 yıl veya daha az süre kalan hü...
ve mahkumiyeti ortadan kaldırmadığı, sadece amlan maddede belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde cezanın infaz edilmiş sayılabileceği ifade edilmiştir.


Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, işlemiş olduğu suçun 657 sayılı Kanunun 48/A-5 inci maddesinde sayılan nitelikli suçların kapsamında sayılaması ve almış olduğu cezanın 1 yıldan az olması sebebiyle, ilgiliin, denetimli serbestlik tedbirini uygulanmak suretiyle hapis cezasının infaz süresince memuriyetinin askuda olduğu, ancak söz konusu cezanın infaz edilmesinden sonra tekrar göreve başlatılması gerektiği mütalaadır edilmektedir.”

1.5.1. Hükmün Açıklanmasının Geri Birakılmasının Memuriyete Etkisi

5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'nun 231'inci maddesinin 5'inci fıkrasında “hükmün açıklanmasının geri birakılması, kurulan hükmün sanık hakkında bir hukuki sonuc doğurması ifade eder” hükmüne yer verilerek, sanığa islah için bir fırsat tanılmış bulunmaktadır.

Hükmün açıklanmasının ertelenmesine karar verilmesi halinde sanık, beş yıl süreyle denetim süresine tabi tutular. Bu süre içinde bir yılda fazla olmamak üzere mahkemenin belirleyeceği süreye, sanık hakkında denetimli serbestlik tedbirine karar verilebilir. Denetim süresi içinde dava zamanınızı durur ve denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemediği ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklerle uyun davranıldığı takdirde, açıklanması geri birakılan hükmün ortadan kaldırılacak, davranan düşmesi kararı verilir. Denetim süresi içinde kasten yeni bir suç işlemesine veya denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülükleri aykırı davranışla halinde, mahkeme hükmü açılır. Ancak mahkeme, kendisine yüklenen yükümlülükleri yerine getirememen sanığın durumunu değerlendirerek; cezanın yaşına kadar belirleyeceğini bir kısmının infaz edilmemesine ya da koşullarını varlığı halinde hapis cezasının ertelenmesine veya seçeneği yapraklara çevrilmesine karar vererek yeni bir mahkûmiyet hükmü kurabilir.

Sonuç olarak; “hükmün açıklanmasının geri birakılması” kurumu ile kanun köyucu, sanık hakkında verilen mahkûmiyet hükmünün, hukuk âleminde sonuç doğurmadan önce şartlı
olarak belirli bir süre askıya alınmasına ve bu süre sonunda yeni bir suç işlemememesi halinde davanın düşmesine karar verilmesi yönünde açık irade sergilemektedir. Bu sebeple, hükümün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilerek; 5 yıl süreyle denetim altında alınan herhangi bir personel hakkında; bu süre içinde yeni bir suç işlememesi halinde davanın düşmesi kararı verileceği hususu göz önünde bulundurulduğunda, verilen mahkûmiyet hükümün Devlet Memurları Kanunu'nun 48-(A/5) ve 98/b maddeleri çerçevesinde değerlendirilmesi bu aşamada mümkün olmamakta, dolayısıyla anılan fikralara göre işe son verme durumunun oluşabilmesi için personelin takip edilmesi ve denetim süresi sonunda verilecek kararın beklenilmesi gerekmektedir.

Bu durumda haklarında “hükümün açıklanmasının geri bırakılması” kararı olanların memuriyete alınmaları için denetim süresinin geçmesini beklemeye gerek olmamakta, dolayısıyla anılan fikralara göre işe son verme durumunun oluşabilmesi için personelin takip edilmesi ve denetim süresi sonunda verilecek kararın beklenilmesi gerekmektedir.

1.6. Memuriyete Girişe Askerlik Durumu
- Askerlikle ilgisi bulunmamak.
- Askerlik çağına gelmemiş bulunmak.
- Askerlik çağına gelmiş ise muazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak.

1.7. Memuriyete Girişe Sağlıkh Durumu
53. madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.

1.8. Güvenlik Soruşturması ve/veya Arşiv Araştırması

3.10.2016 tarihi ve 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 74. maddesi ile getirilmiş bir düzenlemedir. Buna göre memuriyete girmeden önce; güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak şartı getirilmiştir.81


“Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması; kamu kurum ve kuruluşlarında, yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde devlet güvenliğinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün, iç ve dış menfaatlerin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgelerin bulunduğuna gizlilik dereceli birimler ile askeri, emniyet ve istihbarat teşkilatlarında çalıştırılacak kamu personeli ve ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışacak personel hakkında yapılır.

Devletin güvenliğini, ulusun varlığını ve bütünlüğünü iç ve dış menfaatlerinin zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceği bilgi ve belgeler ile gizlilik dereceli kamu personeli ile meslek gruplarının tespiti, birim ve kısımlarının tanımlarının yapılması, güvenlik soruşturmasının ve arşiv araştırmasının usul ve esasları ile bunu yapacak merciler ve üst kademe yöneticilerinin kimler olduğunu Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak yönetmelik ile düzenlenir.”

81 “...Bu itibarla, 676 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendine sekizinci alt bend olarak eklenen güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak şartının naklen atamalar ile kurum içi unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamaları kapsamadığı değerlendirilmekte olup, diğer kurumlardan naklen atama yoluya Üniversitenize geçecek personel ile Üniversitenizde kurum içinde unvan değişikliği suretiyle ataması yapılan personel hakkında güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmasını zorunluşturmak arz etmediği, ancak Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi kapsamında gerekli görülen hallerde güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmanın yenilenmesinin mümkün olduğu, ayrıca daha önce Devlet memuru veya akademik personel olarak görev yapmakta iken istifa edenlerden Üniversitenizde akademik unvanlı kadrolara atanmak isteyenler hakkında güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmasını mümkün olduğu düşünülmektedir.”(DPB)
Maddede ifade olunan yönetmelik 12.4.2000 tarihli ve 24018 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliği”dir. Yönetmelik; yetkili olmayan kişilerin bilgi sahibi olmaları halinde Devletin güvendiğini, iç ve dış menfaatlerinin, ulusal varlığın ve bütünlüğün zarar görebileceği veya tehlikeye düşebileceğini bilgi ve belgeleri, bunun toplanmasını ve işlemini yürüten bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili birim ve kısımlarının belirlenmesini, Türk Silahlı Kuvvetlerinde, emniyet ve istihbarat teşkilatlarında, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde çalışan personeli, ayrıca bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışında teşkilatlarında sürekli görevlendirilecek bütün personel için yapılacak güvenlik soruşturması ve arşiv araştırmasının esas ve usullerini, bunu yapacak mercileri, hakkında güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılacak gizlilik derecisi yerde çalışan kamu personeli ile meslek grupları ve üst kademe yöneticilerini kapsamak üzere çıkarılmıştır.²²

Söz konusu Yönetmeliğin “Tamamlar” başlıklı 4. maddesinin (f) bendinde arşiv araştırması: “Kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilisiği ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığını mevcut kayıtlardan saptanması” (g) bendinde ise güvenlik soruşturması: “kişinin kolluk kuvvetleri tarafından halen aranıp aranmadığının, kolluk kuvvetleri ve istihbarat ünitelerinde ilisiği ile adli sicil kaydının ve hakkında herhangi bir tahdit olup olmadığını, yüzlocale faaliyetlerde bulunup bulunmadığının, ahlaki durumunun,

Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve mahalli mülli idare amirlikleri tarafından yapılır.


yabancılar ile ilgisinin ve sir saklama yeteneğinin mevcut kayıtlardan ve veriinden araştırılmak suretiyle saptanması ve değerlendirilmesi” şeklinde tanımlanmıştır.83

Kamu Denetçiliği Kurumu da hakkında Hükmün Açıklanmasının Geri Brakılması Mağduru hakkında Hükmün Açıklanmasının Geri Brakılması kararının, sankı hakkında hüküm olunan cezanın beli bir denetim süresi içerisinde sonuç doğurmasması, denetim süresi boyunca kasıtlı bir suç işlenmez ve yükümlülüklerle uygun davranılması cezanın ortadan kaldırılması ve davranın düşmesine yol açan bir cezanın bireyselleştirilmiş kurumu olduğu,

Bu bağlamda CMK 231 inci maddesinde "Sanığa yüklenen suçtan dolayı yapılması yargılanma sonunda hüküm olunan ceza, iki yıl (2) veya daha az süreli hapis veya adli para cezası ise? mahkemece, hüküm açılan masının geri brakılması karar verilebileceği, hüküm açılan masının geri brakılması,_curulan hüküm sankı hakkında bir hukuki sonuc düşünülmektedir. (13) numaralı bendinde ise, hüküm açılan masının geri brakılması kararının, bunlara mahsus bir sistemde kaydedileceği, bu kayıtlar, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayıla bağlantılı olarak Cumhuriyet savcısı, hakim veya mahkeme tarafından istenmesi halinde, bu maddede belirtilen amaç için kullanılabilmesi,

Başvuran hakkında verilmiş kararın sonuçunda kişinin güvenlik soruşturmasını olumlu sonuçlanmadığı belirtilmek suretiyle ataması iptal edilmişse de 5271 sayılı Kanunun 231 inci maddesinin (13) numaralı bendindeki "Hükmün açıklanmasının geri brakılması kararının, bunlara mahsus bir sisteme kaydedileceği, bu kayıtlar, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak Cumhuriyet savcısı, hakim veya mahkeme tarafından istenmesi halinde, bu maddede belirtilen amaç için kullanılabilmesi", yine 5352 sayılı Adli Sicil Kanununun 6ncı maddesindeki? "Kamu davasının açılmasının ertelenmesine ve hüküm açıklanmasının geri brakılması ilikin kararların, ancak bir soruşturma veya kovuşturmayla bağlantılı olarak mahkeme, hakim, askeri hakim, Cumhuriyet Başsavcılığı veya askeri savcılık tarafından istenmesi halinde verilmek üzere kaydedileceği" hükmüleri karşısında, Adli Sicil Kayıda özel bir yere kaydedilmesi gerek ve kanunun belirlendiği olduğu amaçlar dışında kullanılmalayacağı belirtilen Hükmün Açıklanmasının Geri Brakılmasına ilişkin kararın, Infaz Koruma Memurluğu sınavı açısından kişinin güvenlik soruşturmasını olumuz olarak değerlendirilmesine imkan vermeeyeceğin açık olduğu,

83 Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılması isteminin ilgili makama ulaşmasından itibaren arşiv araştırma sonuçları en geç 30 gün, güvenlik soruşturması sonuçları en geç 60 gün içinde cevaplanmalıdır. Soruşturma ve araştırma sonucunu içeren bilgi ve belgeler ilgiliinin güvenlik makamlarındaki dosyasında asgari “gizli” gizlilik derecesinde saklanır.
Başvuranın, yargılandığı davadaki suçun vasıf ve mahiyeti, denetim süresi içerisinde kasten yeni bir suç işlememiş ve denetimli serbestlik tedbirine ilişkin yükümlülüklerine uygun davranıldığı gerekçeste hakkında verilmiş olan mahkümeyet kararının kaldırılması olması, memuriyete engel oluşturacak nitelikte başka bir fiilinnin bulunmaması, güvence soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumsuz olarak değerlendirilmesini haktaki kabuldecek hukuku kabul edilebilir başka bir tespit de bulunmaması karşısında hukuka uygun olmadığı değerlendirilmiştir.

İptal edilen söz konusu atama işleminin makul sürede kaldırılarak, başvuranın atamasının yapılması hususunda Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğüne TAVSİYEDE BULUNULMASINA karar vermiştir."

2. Memuriyete Girişte Özel Şartlar

Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41. maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak

Kurumların özel kanun veya diğer mezvzuatında aranan şartları taşımak.84

84 Örneğin, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’nda: Hukuk müşaviri kadrosuna atanılmak için; avukatlık ruhsatına sahip olmak ve en az beş yıl avukatlık yapmış olmak, icra memuru ve memur kadrolarına atanılmak için; en az dört yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarının hukuk, siyasal bilgiler, iletişim, iktisat ve iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, uygulamalı bilimler yüksekokullarının gümüş öğretme bölümünden veya en az iki yıl süreli eğitim veren ihracat-İthalat, uluslararası ticaret, uluslararası ticaret yönetimi, dış ticaret, uluslararası ticaret ve lojistik, lojistik yönetimi, adalet meslek yüksekokulu ile melek yüksekokullarının adalet, gümüş öğretme ve gümüş işleri bölümünden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca onaylanmış yurt içi veya yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarının Bakanlığça ihtiyaç duyulan ve sınav alanında belirtilen fakülte, yüksekokul veya bölümlerinden mezun olmak, çözümleyici ve programcı kadrosuna atanılmak için; en az dört yıllık eğitim veren fakülte veya yüksekokulların matematik, istatistik, fizik, bilgisayar, elektrik ve elektronik bölümleri veya mühendislik fakültelerinin Bakanlığça ihtiyaç duyulan ve sınav alanında belirtilen fakülte, yüksekokul veya bölümlerinden mezun olmak, en az iki programlama dilini bilen veYS’den en az (D) düzeyinde veya buna benzer kabul edilen uluslararası geçerlilik bulunan sınavlardan geçerlilik süresi sona ermiş puan aldığını bir yabancı dil seviye belgesiyle belgelemek, yabancı dil seviye belgesini, sınavın son müracaat tarih itibariyle beş yıl içerisinde girmiş olduğu sınavda almış olmak, Bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol

KPSS Tercih Kılavuzunda ilan edilen kadro ve pozisyonlar ile bunlar için aranan nitelikler, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaçları ve yürürlükteki mevzuatları ile DPB tarafından onaylanan Nitelik-Kod Kılavuzu’nda belirtilen nitelikler çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenmektedir.86


85 Nitelik Kod Kılavuzunda öğrenime ilişkin koşullar Yükseköğretim Kurulu Kararlarında belirtildiği üzere unvanların lisans seviyesinde kazanacağı, lisansüstü öğrenimin ise bu unvanları değiştirmeyeceği dikkate alınarak öğrenime ilişkin nitelik kodları lisans, ön lisans ve ortaöğretim olarak belirlenmektedir.

86 Nitelik-Kod Kılavuzu; Devlet Personel Başkanlığının, Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve ÖSYM Başkanlığının katılımıyla yapılan çalışmalar sonucunda hazırlanmaktadır. Bu çalışmalarında, 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 denge 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.
3. Memuriyete Girişte Sınav Şarti

Devlet kamu hizmet ve görevlere Devlet Memuru olarak girmek isteyenler, belirlenen şartları yerine getirerek başvurularını yaparlar.

Devlet kamu hizmet ve görevlere girmek isteyenlerden ilan edilen şartları haiz bulunmayanlar bu sınavlara katılamazlar ve bu husus başvurulan merciler tarafından kendilerine bir yazı ile bildirilir.

Devlet kamu hizmet ve görevlere Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır.87

Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınavı tabi tutulmadan88 girilebilecek hizmet ve görev ve bunların tabi olacağı esaslar Devlet Personel Başkanlığına hazırlanan bir genel yönetmelik düzenlenir.

87 PTT daha önceden KPSS ile personel almaktayken, 696 sayılı KHK’nın 117. maddesiyle, 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun 21 inci maddesine aşağıdaki fikra eklenmiştir.

“(7) Kamu kurum ve kuruluşlarına personel alınmasına dair ilgili mevzuat hükümleri PTT ve istihdam uygulamalarında geçerli olarak uygulanmaz.”

88 Kamu Görevlere İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin Ek 4. maddesinde yer alan; Olimpiyat Oyunları, Paralimpiy Oyunları, Üniversiteler Oyunları, Akdeniz Oyunları ile Dünya Askeri Oyunlarında ferdi ve takım müsabakalarında ilk üç dereceye girenler, Uluslararası Olimpiyat Komitesinin tanıdığı spor dallarının büyük, gençler ve ümitler kategorilerinde Dünya ve Avrupa şampiyonaları ile Uluslararası Askeri Sporlar Konseyince yapılan Dünya ve Avrupa şampiyonalarında ilk üç dereceye girenler ile ilan lạcılarak, yarışmalarda takım sporları ile oynamak isteyenler, KHK (B) grubu puan sırası dikkate alınarak, açıktan atama yapacak Kadro ve pozisyonlarına, KPSS (B) grubu puan sırası dikkate alınarak, açıktan atama yapacak kadro veya pozisyonda beş katına kadar belirlenecek adaylar arasından yapılacak uygulama sınavı başarı sırasına göre atama yapılabilirler.” hükmü yer almaktadır.

Yönetmeliğin Ek 6. maddesinde “Kamu kurum ve kuruluşları, özel mevzuatlarında sınav, başvuru, komisyon teşkilini ve sınavın işleri dahil diğer hususlarda düzenleme yapmak kaydyla, hazine avukatı ve hukuk müşaviri kadroları ile avukat kadro ve pozisyonlarına, KPSS (B) grubu puan sırası dikkate alınarak, açıktan atama yapılacak kadro veya pozisyonda beş katına kadar belirlenecek adaylar için yapacakları yazılı ve veya sözlü sınavlardaki başarı sırasına göre atama yapılabilirler.” hükmü yer almaktadır.

Yönetmeliğin Ek 7. maddesinde “Orman muhafaza memuru kadrolarına, ilgili mevzuatında sınav, başvuru, komisyon teşekkülü ve sınavın işleri dahil diğer hususlarda düzenleme yapıl mak kaydyla, KPSS (B) grubu puan sırası dikkate alınarak, açıktan atama yapılacak kadro veya pozisyonda dört katına kadar belirlenecek adaylar arasından yapılacak uygulama sınavı başarı sırasına göre Orman Genel Müdürlüğüne atama yapılınır.” hükmü yer almaktadır.

Yönetmeliğin Ek 8. maddesinde “Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü ve Orman Genel Müdürlüğü mühendis kadrolarına, KPSS (B) grubu puan sırası dikkate alınarak, açıktan atama
Madde de bahsedilen yönetmelik 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” tır.89


89 Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin “İstisnalar” başlıklı 3. maddesinde anılan Yönetmeliğin kapsamı dışında tutulan kadrolar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

“Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ile İcİşleri ve Diİşleri bakanlıklarının Bakanlık Teftiş Kurulları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Askeri Adalet Teftiş Kurulları, kaymakam adayları, Diİşleri Bakanlığı aday meslek memurları, aday konsolosluk ve ithaş memurları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar uzman yardımcıları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun değişik 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sayılanlar ile Devlet senfoni orkestraları ve Devlet Klasik Türk Müziği Korosu sanatçıları bu Yönetmeliğin kapsamı dışındadır.”
DÖRDÜNÇÜ BÖLÜM
ATAMALAR

1. Aday Memurluğa Atanma

1.1. Adayların Yetiştirilmesi

Aday olarak atanlan memurların önce bütün memurların ortak vasiatları 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.

**Temel eğitim:** bütün aday memurların, aslı memur olabilmeleri için tabi tutuldukları, Devlet memurlarının ortak vasiatları ile ilgili hususları kapsayan eğitimi ifade etmektedir.  

Aday Memur: İlk defa Devlet memurluğuna atanacaklar için uygulanacak, merkezi sınavı kazanan temel, hazırlayıcı eğitim ve staja tabi tutulmak üzere herhangi bir kurum veya kuruluşu atanalar ifade eder.
Hazırlayıcı eğitim ise; aday memurların atandığı kurum veya kuruluştan, sınıfı ve görevi ile ilgili olarak yapılan eğitimi ifade etmektedir.91

Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları ve hangi kurumların sorumluluğunda yapılacak ve diğer hususları Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikte düzenlenmiştir.

Buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 55. maddesine dayanılarak; aday memurların yetiştirilmesi için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimlerde uygulanacak sınavları, sınav değerlendirme esaslarını ve ilgili diğer hususları belirlemek amacıyla hazırlanmış olan “Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik” çıkarılmış olup söz konusu yönetmelikte Aday Memur:

“İlk defa Devlet memurluğuna atananlar için uygulanacak merkezi sınavı kazanarak temel, hazırlayıcı eğitim ve staj’a tabi tutulmak üzere herhangi bir kurum veya kuruluşu atananları... ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

1.2. Adaylığa Kabul Edilme

Snavlarda başarılı olanlardan Devlet memurluğuna girmek isteyenler başarı listesindeki sıraya ve 47. maddeye göre ilan edilen kadro sayısı kadar, kurumlarınca memur adayı olarak atanırlar.92

Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.93
Devlet Personel Başkanlığının; adaylıkta geçen sürelerin değerlendirilmesi ile ilgili olarak vermiş olduğu mütalaası bilgi amacıyla olarak aşağıdaki verilmiştir.


Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Adaylığa Kabul Edilme" başlıklı 54. maddesinin ikinci fıkrasında "Aday olarak atanmış Devlet memurunun these süresi bir yıldan az iki yıldan çok olamaz ve bu süre içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz." hükmü yer almaktadır ve Devlet Memurları Kanunun "Aslı Memurluğa Atanma" başlıklı 58. maddesinde ise "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan ve olumu sicil alan adaylar sicil amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asılı memurluğa atanırlar. Aslı memurluğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçemez" denilmektedir.

Ayrıca, mezkar Kanunun 108. maddesinin 5. fıkrasında "Yukarıdaki fıkralara göre aylık aylık izin kullanımını bu süreleri (keseneklerin ve karşılıkların kendileri tarafından her ay T.C. Emeldi Sandığına gönderilmesi kabul etmektedir) emeklilik yönünden eski derece durumda hükümlülerin de değerlendirilir." hükmü yer almaktadır.

olmak şarttır. Hizmet içi eğitimin veya hastalığın sicil raporu doldurmak için gerekli sürenin geçmişine imkan vermecek kadar uzun süresi ve dolayısıyla memur hakkında sicil raporu doldurma imkanının bulunması halinde, bir defaya mahsus olmak üzere geriye doğru en çok üç yılın sicil notlarının ortalaması esas alınır." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen hükümlerin tetkikinden de anlaşılacağı üzere; ilgilinin toplam 11 ay 17 günlük memuriyet süresinin, anılan Kanunun 108. maddesinin 5. fıkrası hükmüne uygulanmış olması kaydıyla tanamanın emeklilik yönünden ve bu süreden 5 ay 17 günlük sürenin ise aday memurlukta değerlendirilmesi gerekmece olup, ayrıca aday olarak atanan Devlet memurunun asgar bir yıl ve azami iki yıllık aday memurluk süresi sonunda Devlet Memurları Kanununun 58. maddesi hükmüne uyarınca aslı memurluğa atanması esnasında, Devlet Memurları Sicil Yönetmeliğinde belirtilen sürelerin uygulanması şeklinde sicil raporunun doldurulabilmesi gerekmektedir.

Bu itibarla, ilgilinin Kurumunuzda daha önce aday memurlukta geçen hizmetinin aday memurluk süresinden sayılması gerekmece olup, ayrıca söz konusu yönetimlik gereğince sicil alabilecek duruma gelmesi (değerlendirme yapacak sicil amirlerinin yanında en az altı ay çalışması) ve mezkur Kanunda zikredilen diğer şartların taşınması ile adaylıkta geçen hizmetlerinin en az toplam bir yıl olması halinde asaletinin onaylanması mümkün olduğu mütalaa edilmektedir.

1.3. Adaylık Devresi İçinde Göreve Son Verme

Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlara adaylık süresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları, görevde devamsızlıklarını tespit edilenlerin “disiplin” amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.

Adaylık süresi içinde Temel, Hazırlayıcı Eğitim ve Staj devrelerinin herbirinde başarılı olan ve bu süre içinde olumlu sicil alan, adaylığı kaldırılan kişileri ifade eder.

1.4. Adaylık Süresi Sonunda Başarısızlık

Adaylık süresi içinde aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.

Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onay ile ilişkileri kesilir.


95 Maddenin 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanun’un 67. maddesi ile değişmeden önceki hali “Adaylık süresi içinde disiplin cezası almış olanların disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili
Adaylık devresi içinde veya sonunda, 56 ncı ve bu madde hükümlerine göre ilişkileri kesilenler (sağlık nedenleri hariç) 3 yıl süre ile Devlet memurluşuna alınmazlar.

2. Asli Memuruğa Atanma

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 2670 sayılı Kanunla değişik 55. maddesine dayanılarak; aday memurların yetiştirilmesi için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimlerde uygulanacak sınavları, sınav değerlendirme esaslarını ve ilgili diğer hususları belirlemek amacıyla düzenlenmiştir olan Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Genel Yönetmelik çıkarılmış olup söz konusu yönetmelikte Asli Memur:

“Adaylık süresi içinde Temel, Hazırlayıcı Eğitim ve Staj devrelerinin herbirinde başarılı olan ve bu süre içinde olumlu sicil alarak adaylığı kaldırılan kişileri... ifade eder.”

şekline tanımlanmıştır.

Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan (Değişik 6111/117 md.) “adaylar disiplin amirlerinin teklifi”(96) ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memuruğa atanırlar.97

Asli memuruğa geçme tarihi adaylık süresinin sonunu geçmez.

amirin onayı ile ilişkileri kesilir. İlişkileri kesilenler ilgili kurumlarca derhal DPB'ye bildirilir.” Şeklindeydi.

96 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’un 117. maddesiyle, bu maddede yer alan “ve olumlu sicil alan adaylar sicil amirlerinin teklifi” ibaresi “adaylar disiplin amirlerinin teklifi” olarak değiştirilmiştir.

97 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun “Öğretmenlik” başlıklı 43. maddesinde; Öğretmenlik mesleğinin, adaylık döneminde sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrıldığını, aday öğretmenlerin, en az bir yıl fiilen çalışmak ve performans değerlendirmesine göre başarılı olağan şartlarını sağlamak kaydıyla, yapılacak yazılı veya yazılı ve sözlü sınav girmeye hak kazanacaklarını, sınavda başarılı olanların öğretmen olarak atanacağını, aday öğretmenlik süresi sonunda sınav girmeye hak kazanamayanların aday öğretmen unvanını kaybedeceğini ve memuriyetle ilişkilerinin kesileceği belirttikler sök konusun “maddenin uygulanmasına ilişkin olarak 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun aday memurluk ile ilgili hükümleri aday öğretmenler hakkında uygulanma” yacagını kurala bağlamıştır.
3. İstisnai Memurluklara Atama

İstisnai memuriyetlere atama 657 sayılı Kanun’un 59. maddesinde düzenlenmiş olup söz konusu memuriyetler madde içerisinde yer alan kurum ve yine madde içerisinde yer alan kadro ve unvanlar için geçerli olup yorum yoluyla genişletilmesi mümkün değildir.98

Madde de sayılan atanabilecek istisnai memuriyetlere aşağıda verilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile memurluklara, Bakan Yardımcılarına, Başbakan Başı, Müşavir, Savunma Sanayii Müdürüliğinde ait Müşteşar, Müşteşar Yardımcısı, İ.Hukuk Müşaviri, Daire Başı ve Müşavir Avukat kadrolarına, Toplu Konut İdaresi Başkanlığına ait Başı, Başkan Yardımcısı, Hukuk Müşaviri, Daire Başı, Uzman, Uzman Yardımcısı, Müşavir Avukat ve Şube Müdürlerini (Uzman), Başkanlık Müşavirliklerine, Özel İletişim İdaresi Başkanlığına Başı, Başkan Yardımcısı, Başkan Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Müşavir Grup Başı ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Başbaşkanlık ve Bakanlık Müşavirlikleriyile Başın ve Halkla İlişkiler Türkiye Büyük Millet Meclisinin

DPB’nin İstisnai memurluklara atananlar, Devlet Memurları Kanunun 54. maddesi belirtilen kanunu sürekli tamamlanmaya kadar adaylığa tabi tutulmaları gerektiği şeklinde görülenlerin bulunmaksı beraber taraflı olmaları talep edilmektedir. Ayrıca,キャンペーン sonucunda talepler değerlendirilmesi istisnai memurluklara atanının Aday memuru tabi tutulmaları gerektiği düşünülmektedir.

657 sayılı Kanun’un “İstisnai memurluklar” başlıklı 59. maddesi kapsamında serbest memur kadrolarına açıktan veya diğer kamu idare, kurum ve kuruluşlarından nakil suretiyle yapacak atamalar Devlet Personel Başkanlığından izin alınması

Müşavirliklerine, Başkanlık Başın Müşavirliği, Türkiye İstatistik Kurumu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Avrupa Birliği Birliğinin (İdari Hizmetler Başkanlığı hariç), Yurt dışı Türkler ve Akara Topluluklar Başkanlığı Başkanlık Yardımcısı, Başkanlık Müşaviri, Basın Müşaviri ve Hukuk Müşaviri, Gelir İdaresi Başkanlığında Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Bakanlar Kurulu Sekreterliği, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında veya kadro açıklamaları bölümünde özel nitelikli olarak


Birinci fıkrida sayılan memurların bulundukları bu kadrolar emeklilik aylığının hesabında ve diğer memurluklara naklen atamalarında herhangi bir sınıf için kazanılmış hak sayılmasız. Bu görevlerde bulunan memurların emeklilik kademleri yürütüme devam eder.


3.1. İstisnai Memurluklara Atanmada Aranmayacak Şartlar

İstisnai Memuriyet kadrolarına atanmada 657 sayılı Kanun’un atama, sınavlar, kademe ilerlemesi ve dereceye yükselmesi ilişkin hükümlerile bağlı olmaksizin tahsis edilmiş derece aylığı ile memur atanabilir.

———

99 Örneğin Milli Savunma Bakanlığı’nda bulunan; Bakanlık Müşavirlikleri, Tersaneler Genel Müdürlüğü ve Asker alma Genel Müdürlüğü Yardımcılığı bu şekildeki kadrolardandır.
3.2. İstisnai Memurluklara Atananlara 657 sayılı Kanun’un Uygulanacak Hükümleri

İstisnai memurluklara atanan hakkında bu Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanır.

Ancak istisnai bir memuriyet kadrosuna atananlar, atandıkları kadronun derece aylığının ilk kademesi kazanılmış hak olarak elde ettikleri tarihten itibaren, haklarında bu kanunun kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine dair hükümleri uygulanır.

Öte yandan kademe ilerlemesi yapabilecek İstisnai memurluklarda bulunmaktadır. Bunlar:

- Başbakanlık ve Bakanlıklar Özel Kalem Müdürlüğü
- Valiler
- Büyükelçilikler, Elçilikler
- Daimi Temsilcilikler

İşte sayılan bu kadrolara atananların atandıkları derecelerde geçirdikleri süreler, kazanılmış hak sayılmamak şartıyla, kademe ilerlemesinde (üst dereceye atamaları halinde 161. maddenin A bendi uyarınca) değerlendirilir.
**ÖRNEK-1**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AYLIK DERECESİ</th>
<th>EMEKLİ KESENEĞİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. derecenin 1. kademe aylığını alacak</td>
<td>Emekli keseneği ise 3/2 den kesilecek</td>
</tr>
<tr>
<td>Aynı kişi sonradan 2. dereceli Bakanlık Müşavirliğine atanırsa (61/son fıkra gereğince 161/A ya göre) 3/8’e eşit olan 2/5 den aylık alacaktır.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**ÖRNEK-2**

<table>
<thead>
<tr>
<th>AYLIK DERECESİ</th>
<th>EMEKLİ KESENEĞİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>3. derecenin 1. kademe aylığını alacak</td>
<td>Emekli keseneği ise 7/1 den kesilecek</td>
</tr>
<tr>
<td>Örneğin 8 yıl çalıştığı düşünülecek olursa;</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Yükselme sonucunda Emekli keseneğine esas aylık derece kademesi ile atandığı kadronun derece ve kademesi aynı olduğu tarihten itibaren kademe ilerlemesine hak kazanacaktır.
3.3. İstisnai Memurluklara Atanmada Aranacak Şartlar

İstisnai Devlet memurluklarına 48. maddede yazılı genel şartları taşıyan kişilerden atmanızlar yapılabilir.

Kuruluş kanunlarındaki özel hükümler saklıdır.

Ancak, Devlet sanatçılılarında aranacak nitelikler bir yönetmelikle belirtilir. Dışişleri Bakanlığı Hukuk Müşavirliğine atanabilmek için ise, bir yabancı dili çok iyi bilmek ve özel yönetmeliğinde belirtilerek diğer nitelikleri taşımak şarttır.100

Sayıstay Genel Kurulu’nun 04.04.2002 tarihli ve 5119/1 sayılı kararı İstisnai memuriyet uygulamaları ile ilgili olarak önemli değerlendirme ve tespitler yapmış olup aşağıdaki aynen alınmıştır.


Gereği Görüşüldü:


Aynı Kanunun 60’ıncı maddesi hükümine göre, istisnai Devlet memurluklarına bu Kanunun 48’inci maddesinde yazılı genel şartları taşıyan kişilerden ataman yapılabilir, Kanunun 61’inci maddesi hükümine göre de, istisnai memurluklara atanmlar hakkında bu

100 Dişer yandan 6004 sayılı Dışişleri Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’un “Bakanlık personeli” başlıklı 10. maddesinin (4) numaralı fıkreda yer alan “Hukuk müşavirleri, 657 sayılı Kanunun 59’uncu ve 60’ıncı maddesi kapsamında istihdam edilen memurlardır,” hüküm ile hukuk müşavirleri için başka bir şart öngörülmemekizin sadece 657 sayılı Kanun’un 59. ve 60. maddeleri kapsamında istihdam edilen personel tanımlaması yapılmıştır.
Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümlerinin uygulanması gerektirmektedir.

657 sayılı Kanunun istisnaî memurluklardan ayrılanların durumunu düzenleyen 163’üncü maddesinin (a) fıkrasında, istisnaî memuriyette, bu Kanuna tabi kurumlardan atanmış olanların, ayrıldıkları sınıfa dönmek istedikleri takdirde, istisnaî memuriyyette geçirmiş olan sürelinin, bu Kanuda derece terfisi için belirtilen esaslara göre girebilecekleri yeni derecenin tayininde normal derece ve kademe terfisi esaslarına göre, bu sürelerin (a) fıkrasındaki esaslara göre ve girilecek derecenin sınav veya seçmesini başarmak kaydıyla, derece ve kademe ilerlemesinde sayılacağı ve bu gibiler için adaylık hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Ancak, istisnaî memuriyette açıktan atandıktan sonra, diğer memur kadrolarına atanmak isteyenlerin durumlarının düzenleyen 1657 sayılı Kanunun açık olarak bir düzenleme yapılmadığı görülmektedir.

657 sayılı Kanunun anılan 59’uncu maddesinin gereçesinde, istisnaî memurlukların bu tasarı ile de muhafaza edildiği, ancak tasarında bu kadroların çok daralımı olduğu ve bir taraftan zararetler kabul edilirken, öte yandan zararetlerin zorlanması yoluyla normal bir meslek sınıfının imtiyazlı statüye sokulmaması için dikkat gösterildiği, bu memurluklara atama yapılken tasaradaki atama, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi gibi hükümlerle bağımsız kalılmayacağı, buna karşılık bu memurlar arasında kendi sınıflarından yüksekeler gelmemelerin memurlukta alınışlarında almakta oldukları avantajların veya bulundukları derece ve kademelelerin kazanılmış hak saygılarıyla, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği; bu hükümle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği, buna hâkimle istisnaî memuriyet kadrolarına genel görünüşü ile atanmadan kolaylık sağlanmasına karşılık, bu atamayla kazanan memuriyet statüsünün garantisiz bir statü olduğu, çünkü istisnaî memuriyet usulünün, tasarının sistemi içinde teşvik edilerek bir usul olarak görülmeyeceğini, yalnızca bu görevde geçirdikleri sürelerin emeklilik sürelerine ekleneceği.
için, atanacakların bunun için açılmış olan sınava girmesi ve bu sınavı başarmasının öncelikli şart olduğu anlaşılmaktadır.


Bu itibarla, sadece hizmetin gerekği olarak kullanılması gereken ısınımsa memurun mevki kadrolarının, Devlet memurununa girmede esas olan sınav sistemini aşmaya yönelik olarak diğer mevki kadrolarına naklen atanma amacıyla kullanılması, Anayasada ve 657 sayılı Devlet
Memurları Kanunu ile getirilmiş bulunan kanun önünde eşitlik ve kamu görevi hizmetine girmede eşitlik ile lıyakat ilkesinin ihlali anlamına geldiğinden, bu yolla Devlet memurluğu kadrolarının lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayaşan kişilerin atanmasında imkan sağlayabileceği ve kanunun 59’uncu maddesi hükümleri uyarınca açıktan istisnaî memurluk kadrolarına atanma hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi anlamına gelirdi. 657 sayılı Kanunun 59’uncu maddesi hükümleri uyarınca açıktan istisnaî memurluk kadrolarına atanma hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, Devlet memurluğu kadrolarının lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi anlamına gelir.

Devlet memurluğu kadrolarının lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi anlamına gelir. Bu tür uygulamaların yaygın olup olmadığını araştırılmak şartı olmakla beraber, bu tür uygulamaların yaygın olup olmadığını araştırılmak şartı olmakla beraber, 657 sayılı Kanunun 59’uncu maddesi hükümleri uyarınca açıktan istisnaî memur kadrolarına atanma hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi anlamına gelir.


Bu itibarla, söz konusu hususun Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulanın, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi, hâlinin kamu görevine hizmet vermeden esitlik ile lıyakat esasına uymayan ve bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip bulunmayan kişilerin atanmasına imkan vermesi anlamına gelir.

4. Kadro Karşılık Gösterilerek Atama

Kadro karşılık gösterilerek atama 657 sayılı Kanun’un 45. maddesinde düzenlenmiştir. 5. ve daha aşağı derecelerdeki kadrolara, derece yükselmesi için gerekli niteliklere sahip memur bulunmaması hallerinde, 36ncı maddede belirtilen öğrenim durumları itibariyle tespit edilen dereceye aşılamaması ve karşılık gösterilecek kadroların 5 ve daha yukarı derecelerden olması.
Karşılık gösterilecek kadroların boş olması
Mükteseple olan farkın 3 dereceyi aşmaması
Kendi derecesi ile atanması
Aynı sınıftan atanması
1-4 dereceli kadrolar karşılık gösterilemez.
Karşılık gösterilen kadrolar ilgililer için kazanılmış hak teşkil etmez
Müktesebinin altında bir kadroya atanamaz.
İşgal edilen kadroda kazanılmış derece ve kademelerinin aylığını almaya devam ederler.
Kazanılmış hak aylıklarındaki ilerleme ve yükselmeler genel esaslara göre yapılır.

Örneğin; KHA 10/2 ve 7. derece karşılık gösterilerek atanırsa, bir yılını doldurduğu tarihte 10/3 olur ve burada da bir yılını doldurduğunda diğer şartları da taşıyorsa 9/1 e yükslenebilir.

5. 1-4 Dereceli Kadrolara Atama

1-4 dereceli kadrolara atama kamu personel sistemi içerisinde mesleğinin başında bulunan ve uzmanlık, ihtisas ve kariyerlerinden yararlanmak istenen fakat üst derecelere normal derece/kademe yükselmesi yoluya atanabilmeleri mümkün olmayan genç personelin atanabilmesini teminen getirilmiş olan önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tatbikatta torba kadro ataması da denmektedir. Torba kadroya atanmayı düzenleyen 657 sayılı Kanun’un 68/B bendi 6111 ve 6428 sayılı kanunlar ile değişikliklere uğramış olup maddenin son hali:

“Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolara, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atanmanın yapılabilmesi için ilgilinin:

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

b) 1. ve 2. dereceli kadrolardan ek gostergesi 5300’den az olanlar için en az 10 yıl,

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

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şarttır. Dört yılda az süreli yükseköğrenim görenler için bu sürele iki yıl ilave edilir. Bu sürelerin hesabında; 8/6/1984 tarihli ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesi kapsamında dâhil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organi 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 müstesar ve müstesar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.

Bu bent hükümlerine göre atanlanlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her "3" yıl derece yükselmesi sayılacak suretiyle kazanmış hak ve emeklilik keseneğine aylık derecelerinin yükselmesinde göz önüne alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz.”

şeklindedir. Buna göre 68/B uygulaması:

- Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı dışındaki sınıflarda uygulanabilir.
- Sınıfların 1, 2, 3 ve 4. derecelerindeki kadrolarına atama yapılabilir.
- Bu derecelere derece yükselmesindeki süre kaydı aramaksızın atama yapılabilir.
- Üst derecelere atama normal atama usulüne göre yapılır.
- Atama daha **asagıdaki derecelerden** yapılabilir.
- Bu maddeye göre **bir atamanın yapılabilmesi için** yapılacak atamaları ilgililerin;
  1. dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl
  1. ve 2. dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300’den az olanlar için en az 10 yıl.
  3. ve 4. dereceli kadrolar için en az 8 yıl.
  Hizmetin bulunması şarttır.
  Yükseköğrenim görmüş olma şarttır.

Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için yukarıdaki sürelere iki yıl ilave edilecektir.

Buna göre, 6400 ek göstergeli Genel müdürlük kadrosuna atanabilmek için 12 yıl hizmetin, 3600 ek göstergeli Daire Başkanlığı kadrosuna atanabilmek için 10 yıl hizmetin olması gerekmektedir.

Bu sürelerin hesabında; 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2. maddesi kapsamına dâhil kurumlarda **fülen**
Çalışılan süreler değerlendirilecektir. Adı geçen Kanun Hükmünde Kararname kapsamında giren kamu kurum ve kuruluşları şunlardır:

- Genel bütçeye dâhil dairelerle, katma bütçeli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar,
- İl Özel İdareleri ve belediyeler, bunların birlikleri ve bunlara bağlı iktisadi müesseseler, işletmeler,
- İktisadi devlet teşekkülü, kamu iktisadi kuruluşları ve bunların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve işbirlikleri,
- Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları dışında kalan ve kamu fonu kullanılan, özel kanunlarla veya bunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kuruluşları ve bu niteliğin altındaki bankalar ve bunların en az sermayesini yarısından fazlasına istirak suretiyle kurdukları müessese, ortaklık ve işbirlikleri,
- 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 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamı dışındadır.

SORU:
İki yıllık ön lisans mezunları 68/B uygulamasından nasıl yararlanabilir?

CEVAP:
Bilindiği üzere, 657 sayılı Kanunun 68. maddesinin (B) bendinde "Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4. derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmektedeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilgilenin;

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

b) 1 ve 2. derece görevlerden ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,

c) 3 ve 4. dereceli görevler için en az 8 yıl,

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

Bu bent hükümlerine göre atanalar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atanaların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her "3" yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde göz önune alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmaz."hüküm yer almaktadır. Söz konusu hüküm memurlar arasında torba kadrolara atanma olarak bilinmektedir.

Mezkur hükümden faydalanmak için;

Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfini dışındaki hizmet sınıflarında bulunmak

Yüksek öğrenim görmüş olmak (ön lisans ve lisans gibi)

Atanacağınız kadro derecesine göre aranan süre kadar hizmetiniz olması gerekir.

Bu çerçevede, 2 yıllık yüksek öğrenim gören personelde torba kadrolara atanabilir. Yalnız 2 yıllık yüksek öğrenim gören personel için mezkur “Ancak dört yılda daha az süreli yüksek öğrenim görenler için yukarıdaki süreler ikişer yıl ilave edilir.” hüküm gereğince madde de belirtilen 12, 10 ve 8 yıllık sürelerle 2 şer yıl ilave edildikten sonra bulunan süreler kadar hizmet gereklidir.

Diğer taraftan yukarıda yer alan kurumlar dışında aşağıda yer alan kurum ve görevlerde geçen sürelerin tamamı da ayrıca dikkate alınmaktadır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yasama Organı Üyeliğinde</th>
<th>Sürelerin Tamamı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Belediye Başkanlığında</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Belediye ve İl Genel Meclisi Üyeliğinde</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kanunlarla Kurulan Fonlarda</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Muvazzaf Askerlikte
Okul Devresi Dâhil Yedek Subaylıkta
Uluslararası Kuruluşlarda Geçen

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yükseköğrenim Gördükten Sonra</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Özel Kurumlarda veya Serbest Olarak Çalıştıkları Sürenin (Dikkat edilecek olursa meslekte ilgili olma şartından bahsedilmiyor.)</td>
</tr>
<tr>
<td>Başkanlık ve Bakanların Bağlı ve İlgili Kuruluşlarının Müsteşar ve Müsteşar Yardımcılarının en üst yönetici konumundaki Genel Müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer Kadrolara Atanacaklar İçin Altı Yılı Geçmemek Üzerede DÖRTTE ÜÇÜ Dikkate Alınır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Yüksekoğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalıştıkları sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı101 ve ilgili102 kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için değerlendirilecektir sürenin tamamı dikkate alınmaktadır. Bu durumu örneklerle açmanın faydalı olacağını düşünülmektedir.

Öte yandan 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun’un “Bağlılık değişikliği” başlıklı 19/A maddesinde şu hüküm yer verilmiştir:

“Bakanlık bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları (10/12/2003 tarihi ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvelde yer alan kurumlar dahil) Başbakanın teklifi ve Cumhurbaşkanının onayı ile, Başbakanlıkla veya diğer bakanlıklarla ilgilendirilebilir. Söz konusu kuruluşların özel kanunlarında bağlı, ilgili ve ilişkili olunan bakanlığa ya da bakanı verilen yetki ve görevler ilgilendirilen bakanlık veya bakan tarafından kullanılır ve yerine getirilir. Bakan, bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların (5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde yer alan kurumlar dahil) her türlü faaliyet ve işlemlerini denetlemeye yetkilidir.

Buna göre kuruluşların bağlılık durumu kesinlikle değişmez mahiyette olmayıp maddede yer alan usulmak şartıyla her zaman bağlılık durumu değişikliği yapılabilmektedir. 68/B bendinde yer alan hükmün yorumlanmasında esas olan, idari işlemin gerçekleştiriltiği durumda hukuvi durumdur.

101 Bağlı kuruluşlar bakambilim hizmet ve görev alanına giren ana hizmetleri yürüttmek üzere, bakanlığa bağlı olarak özel kanunla kurulan, genel bütçe içinde ayrı bütçeli veya katma bütçeli veya özel bütçeli kuruluşlardır. (3046 sayılı Kanun md.10/1)

102 İlgili kuruluşlar; özel kanun veya statü ile kurulan, iktisadi devlet teşekkürleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunların müessesesi ortaklık ve işbirikleri veya özel hukuki, mali ve idari statüye tabi, hizmet bakımdan yerinden yönetim kuruluşları şeklinde düzenlenir. (3046 sayılı Kanun md.11/İlk cümle.)
Diğer yandan hatırlanmak gerekir ki, aşağıdaki incelemeler 68/B de ifade edilen -yükseköğretim sonrası özel kurumlarda veya serbest olarak çalışan sürenin değerlendirilecek kısmı- ile ilgili olup kuruluş kanunlarında ya da diğer düzenlemelerde söz konusu kadrolara atanabilmek için başka şartlar (farklı hizmet süreleri, eğitim-öğretim durumu, yabancı dil bilme veya belli görevlerde bulunma vb.) aranabilir.

**Yükseköğretim Sonrası Özel Kurumlarda veya Serbest Olarak Çalıştıkları Sürenin Değerlendirilecek Kısmı**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kurum</th>
<th>Niteliği</th>
<th>Atanacak Kadro</th>
<th>Değerlendirilecek Kısmı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Hazine Müşteşarlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Müşteşar Müşteşar Yardımcısı</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Kalkınma Bankası Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Diyanet İşleri Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td></td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Sermaye Piyasası Kurulu Başkanı (SPK)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu Başkanı (BDDK)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>BDDK, ililişkili kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Başkanı (TMSF)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>TMSF, ililişkili kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı (TİKA)</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakıflar Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Kurul Başkanı, ilيشikli kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanlığı</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Kurum Başkanı, ilيشikli kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Başbakanlık Basın - Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği (MGK)</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Sekreter</td>
<td>MGK, bağlı kuruluş olmasa rağmen Genel Sekreter Kadrosu; müsteşar, müsteşar yardımcı, en üst yöneticilık konumunda genel müdür ve başkan kadrosu olmadığı için, altı yılı geçmemek üzere</td>
</tr>
<tr>
<td>Milli İstihbarat Teşkilati Müşteşarlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Müşteşar Müşteşar Yardımcısı</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplu Konut İdaresi Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Başkanlığı</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığı</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü (MTA)</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı (TAEK)</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü (EÜAŞ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü (TEİAŞ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Elektrik Ticareti ve Taahhüt A.Ş. Genel Müdürlüğü (TETAŞ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Boru Hatları İle Petrol Taşıma A.Ş. Genel Müdürlüğü (BOTAŞ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü (TPAO)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü (TKİ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kurum</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Değerlendirme Durumu</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
<td>------------------------</td>
<td>-------------</td>
<td>----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü (TTK)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü (ETİ MADEN)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu Başkanlığı (EPDK)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>EPDK, ilişkili kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Enerji Piyasaları İşletme Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (EPİAŞ)</td>
<td>Koordine Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>EPİAŞ, Koordine kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı (BOREN)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>BOREN, ilişkili kuruluş olduğu için; altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>Maliye Bakanlığı</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gelir İdaresi Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kefalet Sandığı Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Özelleştirme İdaresi Başkanlığı</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdür</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kurum / Kuruluş</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Değerlendirilme Şartı</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
<td>-----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu Başkanlığı</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kamu İhale Kurumu Başkanlığı (KİK)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>KİK, İlişkili kuruluş olduğu için; altı yılda geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>İç Denetim Koordinasyon Kurulu (İDKK)</td>
<td>Kurul</td>
<td>Başkan</td>
<td>İDKK, bağlı ya da ilgili kuruluş olmadığı için; altı yılda geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
<tr>
<td>ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Karayolları Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü</td>
<td>Bağlı Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü (DHMİ)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü (PTT)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü (TCDD)</td>
<td>İlgili Kuruluş</td>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>Tamamı değerlendirilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Başkanlığı (BTK)</td>
<td>İlişkili Kuruluş</td>
<td>Başkan</td>
<td>BTK, İlişkili kuruluş olduğu için; altı yılda geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Diğer yandan 68/B uygulaması ile ilgili konuyu biraz daha açacak olursak;

a- 217 sayılı KHK’nın 2’nci maddesinde belirtilen kamu kurumlarında her ne statüde olursa olsun geçen hizmet sürelerinin (işçi, sözleşmeli, vekil vb.) tamamı, (fiilen çalışılmış olması ve yüksek öğrenim görmüş olması gerekmektedir.)

b- Yasama Organı Üyeliğinde, Kanunlarla kurulan fonlarda, muvazzaf askerlikte ve okul devresi dahil yedek subaylıktı ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı,

c- Yüksek öğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalışan sürein 6 yılı geçmemek üzere 3/4’ü,


6 yıl ibaresinden, yüksek öğrenim gördükten sonra özel kuruluşlarda veya serbest olarak çalışan süre nin toplamının 3/4 ünün 6 yılı geçmemesi gerekmektedir. 12 yıllık serbest çalışma süresi olan bir kişinin süresinin 3/4 ü 9 yıl olmasına rağmen bu madde gereğince 6 yılı değerlendirmeye alınmaktadır.

Ayrıca vekil öğretmenlik ve vekil imamlıkta geçen hizmet sürelerin tamamı 68/B’deki sürelerin tespitinde değerlendirilmektedir.

Bu suretle üst dereceye atanların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her “3” yıl derece yükselmesi sayılmalıdır suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerin yükselmesinde göz önüne alınır.

Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmas.

Kazanılmış hak aylık dereceleri, atandıkları kadro derecesine ulaşıcaya kadar 1. kademe aylığını alırlar.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 nci maddesinin (C) bendinde hangi hizmet hizmetlerin kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirileceğine ilişkin
hükümlere yer verilmiştir. Kazanılmış hak aylık derece ve kadememde değerlendirilecek hizmet süreleri ilginin hizmetinin;

- Sosyal güvenlik primi ödenmesi, (SSK veya Bağ-Kur)
- Memurun hangi hizmet sınıfında görev yaptığıın,
- Hizmetin hangi kurumda geçtiğinin,
- Mesleğini yapıp yapmadığının
- Hangi bakanlıkta çalıştığı gibi çok çeşitli faktörler esas alınmak suretiyle değerlendirime yapılmaktadır.

Yukarıda yer verilen açıklamalardan da anlaşılacağı üzere; 657 sayılı Kanunun 68. maddesinin (B) bendinde özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürelerin değerlendirilmesi için yüksek öğrenimden sonra olması ve hizmetlerin sosyal güvenlik kurumlarına tabi olduğunun belgelendirmesi gerekliyor.

Özel kurumlarda veya serbest olarak çalışanların bir meslek icrası zorunluluğu bulunmamaktadır. Kişi mesleği dışında ticaretle uğraşabileceği gibi mesleği ile de ilgili olabilir.

SORU:

Nebraska Üniversitesi Tarım ve Doğal Kaynaklar Enstitüsü Tarla ve Bahçe Bitkileri Bölümünde geçen hizmetlerinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesi gereğince yapılacak atamalarda değerlendirilir mi?

CEVAP

Bakanlığınız personeli ...............’nin Nebraska Üniversitesi Tarım ve Doğal Kaynaklar Enstitüsü Tarla ve Bahçe Bitkileri Bölümünde geçen hizmetlerinin, 657 sayılı Devlet Memurların Kanununun 68/B maddesi gereğince yapılabacak atamalarda değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususundaki ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurların Kanununun 68/B maddesi; “Yasama Organı Üyeliğinde, 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.” hükümü yer almaktadır.


SORU:
İçişleri Bakanlığı taşra teşkilatında V.H.K.İ. olarak çalışan fakülte mezunu bir memurum. Torba kadro uygulamasından yararlanabilir miyim?

CEVAP:


Diğer taraftan; sizin bu torba kadro uygulaması olarak adlandırılan uygulamadan yararlanabilmeniz, unvanınızla ilgili problemden dolayı, kısmen mümkündür. VHKİ'ler özelinde söyleyecek olursak, 3'üncü dereceden yukarı VHKİ kadrosu bulunmamaktadır. Bu nedenle siz 657 sayılı Kanunun 68/B bendi hükümlerine göre yüksek okul mezunu olmanız ve en az 8 yıllık bir hizmetinizin olması halinde 3 veya 4. dereceli VHKİ kadrosuna atanmanız mümkündür, ancak 3'üncü dereceden yukarı VHKİ kadrosu bulunmadığından 1 veya 2. dereceli kadrolara atanmanız mümkün değildir.(memurlar.net)

SORU:


CEVAP:

657 sayılı Kanunun 68/B bendinde; Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4. derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir.

Ancak, bu şekilde bir atamanın yapılabilmesi için ilginin;

1. dereceli görevlerden ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
1 ve 2. derece görevlerden ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
3 ve 4. dereceli görevler için en az 8 yıl,

Buna göre; 68/B için;

Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı haricindeki sınıfta bulunmak,
Yüksek öğrenim mezunu olmak,
Belirlenen hizmet süresini tamamlamak.


5.1. İstisnai Memuriyetler ve 1-4 Dereceli Kadrolara Atamanın Karşılaştırılması

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun istisnai memuriyeti düzenleyen 59. maddesinin 2. fıkrasında “Birinci fıkrada sayılan memurların bulundukları bu kadrolar emeklilik aylığının hesabında ve diğer memurluklara naklen atanmalarda herhangi bir sınıf için kazanılmış hak sayılmaze. Bu görevlerde bulunan memurların emeklilik kademeleri yürümeekte devam eder.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Kanunun 59. maddesi uyarınca istisnai memuriyet kadrolarına atanılar kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile emeklilik mükteseplerine bakılmaksızın atanmış oldukları kadroların derecesinin maaşını almaktaadırlar. İstisnai memuriyet kadrolarındaki hizmetleri kazanmış hak aylık derece ve kademeleri ile emeklilik mükteseplerine derece ve kademeler olarak değerlendirilmektedir. Atandıkları bu dereceler kendi için kazanılmış hak teşkil etmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun derece yükselmesinin usul ve şartları bașlıklı 68. maddesinin (B) bendinin son fıkrasında “Bu bent hükümlerine göre atananlar atandıkları kadronun aylık (Ek gösterge dahil) ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu surette üst dereceye atanıların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her “3” yıl derece yükselmesi sayılmasa suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmesinde göz önune alınır. Ancak atandıkları kadro aylıkları, başka görevlere atama halinde kazanılmış hak sayılmez.” denilmektedir.

657 sayılı Kanunun 68. maddesinin (B) bendinin 1,2,3 ve 4. dereceli kadrolara atanan memurlar kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile emeklilik mükteseplerine bakılmaksızın atanmış oldukları kadroların derecesinin maaşını almaktaadırlar. Atandıkları üst memuriyet kadrolarındaki hizmetleri kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile emeklilik mükteseplerine derece ve kademeler olarak değerlendirilmektedir. Atandıkları bu dereceler kendi için kazanılmış hak teşkil etmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunun bir sınıftan başka bir sınıfta geçme başlıklı 71. maddesinin son fıkrasında “Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfa göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değiştirenlerin yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelerere tekabül eden süre kadar uzatılması ve bu süre tamamlanıcaya kadar kendi kademelerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademeleri ilerlemesi verilmek.” hükmü yer almaktadır.
657 sayılı Kanunun 71. maddesi uyarınca hizmet sınıfları değişirilen devlet memurları önceki hizmet sınıfları için belirlenmiş memuriyete giriş derece ve kademeleri değiştirdikleri hizmet sınıfından farklı ise (fazla olursa) devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri yeni sınıf esas alınmak suretiyle geri çekilmeyecek diğer hizmet sınıflında kazandığı fazla derece ve kademe kadar mevcut derece ve kademedede bekletilecek.

Durumu kısaca özetleyecek olursak 657 sayılı Kanun’un 59. maddesinde genellikle ve 68. maddesinin (B) bendinde ise kesinlikle memurların kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin üzerindeki kadrolara atanması söz konusu olmaktadır. Söz konusu kanunun 71. maddesinde ise memurun hizmet sınıfının değişmesinden dolayı memurun kazanılmış hak aylık derece ve kademesi yeni sınıfta göre fazla olması halinde fazla kadar mevcut derece ve kademedede bekletilmesini ifade etmektedir.

6. İdari Görevlere Atama

Kurumlar, Eğitim ve Öğretim, Sağlık ve Yardımcı Sağlık ve Teknik Hizmetler Sınıflarına dahil memurlardan kariyerlerindeki kadrolara atanması söz konusu olmaktadır. Söz konusu kanunun 71. maddesinde ise memurun hizmet sınıfının değişmesinden dolayı memurun kazanılmış hak aylık derece ve kademesi yeni sınıfına göre fazla olması halinde fazla kadar mevcut derece ve kademedede bekletilmesini ifade etmektedir.

Bu suretle atanın memurların aylıkları kazanılmış hak dereceleri üzerinden ödenir. Ancak kazanılmış aylık dereceleri ve kariyer hizmet sınıfları için tesbit edilen ek gösterge, zam ve tazminatlar ile atandıkları görevlerin ek gösterge, zam ve tazminatlarının farklı olması halinde fazla olanı ödenir.103

103 İdari görevlere atama ile ilgili olarak “91 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği”nde aşağıdaki açıklamaya yer verilmiştir:


a) Eğitim ve Öğretim, Sağlık ve Yardımcı Sağlık ile Teknik Hizmetler Sınıflarına dahil memurlar hakkında bu madde hükmü uygulanabilecektir.

b) Ancak 2, 3 ve 4. üncü derecelerde bulunan idari görevlere bu suretle atama yapılabilecektir.

c) Memurun kazanılmış hak aylığı ile atanacağı kadro derecesi arasında iki dereceden fazla fark olmayacaktır.

Bu şartlara uygulan olarak atanın memurların aylıkları, kazanılmış hak aylık dereceleri üzerinden ödenecek, kariyerleri ile ilgili hizmet sınıflarında alablecekleri ek gösterge, zam ve tazminatlar ile atandıkları kadronun ek gösterge, zam ve tazminatlarından hangisi daha yüksek ise kendilerine bunun üzerinden ödeme yapılacaktır. Bu kayıtlamada ek gösterge ile zam ve tazminatların her bir unsuru ayrı ayrı dikkate alınacak ve mesela geri kırık ilgililere ek gösterge ile iş gücüğü zamı kariyerleri ile ilgili hizmet sınıflarında alablecekleri miktarlar üzerinden, temininde güçlük zamı ile
Buna göre İdari Görevlere Atama sistemiği aşağıdaki gibi olacaktır.

| Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı |
| Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı |
| Teknik Hizmetler Sınıfı |

Genel İdare Hizmetleri Sınıfına

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kazanılmış Hak Derecesi</th>
<th>Kadro Derecesi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>2-3</td>
<td>4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kadrolara atanabilir.

Örnek (Pınar, 2009: 786)

<table>
<thead>
<tr>
<th>THS Mühendis</th>
<th>GİH İdari kadro</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. derece 3600 Ek Gösterge</td>
<td>3. Derece 1100 Ek Gösterge</td>
</tr>
<tr>
<td>% 98 Özel Hizmet Tazmini</td>
<td>% 60 Özel Hizmet Tazmini</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam 2700 puan İGZ, TGZ</td>
<td>1000 puan İGZ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

özel hizmet tazmini ise atandıkları idari kadro için öngörülen miktarlar üzerinden ödenebilecektir. Ancak ilgiliilen kariyerleri ile ilgili görevleri yürütürken alabilecekleri mali haklar, bu görevi, atandıkları idari görevin bulunduğu yerde ve büroda yürütümeği halinde yararlanabilecekleri mali haklar esas alınarak belirlenecektir. Örneğin, madende çalışmakta olan bir mühendisin şube müdürlüğüne atanması halinde, kendisine ödenecek zam ve tazminat tespit edilirken, büroda çalışan Teknik Hizmetler Sınıfına dahil bir mühendisin alabileceği zam ve tazminatlar ile Şube Müdürüünün zam ve tazminatları karşılaştırılacak ve yüksek olanı ödenecektir. Böyle uygulamadığı takdirde, madende ve büroda çalışan iki mühendisin de benzer idari görevlere atanmaları halinde mali haklarına farklılık yaratılmış olacaktır.”
7. Engellilerin Atanması

Kurum ve kuruluşlar bu Kanuna göre oluşturdukları personele ait kadrolarda % 3 oranında engelli çalıştırma zorundadır. % 3’un hesaplanmasında ilgili kurum veya kuruluşun (yurt dışı teşkilat hariç) toplam dolu kadro dikkate alınır.

Engelliler için sınavlar, ikinci Devlet memuru olarak atanacaklar için açılan sınavlardan ayı zamanyla olacak, engel kontenjanı açığı sürece, engel grupları ve eğitim durumları itibariyle sınav sorusu hazırlanmak ve ulaşılabilirlikleri sağlamak suretiyle merkezi olarak yapılır veya yaptırılır.

Engelli personel çalıştırma yükümlüğünün yerine getirilmesinin takip ve denetimi ile engellilerin Devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığı sorumludur. Engelli açığı bulunan kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl için almaya başlamaları engellilere ilişkin taleplerini her yılın Ekim ayının sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı kurum ve kuruluşların bildirimi üzerine, engelli kontenjanlarına yerleştirilmesi yapabilir veya yaptırabilir.

Engellilerin memurluğa alınma şartlarına, merkezi sınav ve yerleştirilmenin yapılmasına, eğitim durumu ve özür grupları dikkate alınarak kura usulü ile yapılacak yerleştirmeleere, engellilerin görevlerini yürütmelerinde hangi yardımcı araç ve gereçlerin kurumlarnca temin edileceğine, kamu kurum ve kuruluşlarının engelli personel istihdamı ile ilgili istatistiksel verilerin bildirilmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Özürlüler İdaresi Başkanlığı’nın görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığına hazırlanan yönetmelikte düzenlenmesi öngörülmüş olup "Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memuru Alınmaları Hakkında Yönetmelik" 7.2.2014 tarihli ve 28906 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

8. Sınıf Değiştirme Suretiyle Atanma ya da Bir Sınıftan Başka Bir Sınıfa Geçme

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 sınıfı değiştireceklerin eski sınıflarının derecesinde elde ettiğini kademelerde geçirdikleri süreleri yeni sınıfı arasındaki derecelerde dikkate alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Kanun sistemişinden groupe çarpanlar ise:

Memurların eşit dereceler arasında veya derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirmelerinin mümkün olması.

Bu şekilde sınıf değiştireceklerin geçecekleri sınıf ve görev için bu Kanunda veya kuruluş kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları şarttır.

Bu durumda sınıfları değişirenlerin eski sınıflarının derecesinde elde ettikleri kademelerde geçirdikleri süreler yeni sınıfı arasındaki derecelerde dikkate alınacaktır.

8.1. İsteğe Bağlı Sınıf Değiştirme Koşulları

a) Sınıf değiştirecek memurların 

gececeklere sınıf ve görevler için 657 sayılı Kanun’da ya da teşkilat kanunlarında belirtilen niteliklere sahip olmaları gerekir.

b) Memurlar 

esit dereceler arasında sınıf değiştirilebilirler.

c) Memurlar 

derece yükselmesi suretiyle sınıf değiştirilebilirler.

8.2. Genel Olarak Sınıf Değiştirme

Kurumlar, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfı, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilirler.

Yukarıdaki fıkranın mehmu muhalifinden; GİHS dışındaki sınıf değişikliklerinde görev ve unvan eşitliğinin gözetilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan burada Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hatırlanmak yerine çıkarılmamalıdır.

Eski sınıflarında, görev alacakları yeni sınıfı göre memurluğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da sınıf değiştirilmesi yeni görevverindeki ilk ierleme süreleri eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelerine tekabül eden süre kadar uzatılır ve bu süre tamamlanmine kadar kendilerine sınıf değiştirilmesi sırasında buldukları derecede kademeler verilmez.

Eski sınıflarında

Görev alacakları yeni sınıf göre

Memuruğa daha yüksek bir derece ve kademeden başlamış olup da

Sınıf değiştirilmesi
Yeni görevlerindeki ilk ilerleme süreleri

Eski sınıflarında kazandıkları derece ve kademelere tekabül eden süre kadar **uzatılır**

Bu süre tamamlanıcaya kadar kendilerine sınıf değiştirmeleri sırasında bulundukları derecede kademe ilerlemesi verilmez.

| Bu fıkra hükmü yalnızca belli bir sınıfta görev almakta doyacağı başlangıç derecesi yüksek olanlar içinidir. |
| Belli bir unvana sahip oldukları | Belli okulları bitirdikleri için | Belli durumlar için öngörülen ilave derece kademelerden yararlananlar hakkında değildir. |

**ÖRNEK:** İmam hatiplik görevini yapmaya iken bir üst öğrenimi bitiren ve sınıf değiştirmeye suretiyle Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında görev alanların, daha önce hafızlıkla doyacağı ilage bir derece ilerlemesi uygulanabilir. Ancak sınıfta değişikliği halinde bu kazanılmış hak, normal terfileri, **kazanılan ilave süre kadar durdurur**.

9. **Öğrenme**

Mevzuatımızda çeşitli kadro ve görevlerde çalışmakta iken herhangi bir nedenle görevden alınanların başka bir derece ilerlemesi ve derecede kademe ilerlemesi uygulanması gerekmektedir. Bu hüküm uyarınca, imam hatiplik görevini yapmaya iken hafızlık belgesi bulunması nedeniyle haklarında bir derece ilerlemesi uygulanamaz, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında üç yıl (bir derece süresince) bulunduğu derece ve kademede bekletilmesi gerekmektedir.

9. **375 Sayılı KHK’nın Ek 18. Maddesi Kapsamında Yapılacak Atamalar**

Mevzuatımızda çeşitli kadro ve görevlerde çalışmakta iken herhangi bir nedenle görevden alınanların başka bir kadroya atanmasına yaşanan sorunlara dair genel bir düzenlemeye bulunmamıştır. Bu nedenle başka nedenlerle görevde geri dönecelerin atanmalarda çeşitli sorunlar oluşmaktadır. İşte bu ve benzeri durumlarda idarelerin nasıl hareket etmeleri ve kişilerin hangi kadroya da görevlere atanacağı ile ilgili olarak 375 sayılı KHK’nın Ek 18. maddesinde düzenlenme yapılmıştır. Söz konusu maddeye önci nedeniyle aşağıdaki aynen yer verildikten sonra açıklanmasına çalışılacaktır.
375 sayılı KHK’nın Ek 18. maddesinde:


a) Görevden alınan veya görev süreleri sona eren müsteşarlar ile ek göstergesi 7600 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında bulunan Bağbanlık Merkez müşavir kadrolarına, ek göstergesi 7000 olan yönetici kadrolarında bulunan Bağbanlık müşavir kadrolarına,

b) (a) bendinde belirtilenler hariç olmak üzere ek göstergesi 6400 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında veya pozisyonlarında bulunanlardan Bağbanlık Merkez Teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarında olanlar görevden alınlıklardında veya görev süreleri sona erdiğinde Bağbanlık müşavir, bakanlık merkez teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarında olanlar bakanlığın müşavir kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda olanlar kurumlarının müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına,

c) Ek göstergeleri 3600 (dahil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar görevden alınlıklardında veya görev süreleri sona erdiğinde;

1) Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

2) Daha önce (1) numaralı alt bendte belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergesi 3600 (dahil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olanlar ilgili kuruma ait (1) numaralı alt bendte yer alan kadro veya pozisyonlardan kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlarına,

3) (2) numaralı alt bendte belirtilenlerden üç yıldan az görev yapmış olanlar, bu maddeye göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına,

c) Ek göstergesi 3600’den daha düşük tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar görevden alınlıklardında veya görev süreleri sona erdiğinde;

1) Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,
2) Diğerleri, bu maddeye göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araçtırmacı kadro veya pozisyonlarına,

atanırlar. Bu şekilde atanılardan bir ay içinde talepte bulunulanlar, atamaya yetkili amirler tarafından bu fıkra kapsamında yer alan yönetici kadro veya pozisyonları dışındaki daha önce bulundukları veya öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara bir ay içinde atanırlar.

Birinci fıkra kapsamında atanılan fıkranın son cümlesi uyarınca talep üzerine yapılan atamalar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılar. Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlar boşalmaksızın, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyonlara atan alanlar, atamaya yetkili amirleri tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.

Birinci fıkra hükümlerinde atanılanların birinci fıkra kapsamında yer alan yönetici kadro veya pozisyonlarında kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların mali hakları, atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ilgili sonuna kadar fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç, önceki görevine ait ödeme unsurları esas alılarak verilmeye devam edilir.

Bu madde hükümleri hakim ve savcılar, Dışişleri meslek memurları, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı, milli istihbarat hizmetleri sınıfı ve emniyet hizmetleri sınıfı kapsamına giren ve yönetici kadrolarında bulunanlar, 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Kanunun 21/A maddesi kapsamında bulunanlar, atamaların şartlarını kaydıyla, atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ilgili sonuna kadar fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç, önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.

Bu maddenin uygulanması bakımından özel mevzuata göre emeklilik bakımından yararlananlar da dahil olmak üzere ek göstergeye farklı tespit edilenler hakkında 657 sayılı Kanuna ekli cetvellerde yer alan aynı veya benzer kadro unvanları için uygulanan ek gösterge rakamları dikkate alınır.

Diğer kanunların bu maddeye aitki hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin uygulanmasında mali konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı, diğer konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.”

Hükmü yer almaktaadır.

Söz konusu düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu ile 926 sayılı Türk Silâhli Kuvvetleri Personel Kanunu hariç olmak üzere, tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Başbakanlık, bakanlıklar, bağlı ve ilgili kuruluşlar ile başkan ve üyeleri hariç olmak üzere düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda, yönetici
pozisyonda çalışan kamu görevlilerinin, görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi durumunda atanabilecekleri kadrolar düzenlenmektedir. Kuralda, atanılan kamu kurum ve kuruluşlarında görevden alınan veya görev süreleri sona eren;

- Müsteşarlar ile ek göstergesi 7600 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında bulunanların Başbakanlık merkez müsaviri kadrolarına, ek göstergesi 7000 olan yönetici kadrolarında bulunanların Başbakanlık müsaviri kadrolarına,

- Yukarıda belirtilenler hariç olmak üzere ek göstergesi 6400 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında veya pozisyonlarında bulunan Başkanlık Merkez Teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda olanların Başkanlık müsaviri kadrolarına, bakanlık merkez teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda olanın bakanlık müsaviri kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda görev yapanların ise kurumlarının müsavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına,

- Ek göstergeleri 3600 (dâhil) ila 6400 (haric) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlardan, daha önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanların, daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

- Ek göstergeleri 3600 (dâhil) ila 6400 (haric) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında üç yıldan az görev yapmış olanlardan, daha önce 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanların, merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına,

- Ek göstergeleri 3600’den daha düşük tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlardan, daha önce 657 sayılı Kanunu’nun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanların daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına, diğerlerinin ise merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlarına, atanmaları öngörülmüş, bu şekilde atananlardan bir ay içinde talepte bulunanların ise atanmalarını öngörülmüş, bu şekilde atananlardan bir ay içinde talepte bulunanların ise atamaya yetkili amirler tarafından bu fıkra kapsamında yer alan yönetici kadro veya pozisyonları dışındaki daha önce bulundukları veya öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş olduklarını unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara bir ay içinde atanmaları hüküm altına alınmıştır.
Tablolar yardımcıyla maddeyi ele alacak olursak:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapsam Dışında Olan Kurum ve Kuruluşlar ile Meslek Grupları</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Maddenin kapsamı ilk fıkrada; -Başbakanlık, bakanlıklar, bağlı ve ilgili kuruluşlar ile başkan ve üyeleri hariç olmak üzere düzenleyicili ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu- şeklinde sayıldığı için söz konusu kurumlar dışında kalan idareler.</td>
</tr>
<tr>
<td>Örneğin; Başbakanlık ve Bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşları olmayan, bir başka ifadeyle, ilişkili kuruluşlar olan, Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlıgı, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanlıgı ve Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlıgı ile Cunhurbaşkanlığı, TBMM, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Uyuşmazlık Mahkemesi, Sayıştay, Hâkimler ve Savcilar Kurulu ve Kamu Denetçiliği Kurumu.</td>
</tr>
<tr>
<td>4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Olanlar.</td>
</tr>
<tr>
<td>926 Sayılı Türk Silâhî Kuvvetleri Personel Kanunu Kapsamında Olanlar.</td>
</tr>
<tr>
<td>Hâkim ve Savcilar.</td>
</tr>
<tr>
<td>Dışişleri Meslek Memurları.</td>
</tr>
<tr>
<td>Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı.</td>
</tr>
<tr>
<td>Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı.</td>
</tr>
<tr>
<td>Emniyet Hizmetleri Sınıfı Kapsamına Giren ve Yönetici Kadrolarında Bulunanlar.</td>
</tr>
<tr>
<td>3046 Sayılı Kanunun 21/A Maddesi Kapsamında Bulunanlar.</td>
</tr>
<tr>
<td>(Bakan Yardımcıları)</td>
</tr>
<tr>
<td>Atanma Şartlarını Kaybedenler.</td>
</tr>
<tr>
<td>Ceza Kovuşturması veya Disiplin Soruşturması Sonucunda Görevden Ahanlanlar.</td>
</tr>
<tr>
<td>Mevzuat Uyarınca Görevde Yükselme Sınavıyla Atanılabilecek Kadro veya Pozisyonlardan Ek Göstergesi 3000 (Dâhil) ve Daha Düşük Tespit Edilenler.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Hakkında 375 sayılı KHK’nın Ek 18. Maddesi Uygulanmaz.
Tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Başbakanlık, bakanlıklar, bağılı ve ilgili kuruluşlar ile başkan ve üyeleri hariç olmak üzere 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda görevden alınan veya görev süreleri sona eren müsteşarlar Başbakanlık merkez müsaviri kadrolarına

Bu kapsamında atananlar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlar ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlar boşalması hâlinde, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyonlara atanananlar, atamaya yetkili amirleri tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.

Ek göstergesi 7600 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında bulunanlar

Başbakanlık müsaviri kadrolarına

Ek göstergesi 7000 olan yönetici kadrolarında bulunanlar

Yukarıda belirtilenler hariç olmak üzere ek göstergesi 6400 ve daha yüksek tespit edilen yönetici kadrolarında veya pozisyonlarında bulunanlar Görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdikinde

Başbakanlık Merkez Teşkilatı ile bağılı ve ilgili kuruluşlarında olanlar

Başbakanlık müsaviri

Bu kapsamında atananlar için uygun boş kadro veya pozisyon
<table>
<thead>
<tr>
<th>Bakanlık merkez teşkilatları ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda olanlar</th>
<th>Bakanlığın müşavir kadrolarına</th>
<th>Bakanlığı'nın müşavir kadrolarına</th>
<th>bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlar ihdas edilmiş ve kurumlarnın kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlar boşalması hâlinde, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyondan atanılan, atamaya yetkili amirleri tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunda olanlar</td>
<td>Kurumlarının müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına, <strong>Ek göstergeleri 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunular</strong> **Görevden alındıklarında veya görev süreleri sona erdiğinde Daha önce 657 sayılı Kanunun 36.nci maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fikrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait Daha önceki kadro veya pozisyonlarına, Bu kapsamında atanılanların için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlar ihdas edilmiş ve kurumlarnın kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. Bu şekilde</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<p>| Daha önce 657 sayılı Kanunun 36.ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fikrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait | Daha önceki kadro veya pozisyonlarına, Bu kapsamda atanılanların için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlar ihdas edilmiş ve kurumlarnın kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. Bu şekilde |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kadro veya pozisyonlarda bulunanlar</th>
<th>İlgili kuruma ait yukarıdaki satırda yer alan kadro veya pozisyonlardan kurumlara tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlara,</th>
<th>ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlar boşalması hâlinde, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyonlara atanalar, atamaya yetkili amirleri tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Yukarıdaki satırda belirtilen kadrolarda bulunmayanlardan ek göstergesi 3600 (dâhil) ila 6400 (hariç) olarak tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olanlar</strong></td>
<td>375 sayılı KHK’nın Ek 18. maddesine göre ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait araştırmacı kadro veya pozisyonlara,</td>
<td><strong>Ek göstergesi 3600’den daha düşük tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Yukarıdaki satırda belirtilenlerden üç yıldan az görev yapmış olanlar</strong></td>
<td><strong>Görevden alındıkları veya görev süreleri sona erdiğini</strong></td>
<td><strong>Daha önce 657 sayılı Kanunun 36nci maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeteneklileri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanlar</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Daha önce 657 sayılı Kanunun 36nci maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeteneklileri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanlar</td>
<td>Daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,</td>
<td>Bu şekilde yapılacak atamalar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklemenin ihdas edilmiş sayılan kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait görev yapmış olanlar <strong>Diğerleri,</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ek göstergesi 3600’den daha düşük tespit edilen yönetici kadro veya pozisyonlarında bulunanlar</strong></td>
<td>Bu şekilde yapılacak atamalar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklemenin ihdas edilmiş sayılan kabul edilmesi koşuluyla ihraç etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait görev yapmış olanlar <strong>Diğerleri,</strong></td>
<td>Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kadro ve pozisyonlardan ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait görev yapmış olanlar <strong>Diğerleri,</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Diğerleri,</strong></td>
<td><strong>Bu şekilde yapılacak atamalar için uygun boş kadro veya pozisyon bulunmaması hâlinde, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın, söz konusu kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş ve kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinin ilgili bölümlerine eklemenin ihdas edilmiş sayılan kabul edilmesi koşuluyla ihraç etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait görev yapmış olanlar</strong></td>
<td>Bu şekilde ihdas edilmiş sayılan kabul edilmesi koşuluyla ihraç etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlardan ihdas edilmiş sayılan merkez veya taşra teşkilatına ait görev yapmış olanlar <strong>Diğerleri,</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
araştırmacı kadro veya pozisyonlarına, pozisyonlara bir ay içinde atanırlar.
Iptal edilmiş sayılır. Anılan kadro ve pozisyonlara atanılan, atama yetkili amirler tarafından belirlenen birimlerde istihdam edilir.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.

Bu maddenin uygulanmasında malı konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı, diğer konularda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.

10. Memurluktan Çekilenlerin Yeniden Atanmaları
İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenler
Bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan
Tekrar memurluğa dönmek isteyenler
Ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak
Bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla
Ayrıldıkları tarihi almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine versa
71. madde hükümlerine uymak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanalabilirler.

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.105

İki defadan fazla istifa edememek kuralında “sadece memur iken yapılan istifalar” değerlendirilir.

Bu nedenle, gerek sözleşmeli, gerek işçi, gerek 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve gerekse de 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi istifalar, 92. madde kapsamındaki istifalardan saygılmamaktadır.

105 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu’nun 5. maddesinin 4. fıkrası; “Uzman erbaşların 14/7/1965 tarihi ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesi hükmünden yararlanabilimeleri için en az yedi hizmet yılını tamamlamış olmaları gerekir.”
Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmese esas olarak gerçekleştirilen.


657 sayılı Kanun’ın 92. maddesinde, “İki defadan fazla olmamak üzere memurlukta kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çektikleri sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyen; ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşıyan şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71. maddede hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfı eşit derecede kadrolara atanabilirler.” hükümü yer almaktadır.

Madde metninde sadece “memuriyetten istifaların” sayılıacağı hüküm bağlanmıştır.

Bu nedenle, iki defadan fazla istifa edememek kuralında “sadece memur iken yapılan istifalar” değerlendirilmelidir.

Yine bu nedenle, gerek sözleşmeli, gerek işçi, gerek 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve gerekse de 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi istifalar, 92. madde kapsandaki istifalardan sayılmamaktadır.

Öte yandan bu noktada 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun “Kurumlara dönüş” başlıklı 60. maddesinde bahsetmekte yarar vardır. Söz konusu madde şu şekildedir:


Bunlardan emekli iken yüksek öğretim kurumlarına dönenlerin veya yüksek öğretim kurumlarına döndükten sonra emekliliğe hak kazanıp emekli olanların emekli aylıkları kesilmez. Bunlara yüksek öğretim kurumlarına, ders yükünü zorunluğunu aramadan ek ders ücreti ve sınav ücreti ile döner sermaye payı ödenir; bu ödemelerin dışında aylık, ödenek, tazminat ve benzeri herhangi bir ödeme yapılmaz.
b. Yükseköğretim kurumlarından, mahkeme veya disiplin kararları ile çıkarılanlar hariç olmak üzere herhangi bir nedenle kendi isteği ile ayrılan öğretim üyeleri başvuruları 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, süresinin tamamlanmaması ve yeni seçilmemeleri sebebiyle ayrılanların, bu görevlerinde geçirdikleri süreler hesaba katılmak ve buna göre aylık ve dereceleri yükseltilmiş suretiyle meslek, unvan ve sıfatları dikkate alınarak ayrıldıkları tarihten itibaren kendileri kurumlarına boş kadro koşulu aranmaksızın dönüşleri yapılır."

Diğer taraftan, 657 Kanunun “Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmaları” başlıklı 97 maddesinde “Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

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

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

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

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna alınamazlar.” hükmü yer almaktadır.

Belirtilen hüküm uyarınca devlet memuru olan ve ilerde memur olma niteliğini taşıyan kişilerin memur olma niteliklerini maddede belirtilen 6 ay, 1-3 yıl süreyle ve süresiz olarak kaybetmelerine neden olmaktadır.

İstifa etme ile müstafi sayılma arasındaki fark yalnız yeniden atanmada memur olmaya hak kazanmak sürelerinde birisinde 6 ay diğerinde ise 1 yıldır. İstifa etmede sayılma bakımından ise bir fark bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen açıklamalar uyarınca;

Devlet memurlarının en fazla 3 defa istifa etme hakları vardır. 3 defa istifa ettikten sonra yeniden memuriyete dönmeleri mümkün değildir.

657 sayılı Kanunu 97. maddesi hükümlü uygun olarak kendi isteği ile çekilenler 6 ay geçmişken sonra memuriyete dönülebilmektedirler.

657 sayılı Kanunu 97. maddesi uyarınca müstafi olanlar 1 yıl geçmedikçe memuriyete dönülebilmektedirler.

657 sayılı Kanunun 92 maddesi hükümlü uyarınca sayılma bakımından çekilenler ile istifa etme bakımından bir fark bulunmaktadır.
Belirtilen mevzuat ve gerekçeler nedeniyle istifa veya çekilme sayısı 3 defadan fazla olan vatandaşların devlet memuru olmaları 657 sayılı Kanunun 92 maddesi hükmü uyarınca mümkün olmadığını değerlendirilmektedir.

DPB GÖRÜŞÜ:

ÖZET: 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50/d maddesine göre Araştırma Görevlisi olarak istihdam edilen personelin bu statüde en az iki yıl çalışmalar halinde, 657 sayılı Kanunun 74. maddesi hükmü uyarınca nakillerinin yapılabileceğini, istifa etmiş olanlarında 92. madde hükmü uyarınca atanabileceğini hakkında…

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50/d maddesine göre Araştırma Görevlisi olarak istihdam edilen ve Bakanlığımız emrine naklen geçmek isteyenlerin naklen atanıp atanamayacağı hususunda Başkanlığımız görüşünü talep eden ilgi yazı incelenmiştir.


Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun değişik 54. maddesinin son fıkrasında ; “Aday olarak atanmış Devlet memurunun adaylık süresi bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz ve bu sürede içinde aday memurun başka kurumlara nakli yapılamaz.” hükmü bulunmaktadır.

Aynı Kanunun 92. maddesinin son fıkrasında ise; “657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşıma kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda milletvekilli ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday ve aday aday olup da adaylığı veya seçim kaybedenlerin tekrar memuriyete dönme için müracaat tarihi ile memuriyete atama işlemlerinin tekrar ettirildiği tarih arasındaki süreye ait mali ve özlük haklarındaki kaybın telafi edilmesinin mümkün değildir.
Bu hükümler çerçevesinde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi Öğretim Elemanı kadrolarına atanıp, bu kadrolarda en az iki yıl süreyle görev yapmış olanların kamu kurum ve kuruluşlarına memur statüsünde naklen veya açıktan ilgili mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde atanabilmelerinin mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. (11791, 18/7/2005)

11. Seçimlerde Adaylık Sonrası Göreve Tekrar Atanma

Seçimlerde adaylık sonrası göreve tekrar atanma 298 Sayılı Seçimlerin Temel Hükmüleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunun Ek 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

“Yüksek mahkeme üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar ile Subay ve Astsabaylar hariç olmak üzere (106); 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 dereceleriinde başka bir görevde dönübilirler.”

Diğer taraftan Yüksek Seçim Kurulunun Mahalli İdareler seçimi ile ilgili 73 Nolu Kararında, mahalli idareler ara seçimlerinde adaylığı veya seçimi kaybeden Devlet memurları ve diğer kamu görevlilerinin Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde müracaat etmeleri halinde görevlerine dönürebilecekleri ve bir aylık süreninde Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanından başlayacağı belirtilmiştir.107

Yukarıda yer verilen 298 sayılı Kanunun söz konusu maddesi seçimi kazanamayan adayların yanında, aday adayı olan ancak aday olamayan Devlet memuru ve kamu görevlilerini de kapsamaktadır. Yüksek Seçim Kurulunun anılan Kararına göre ise memuriyetten ayrılarak aday adayı veya aday olanların tekrar memuriyete dönürebilecekleri için gerekli başvuru süresi olan bir aylık dönemin seçim sonuçlarının ilanından itibaren başladığı sonucuna varılmıştır. Bu sebeple gerek aday adayı olup aday olamayan ve gerekse aday olup seçilemeyen memur ve kamu görevlilerinin, görevlerine tekrar dönürebilecekleri için Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını beklemeleri gerekmektedir.

SORU


İki defa Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifa eden ve tekrar memurluğa dönen, daha sonra da müstefa sayılan bir kişi 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesine göre tekrar memurluğa dönebilir mi?

**CEVAP**

Bilindiği üzere, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunun Ek 7. Maddesinde "...Milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimlerinde aday ve aday adayı olan Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri, adayluğu veya seçim kaybetmeleri halinde, Yüksek Seçim Kurulunca seçim sonuçlarının ilanını takip eden bir ay içinde mürracat etmeleri kaydıyla eski görevlere veya kazanılmış hak aylık derecelerindeki başka bir görevde dönebilmeleri" denilmektedir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92. maddesinde, iki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerin veya bu Kanun Hükümlerine göre çekilmiş sayılanların tekrar memurluğa dönebileceğini hükmü bulunmaktadır.

Bu itibarla yapılan Milletvekili Genel Seçimlerine katılmak üzere istifa eden bir kişinin istifasının 657 sayılı Kanunu göre değil, 298 sayılı Kanuna göre olması sebebiyle bu istifaların 657 sayılı Kanunun 92. maddesinin uygulanması sırasında dikkate alınmaması gerektiği ve ilgili tekrar memurluğa dönebileceği düşünülmektedir.

12. **Emeklilerin Yeniden Memuriyete Atanması**

T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan *sınında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar* 92. **madde**ye göre kurumlarda *boş kadro* bulunmak şartıyla *yeniden memurluğa alınabilirler.*

Diğer yandan 190 sayılı KHK’nın "Açıktan ve nakil suretiyle atama sayıları" başlıklı ek 7. maddesinin beşinci fıkrasında "Birinci fıkrı kapsamında 657 sayılı Kanunun 59. ve 92. maddeleri uyarınca yapılabilecek açıktan atamalar için Devlet Personel Başkanlığından izin alınması zorunludur." hükmü yer almaktadır. Buna göre 657 sayılı Kanun’un "Memurlukta çekilenlerin yeniden atanmaları" başlıklı 92. **maddesi** kapsamında *serbest memur kadrolarına açıktan yapılacak emekli personel atamaları* Devlet Personel Başkanlığından izin alınması zorunludur.

Madde Kanun’da bu şekilde olmakla birlikte bu noktada 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 30. maddesinden bahsetmekte yarar vardır. Söz konusu maddeye önemli nedeniyle aşağıda aynen yer verilmiştir.

*Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisinde yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ile yükseköğretim kurumlarının öğretim üyelerine ve Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilık veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, kâr manâlı idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atamaları. Diğer kanunların bu fikrâyı ayardı hükümlerini uygulamaz.

215
Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksi; genel bütçeeye 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 ihtisası teşebbüsüleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müesseseye ve işletmelerinde ve sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.

Diğer kanunların emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken emeklilik veya yaşlılık aylıkları ve/veya diğer tazminatları kesilmeksizin atanmaya, çalıştırılmasına veya görevlendirilmeye izin veren hükümle 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 11 inci maddesine göre 1.1.2005 tarihinden önce alınmış Bakanlar Kurulu kararları uygulanmaz.

Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkrası hükümleri;

a) Cumhurbaşkanlığına seçilenler,

b) Dışarıdan Bakanlar Kurulu üyeliğine atanlanlar,

c) Yasama Organı üyeliğine seçilenler,

d) Mahalli idareler seçimleri sonuçuna göre görev alanlar,

e) Sadece toplantı veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler,

f) Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıyla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler (üniversitelerde ders ücreti karşılığı ders görevi verilenler hakkında yaş haddini aşmamış olmaları kaydı aranmaz.),

g) Vakıf üniversitelerinde görev alanlar,

h) Özel kanunlarda emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atanlanlar, Başbakan tarafından atanlanlar, Bakanlar Kurulu karari veya müşterek kararname ile atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisince yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,

i) 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60. maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretmen üyesi olarak atanmış olanlar,

j) 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36. maddesi kapsamında istihdam edilen ihtiyat pilotlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar,

k) 18/3/1924 tarihli ve 442 sayılı Köy Kanununun 74. maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları,
Hakkında uygulanmaz.

İkinci fıkraya göre emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilenlerin sigortalılıklarının sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek ilgili sosyal güvenlik kanunlarına göre aylıkları yeniden bağlanır."

Tablolar yardımıyla maddeyi ele alacak olursak:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar</th>
<th>İstisnaları</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Genel bütçeye dâhil dairelerin Kadrolarına açıktan atanamazlar.</td>
<td>Cumhurbaşkanı tarafından atan alanlar</td>
</tr>
<tr>
<td>Katma bütçeli idarelerin</td>
<td>Başbakan tarafından</td>
</tr>
<tr>
<td>Döner sermayelerin</td>
<td>Bakanlar Kurulu kararı ile atan veya görevlendirilenler</td>
</tr>
<tr>
<td>Kefalet sandıklarının</td>
<td>Müsterek kararnameyle atan veya görevlendirilenler</td>
</tr>
<tr>
<td>Sosyal güvenlik kurumlarının Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan seçimler sonucunda görev verilenler</td>
<td>Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz.</td>
</tr>
<tr>
<td>Bütçeden yardım alan kuruluşların</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyeliklerine yapılacak atamalar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Sağlık Bakanlığı'nın tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylığı alanlar</th>
<th>İstisnaları</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Genel bütçeye dâhil daireler</td>
<td>Cumhurbaşkanlığına seçilir</td>
</tr>
<tr>
<td>Katma bütçeli idareler</td>
<td>Dışarından Bakanlar Kurulu üyeliğine atan</td>
</tr>
<tr>
<td>Döner sermayeler</td>
<td>Yaşama Organi üyeliğine seçilir</td>
</tr>
<tr>
<td>Fonlar</td>
<td>Mahalli idareler seçimi sonucuna göre görev alanlar</td>
</tr>
<tr>
<td>Belediyeler</td>
<td>Sadece toplantu veya huzur ücreti ya da hakkı ödenen görevleri yürütenler ile yönetim ve denetim kurulu üyeliği ücreti karşılığında görevlendirilenler</td>
</tr>
<tr>
<td>İl özel idareleri</td>
<td>Yaş haddini aşmamış olmaları kaydıla her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ders ücreti</td>
</tr>
<tr>
<td>Belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler</td>
<td>Vakıf üniversitelerinde görev alanlar</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Sosyal güvenlik kurumları</td>
<td>Özel kanunlarda emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilmeksizin çalıştırılma veya görev yapma hakkı verilenlerden Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Başbakan tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararname ile atanan veya görevlendirilenler ve Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,</td>
</tr>
<tr>
<td>Bütçeden yardım alan kuruluşlar</td>
<td>2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 60. maddesinin (a) fıkrası uyarınca Yasama Organı üyeliğinin bitiminden sonra öğretim üyesi olarak atanmış olanlar,</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları</td>
<td>926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun ek 36. maddesi kapsamında istihdam edilen ihtiyat pilotlar ile Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı birimlerinde personel ve askeri öğrenci temin faaliyetine yönelik hizmetlerin yürütülmesi için görevlendirilen emekli subay ve astsubaylar,</td>
</tr>
<tr>
<td>Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıklar ile müessese ve işletmelerinde</td>
<td>442 sayılı Köy Kanununun 74. üncü maddesine göre görevlendirilen güvenlik korucuları,</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda

DPB GÖRÜŞÜ:

ÖZET: Binbaşı rütbesinde iken resen emekli edilen personelin, 657 sayılı Kanunun 92'nci maddesi hükümlerine göre Yönetim Hizmetleri Grubu içerisinde yer alan şube müdürlü ve bu kadroya aynı düzeyde gösterilen diğer görevlere atanabileceği hâl olabilir.

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Binbaşı rütbesinde iken disiplinsizlik sebebiyle Yüksek Askeri Şura Kararı ile resen emekli edildiğinizin belirterek, herhangi bir kamu kurum veya kuruluşunda hangi unvanlı kadrolara atanabileceği ilişkin bilgi talep eden ilgi dilekçe incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 93'üncü maddesinde; "T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli olanlardan (5434 sayılı Kanunun 104. maddesine göre emeklilikte ilgili görevlere yeniden atanamayacaklar hariç) sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar Kanunun 92. maddesi hükümlerine göre kurumlarda boş kadro bulunmak şartıyla yeniden memurluga 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 gereçiti sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler." hükmü yer almaktadır;

Diğer taraftan, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 104'üncü maddesinde; "39. maddenin yetersizlik ve disiplin sebepleri hariç olmak üzere (e) ve (f) fıkrarlaryla 92. maddede gösterilenler, kurumlarda emeklilik hakkı tanınan vazifelerde çalıştırılamazlar." hükmü yer almaktadır; 39'uncu maddesinin (e) bendinde de; subay ve askeri memurlarla, gedikli subay ve gedikli erbaşların ahlak noktasından hüküm ile veya yetersizlik veya disiplin sebeplerinden dolayı icra edilmiş olan isimleri, başka bir nitelikte bilgiye dâhil dâhî dâhair idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların

Ayrıca, 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında, "Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ve מקרה hükümetin kurumlarının hükümet üyelerine yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dâhî dâhair idarelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kurumlarını

AYRICA: 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararname Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında, "Cumhurbaşkanı tarafından atananlar, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler, Türkiye Büyük Millet Meclisine yapılan seçimler sonucunda görev verilenler ve curious hükümetin kurumlarının hükümet üyelerine yapılacak atamalar hariç olmak üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dâhî dâhair idarelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kurumlarını

219
kadrolarına açıktan atanamazlar. Diğer kanunların bu fikraya aykırı hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu ayıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birkaç ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanuna kurulmuş diğer kamu kurum, kultur, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve binaların bağılı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görev çalışılamaz ve görev yapamazlar. " hükmüne yer verilmektedir.


Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde Türk Silahlı Kuvvetlerinden ayrılan Binbaşı rütbesindeki personelin, memur kadrolarına atanmalarına engel bir halin bulunmaması ve mevzuatta aranan şartları taşımayan kanunlarda kaydıyla, kamu kurum ve kuruluşların kendi özel yönetmeliklerinde “Yönetim Hizmetleri Grubu” içerisinde yer alan şube müdürları unvanlı kadroya ve bu kadroya aynı düzeyde gösterilen diğer görevlere atanmaları ilgili kurumun takdirinde olduğu mütala edilmektedir.(31 Sayılı Bülten)

13. Diğer Atamalar

Kamu personel sistemimizde yer alan atama mekanizmaları pek tabidir ki yukarıda sayılanlarla sınırlı olmayıp bu atamalar dışında çeşitli kanunlarda atamaya imkan tanıyan düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları bilgi amaçlı olarak ve başlık halinde aşağıda yer almaktadır.

1) Sağlık Personelinin Atanması (3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu)

108 “Kamu kurum ve kuruluşlarının uzman tabip, tipta uzmanlık mevzuatına göre uzman , tabip, diş tabibi ve eczacı kadro ve pozisyonlarına yapacak açıktan atamalar, açıktan ata izni alınmaksizin mevzuatta öngörülen işlemlerin tamamlanmasından sonra gerçekleştirtilir ve bunların yerleştirilmeleri

220
2) Özelleştirilen Kurumlardan Yapılan Atamalar109 (4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun)110 (DPB: İstihdam Fazlası ve Nakle Tabi Personel Rehberi)

İstihdam Fazlası Personel

Özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) ilgili kuruluş veya İdare tarafından istihdam fazlasi personel olarak belirlenen ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personeldir.

Nakle Tabi Personel

Özelleştirme programına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) kısmen veya tamamen satış nedeniyle; kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde; diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilmek üzere Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığına bildirilen personeldir.

Nakil Hakki Bulunan Diğer Personel

4046 sayılı Kanunun 22 nci maddesinde 5398 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihi müteakip, (03.07.2005) 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… (3359 sayılı Kanun Ek 1. madde)

109 “Özelleştirme programına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) ilgili kuruluş veya İdare tarafından istihdam fazlasi personel belirlenmesi ya da bu kuruluşların kısmen veya tamamen satış nedeniyle kamu tüzel kişiliğinin sona ermesi, devredilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiye edilmesi halinde; bu kuruluşlarla programına alınma tarihi itibariyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa 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 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 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 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 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 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 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 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 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 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 yapmakla birlikte toplu iş sözleşmesi hü
ve şube müdürü, müfettiş ve müfettiş yardımcısı, müşavir ve başuzman unvanlı kadrolarda görev yapan personeldir.

**Nakil İşlemlerinin Hukuki Dayanağı**

4046 sayılı Kanunun 22. maddesi gereğince,ておりますırırme programına alınan kuruluşlardaki personelin nakli,

406 sayılı Kanunun Ek 29 uncu maddesi gereğince Türk Telekom personelinin nakli,

6191 sayılı Kanun gereğince Türk Silahlı Kuvvetlerinden ilişiği kesilen personelin nakil işlemlerleri,

6172 sayılı Sulama Birlikleri Kanunu kapsında personel devir işlemleri,

6107 sayılı İller Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun ile sözleşmeli olarak çalışmayı kabul etmeyen personelin devir işlemleri,

3) Malul Gaziler, Şehit Dul Ve Yetimlerinin Atanması (3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu)

4) Yetiştirme Yurdunda Kalan Çocukların Atanması (2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu)

111 “10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu kurum ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarla, il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları, özel kanunla kurulan diğer her türlü kamu kurum ve kuruluşları; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, tabi memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarına ve sürekli işçi kadrolarına bu madde hükümleri çerçevesinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına hak sahibi olduğu belirlenerek Devlet Personel Başkanlığına bildirilen ve Başkanlıkça kura sonucu atama teklifi yapılanları atamak zorundadır…” (3713 sayılı Kanun Ek 1. madde)

112 “…a) Kamu kurum ve kuruluşları tarafından hangi statüde olursa olsun serbest kadro ve pozisyonları toplamının birde biri, bu madde kapsamında istihdam edilecekler için ayrıılır ve her yıl belirtilen oranda kişi istihdam edilir. Serbest kadro ve pozisyon toplamının binden az olması halinde kamusal kurum ve kuruluşlarında en az bir sak tabi istihdam edilir.

b) Bu hükümden yararlanmak isteyenler, 18 yaşında doldurdukları ve korunma veya bakım tedbir kararının sona erdiği tarihten itibaren iki yıl içinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına başvururlar. İşe yerleştirilmiş oldukları, sırasıyla lisans, ön lisans ve ortaöğretim mezunlarını verilir.

c) Bu maddede belirtilen istihdam hakkından yararlanacak kişilerin yerleştirilmesinde, Devlet memurluğuna alınacaklar için yapılacak merkez sınav sonuçlarının kullanılması esastır. İhtiyaç
14. Atama Usulü

Memurların her hangi bir göreve ya da kadroya atamalarının nasıl olacağını, atama işleminin şekli ve atamaya yetkili amirler kanunlarla düzenlenmiştir. Genel olarak atama usulünü düzenleyen iki ayrı kanun bulunmakla birlikte çeşitli mevzuatta çok fazla sayıda atamaya ilişkin hükümler de vardır.

Yetki ve usulde paralellik ilkesi gereği, atamaya yetkili makamın aynı zamanda görevden almayla da yetkili makam olduğu unutulmamalıdır.

a) 2451 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılan Atamalar

2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanun; Başbakanlık ve bakanlıklarla, bunlara bağlı kuruluşlarda, teşkilat kanunu bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, atama ve nakillerin usulünü düzenlemektedir.

2451 sayılı Kanun’a ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen unvanları taşıyan görevlere Bakanlar Kurulu kararı ile (2) sayılı cetvelde gösterilen unvanları taşıyan görevlere müşterek kararı ile atama yapılır.

Bunların nakilleri ve görevden alınmaları da aynı usule göre olur.

1 SAYILI CETVEL

<table>
<thead>
<tr>
<th>Valiler</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Büyükelçiler, Daimi Temsilciler, Daimi Delegeler</td>
</tr>
<tr>
<td>Diyanet İşleri Başkanı ve Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeleri</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Duyulması hâlinde bu madde kapsamına giren hak sahiplerinin yerleştirilmesinde esas alınmak üzere ayrı bir merkezî sınav yapılabilir. Ancak öğrenim durumu itibarıyla yapılacak merkezî sınav giremeyeceklerin yerleştirilmelerinde kura usulü uygulanır...” (2828 sayılı Kanun ek madde 1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**2 SAYILI CETVEL**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Bakan Yardımcıları (Millî Savunma Bakanlığı Bakan Yardımcısı dahil), Müşteri ve yardımcıları (Dişleri Bakanlığı Genel Sekreteri ve Yardımcıları dahil)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Genel Müdür ve Yardımcıları (Ticaret Bakanlığı Dış Ticaret Genel Sekreteri ve Yardımcısı, Hazine Genel Müdürlüğü ve Milletlerarası İktisadi İşbirliği Teşkilatı Genel Sekreteri ve Yardımcısı, İçişleri Bakanlığı Sivil Savunma idaresi Başkanı ve Yardımcısı dahil)</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurul Üyeleri ve Genel Sekreteri</td>
</tr>
<tr>
<td>Vakıflar Genel Müdürlüğü İdare Meclis Başkan ve Üyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>Gelir İdaresi Başkanı, Gelir İdaresi Başkan Yardımcıları, Gelir İdaresi Daire Başkanları ve Vergi Dairesi Başkanları, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanı ve Başkan Yardımcıları, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu Başkanı ve Başkan Yardımcıları, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanı ve Başkan Yardımcıları,</td>
</tr>
<tr>
<td>Devlet Personel Başkanı</td>
</tr>
<tr>
<td>Atom Enerjisi Komisyonu Genel Sekreteri</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakanlıklardaki Kurul Başkanları ve Üyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>Strateji Geliştirme Başkanları</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakanlıkların Rehberlik ve Teftiş, Rehberlik ve Denetim, Denetim Hizmetleri başkanları</td>
</tr>
<tr>
<td>Vergi Denetim Kurulu Başkan Yardımcıları</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakanlık Müfettişleri (Maliye Bakanlığı Vergi Müfettişleri ve Bankalar Yeminli Muraklıları dahil) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakanlık Müşavirleri (Millî Savunma Bakanlığı Bakanlık Müşavirleri dahil)</td>
</tr>
<tr>
<td>Birinci Hukuk Müşaviri</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Bakanlık Daire Başkanları
İl İdare Şube Başkanları
Bölge Müdürleri ve Başmüdürler
Vali Muavin, Kaymakam, İl Hukuk İşleri Müdürü, Polis Akademisi Başkanı, İl Emniyet Müdürü,

Bakanlıkların yurt dışı daimi görevlerine, atamalar müşterek kararla yapılır. Diğer bakanlıklara ait müşterek kararlarda ilgili bakanla birlikte Dışişleri Bakanının da imzası bulunur.

2451 sayılı Kanun’un kapsamına giren kuruluşların teşkilat kanunları ile özel kanunlarındaki inha, seçim, görüş alma ve atama niteliklerine ilişkin hükümler saklıdır.

b) 2477 Sayılı Kanun Kapsamında Yapılan Atamalar

Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin 2451 sayılı Kanun’un kapsamına girmeyen kamu kurum ve kuruluşlarında atama ve nakiller 2477 sayılı Kanun’da belirtilen usullere göre yapılır.

Buna göre aşağıdaki sayılan kadro yerlerine yapılacak atamalar müşterek kararname ile yapılır.

Bunların nakilleri ve görevden alınmaları da aynı usule göre olur.

a) Başkan, Başkan Yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, yönetim kurulu üyeleri, (Seçimle gelenler hariç)

b) Daire başkanı (1 ve 2 nci derece),

c) Müessese müdürü, grup başkanı, (1 ve 2 nci derece)

d) Genel sekreter,
e) Müşavir (1 nci derece),
f) Kurul başkanı (Teftiş, fen, tetkik ve benzeri),
g) Bölge müdürü (1 ve 2 nci derece).
Yukarıda sayılanların dışında kalan ve ilk dört dereceye giren kadro ve görevlere Başbakan veya ilgili Bakanın onayı ile atama yapılır. Başbakan ve ilgili bakanlar 3 ve 4ncü derecelerdeki görevlere ilişkin atama yetkilerini ilgili mercilere devredebilirler.¹¹⁵

¹¹⁵ Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü'nün 08.03.2011 tarihli 15495 sayılı ve “Taşra Teşkilatına Yetki Devri.” konulu yazısına bilgi amaçlı olarak aşağıda yer verilmiştir.


Bu nedenle, 5442 sayılı İl İdaresi Kanuna yönelik atama yetkisi Valiliğe ait olan ve il içi yer değiştikliği Vali tarafından yapılan taşıra teşkilatı personelinden;

1- Genel-İdare Hizmetleri sınıftında;
   a) Şef, programci, bilgisayar İşletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, koruma görevlisi, aynı zamanda, ambar memuru, memur, daktülograf, santral memuru ve şoför kadrolarında,

b) Döner sermaye saymanı ve veznedar (İller arası ve il içi yer değişiklikleri işlemleri İşletmeler Dairesi Başkanlığı koordinasyonu ve yürütülecektir,) kadrolarında,

2- Teknik Hizmetler sınıftında teknisyen kadrolarında,

3- Yardımcı Hizmetler sınıftında hizmetli, aşçı, teknisyen yardımcısı, bekçi, terzi, ve kaloriferci kadrolarında,


Bu bağlamda yukarıda sayılan personelin;

1- İl içi veya iler-arası yer değiştirmelerine ilişkin izin istekleri Bakanlığımızda (soruşturma sonucu iller arası yer değişiklik teklif edilenler hariç) gönderilmeyecek, münhal kadro bulunması halinde personelin unvanı, görev yeri ve personelin hizmetine duyulan ihtiyaç vb. ölçütler çerçevesinde Valiliklerce değerlendirilerek sonuçlanacaktır.

2- Kurumlar arası yer değiştirmeye suretiyle başka kuramlara atanmak isteyenler için de personelin hizmetine duyulan ihtiyaç göz önünde bulundurularak değerlendirilirme Valiliklerce yapılacaktır, muvafakat verilip verilmeyeceği hususu Valiliklerce dohradan ilgili kuramlara bildirilecektir.
Yukarıda belirtilmeyen kadro ve görevlere yapılacak atama ve nakillerde, 2477 sayılı Kanun’un kapsamına giren kurum ve kuruluşların teşkilat kanunlarında veya özel kanunlarındaki hükümlerin uygulanmasına devam olunur.

c) Teşkilat Kanunları ve Diğer Mevzuat Kapsamında Yapılan Atamalar


<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kàramanenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun’un “Müşavirler” başlıklı 16/A maddesinde,</td>
<td>“…Bakanlık Yüksek Müşavirliklerine müşterek kararla atama yapılır. …Bakanlık Müşavirliklerine Bakan onayı ile atama yapılır.”</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3-Bakanlığımızda kurumlar arası atama yoluyla atanmak isteyenlere ilişkin taleplerde, o yıl içerisinde Valiliklere gönderilen kurumlar arası nakil genelgelerine göre Valiliklere cevap verilecektir.

4-Özlük haklarına yönelik her türlü işlemler mevzuatında yer alan hükümler doğrultusunda (izin, istifa, müstafi, emeklilik vb.) Valiliklere yürütülecektir.

5-Milli Eğitim Bakanlığı Personeli Göreve Vükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin "Görev Grupları arası geçişler" maddesinde yer alan sınavsız atamaları Yönetmeliğe belirtiliği gibi Valiliklere yürütülecektir.

Valiliklere yürütülecek bu işlemler sonucunda personelin durumunda oluşan değişiklikler ivedilirken Valilikler tarafından MEBBİS sisteminde ilgili modüle işlenecektir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda söz konusu işlemleri yürütmekle görevli personelin bilgilendirilmesi ile zaman, insan gücü ve ekonomik kaynak israfına sebep olacak gerekşiz yazışmaların, yapılması hususunda gerekli hassasiyetin gösterilmesini önemle rica ederim.”

227
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kanun Numarası</th>
<th>Kanun Adı</th>
<th>Madde</th>
<th>Kanun Adı</th>
<th>Madde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5393</td>
<td>Belediye Kanunu'nun “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 16/A maddesinde,</td>
<td></td>
<td>Bakanlık bağlı kuruluşunun kuruluş kanunundaki atamaya ilişkin hükümler saklıdır.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>640</td>
<td>Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümdede Kararname’nin “Atama” başlıklı 35. maddesinde,</td>
<td></td>
<td>“(1) 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlar arasında Atama Usuline İlişkin Kanunan eki cetvellerde sayılanlar dışında kalan memurların atamaları Bakan tarafından yapılır. Bakan yetkisini alt kademelere devredebilir.”</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6085</td>
<td>Sayıştay Kanunu’nun “Sayıştay mensuplarının hakları” başlıklı 63. maddesinde,</td>
<td></td>
<td>“(5) Sayıştay denetçilerinin atamaları ve görevde yükselmeleri, Meslek Mensupları Yükseltme ve Disiplin Kurulu kararı ve Sayıştay Başkanının onayı ile olur...”</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>540</td>
<td>Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümdede Kararname’nin Ek 2. maddesine göre; Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanı</td>
<td></td>
<td>“...Merkez Başkan, Bağban tarafından atanır. Merkez personeli ise, Merkez Başkanının teklifi ve Avrupa Birliği Bakanının onayıyla istihdam edilirler...”</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>388</td>
<td>Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümdede Kararname’nin 5. maddesinde,</td>
<td></td>
<td>“...Başkan ve başkan yardımcılığı hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 59 uncu maddesi hükümleri uygulanır ve bunlar Başkan tarafından atanır.”</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>633</td>
<td>Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’un</td>
<td></td>
<td>“Başkan yardımcılıarı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı, Müshafları İnceleme ve</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
BEŞİNCİ BÖLÜM
ATAMALARDA GÖREV YERİNE HAREKET

1. Atamalarda Görev Yerine Hareket ve İşe Başlama Süresi

İlk defa veya yeniden veya değişirme suretiyle;

Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü,


Yukarıdaki süreler;

Kanuni izinlerin kullanılması veya geçici bir görevin yapılması sırasında başka bir görevde atanan memurlar için **izin veya geçici görevin bitimi**, Hesaplarını, yerlerine gelenleri devir zorunda bulunan sayman ve sayman mutemetleri için **devrin sona ermesi**, Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların gelmesi veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği,

tarihinde başlar.

Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda memurlara atama emirleri tebliğ edilince yollukları, **ödeme emri** aranmaksızın, saymanlıklarca **derhal ödenir**.

- Başka yerdeki görevlere ataması yapılan memura 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 62 ncı maddesi gereğince verilen mehil müddetinin ilgiliin başka yere taşınmasına ilişkin işleri yapabilmesi için verildiği düşünülmekte olup, bu süre içinde hastalanarak hastalık raporu alan memurun bu işleri yapamayacağını değerlendirilmişse sebebiyle, memurun mehil müddeti içinde hastalık raporu alması halinde mehil müddetinin duracağı, rapor süresinin bitiminde mehil müddetinin kalan kısmının devam edeceğini,(DPB 08/10/2013-18097)

---

116 Burada ifade olunan “Ödeme Emri” -bütçeden yapılacak kesin ödemeler ile ön ödemelerin mahsusubu için düzenlenen- Ödeme Emri Belgesini (Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği eki 1 numaralı belge) ifade etmemektedir. Maddede ifade olunan “Ödeme Emri” günümüzde; kamu idarelerinin merkez teşkilat harcamaya yetkililerinin, merkez diş birimlere, ihtiyaçlara dahil kullanmak üzere ödenek gönderdiği ve harcama yetkisi verdiği belge olan “Ödenek Gönderme Belgesi”dir. (Ödenek Gönderme Belgesi; harcama birimi tarafından ayrıntılı harcama programına göre vize edilen
15 günlük sürenin dışında yol süresi de verilmelidir.
Sürenin bitimi tatil rastlarsa izleyen iş günü başlanır.
Kanuni izinler; yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, aylıksız izindir.
Saymanlar için devir süresi 7 gün, sayman mutemetleri için devir süresi 2 gündür.
Memurun izinli ve raporlu olması tebligata engel olmamakla beraber (a) ve (b) bentlerindeki süreler
izin ve rapor müddetinin bitmesinde başlar.

2. İşte Başlamama Halinde Yapılacak İşlem

Bir göreve ilk defa veya yeniden atanlanlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın
62. maddedeki süre içinde ise başlamayanların atanmaları iptal edilir ve bunlar 1 yıl süreyle Devlet
memuru olarak istihdam edilemezler.

Bunların belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama halı iki ayı aştığı
takdirde atama işlemi atamaya yetkili makamlarca iptal edilir.

Başka verdeki bir göreve atanlanlardan 62.
maddedeki süre içinde hareket ederek belli yol süresi
sonunda yeni görevlere başlamaya, eski
görevlerinden ayrılsı ve yeni görevlere başlayış
tharipleri arasında aylık verilmemek şartı ile 10 günlük
bir süre daha verilebilir.

Belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler
olmaksızın bu süre sonunda da yeni görevlere ise
başlamayanlar memur yetetken eklenmiş sayıları.

Soru

Merkezi yerleştirme işlemi neticesinde herhangi bir kamu kurumuna yerleştirilen
ancak bu tarihte askerde olan memur adaylarının göreve başlaması nasıl olacak?

- Başka verdeki görevlere ataması yapılan memurun
657 sayılı Kanunun 62 nci maddesi gereğince verilen
mehil müddeti içinde memur yetetkenin
eklenmesinin korunacağı ve yine aynı
Kanunun 18 inci maddesinde
belirtildiği sebebiyle, mehil
müddeti içinde hastalık
raporu alan memurun
aylığının
süresi içerisinde
başka görevlerin
aylığının
ödenmesi gerektiği,
(dpB 08/10/2013-18097)
CEVAP


KPSS ile bir kuruma yerleştirilen adaylardan askerde olanların atamalarının yapılıp yapılamayacağı hususun uzun bir süre tartışma konusu olmuştur, adaylar konuyu yargıya taşılmışlardır. İdari yargı mercilerince “bu durumda olanların atanalarının yapılması gerektiği, çünkü askerliğinin mücbir bir sebep olduğu” hususundaki görüşleri içtihat haline gelmiştir.


**Konuya İlişkin DPB Görüşü**

KPSS 2009/3 merkezi yerleştirme işlemi neticesinde kurumunuz emrine yerleştirilen ancak atama tarihi itibariyle muvazzaf askerlik hizmetini yapmakta olan bir aday hakkında tesis edilecek işleme ile ilgili Başkanlığımız görüşünün soruluğu ilgi yazısı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun atamalarında görev yerine hareket ve işe başlama süresinin düzenlendiği 62. maddesinde, ilk defa veya yeniden yevahat yer değiştirme suretiyle; aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ güntü, başka yerdeki görevlere atananlar, atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde o yere hareket ederek belli yol süresini izleyen iş günü içinde işe başlamak zorunda oldukları, işe başlamama halinde yapılacak işleme iliskin 63. maddesinde ise, bir görevde ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62. maddedeği süre içinde işe başlamayanların atanalarının iptal edileceği ve bunların 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemeyecekleri, bunların belge ile isbatı mümkün zorlayıcı sebepler nedeniyle göreve başlamama halı iki ayı aşığı takdirde atama işlemlerinin atamaya yetkili makamlarca iptal edileceği belirtilmiştir.
Mezkûr Kanunun Devlet memurluğuna alınacak genel ve özel şartların düzenleniği 48. maddesinin A) Genel Şartlar bölümünün 6 ncı fıkrasında; “6. Askerlik Durumu İtibiariyle;

a)Askerlikle ilgisi bulunmamak,

b)Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c)Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut erteletmiş veya yedek sınıfta geçirilmiş olmak,” hüküm yer almaktadır. Bu hüküm göre kamu kurum ve kuruluşlarında ataması yapılacak memur adaylarının askerlik durumu itibiariyle söz konusu hükümde yer alan üç şarttan birini taşıtmaları gerekmektedir.

Son zamanlarda askerlikleri esnasında merkezi yerleştirme işlemlerine başvuran ve yerleştirilmesi yapılan, ancak yerleştirildikleri kurumlarca mezkûr Kanunun 62, 63 ve 48. 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 bilmedikleri bahsiyle çoğunlukla adaylar lehine karar vermektedir.

Mezkûr hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, merkezi yerleştirme işlemi neticesinde herhangi bir kamu kurumuna yerleştirilen ancak bu tarihte askerde olması sebebiyle ataması yapılmayan adayların askerliğini bitirmesini müteakip atanmak üzere yerleştirildiği kurumlara başvurması halinde atamalarının yapılabileceği mütalaa edilmektedir. (08/10/2009-17195)
ALTINCI BÖLÜM
AYLIKLAR

1. Gösterge Aylığı

Aylık: 147. maddeye göre aylık; 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hizmetlerinin karşılığında, **kadroya davanılarak ay itibariyle ödenen parayı** ifade etmektedir.

Kademe aylığı: Gösterge tablosundaki derecelere dâhil kademelerden her biri için tespit edilen gösterge rakamına tekabül eden aylıktır.

657 sayılı Kanun’a tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylık ve ek göstergeleri 43. maddede belirttiği üzere aşağıda gösterildiği şekilde tespit edilmiştir.

**Aylık Göstergesi:** Bütün sınıflar itibariyle her derece ve kademenin aylıklarının hesaplanmasına esas teşkil edeceğiz Aylık Gösterge Tablosu aşağıdaki I Numaralı Cetvelde gösterilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
<td>1440</td>
<td>1500</td>
<td>–</td>
<td>–</td>
<td>–</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
<td>1265</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
<td>1440</td>
<td>–</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
<td>1110</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
<td>1265</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
<td>985</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
<td>1110</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
<td>895</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
<td>985</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
<td>810</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
<td>895</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
<td>810</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
<td>690</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
<td>690</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
<td>610</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
<td>580</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
<td>610</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
<td>555</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
<td>580</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>530</td>
<td>535</td>
<td>540</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
<td>555</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>515</td>
<td>520</td>
<td>525</td>
<td>530</td>
<td>535</td>
<td>540</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>500</td>
<td>505</td>
<td>510</td>
<td>515</td>
<td>520</td>
<td>525</td>
<td>530</td>
<td>535</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Derece Aylığı: Gösterge tablosundaki derecelerin her birinin muhtevi bulunduğu yatay kademe aylıklarını **toplula** ifade eder.
Derecelerin İlk ve En Yüksek Kademe Aylıkları: Gösterge tablosunda yer alan derecelerden her birindeki 1. kademe göstergesine tekabül eden miktar o derecenin İlk kademe aylığını; aynı derecenin son kademe göstergesine tekabül eden miktar da o derecenin en yüksek kademe aylığını gösterir.

(01.03.1975) 1897 sayılı Kanun’a Göre Gösterge Tablosu

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>925</td>
<td>950</td>
<td>975</td>
<td>1000</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>760</td>
<td>795</td>
<td>830</td>
<td>865</td>
<td>900</td>
<td>935</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>660</td>
<td>680</td>
<td>700</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>780</td>
<td>800</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>580</td>
<td>600</td>
<td>620</td>
<td>640</td>
<td>660</td>
<td>680</td>
<td>700</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>510</td>
<td>525</td>
<td>540</td>
<td>555</td>
<td>570</td>
<td>585</td>
<td>600</td>
<td>615</td>
<td>630</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>440</td>
<td>455</td>
<td>470</td>
<td>485</td>
<td>500</td>
<td>515</td>
<td>530</td>
<td>545</td>
<td>560</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>390</td>
<td>400</td>
<td>410</td>
<td>420</td>
<td>430</td>
<td>440</td>
<td>450</td>
<td>460</td>
<td>470</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>345</td>
<td>355</td>
<td>365</td>
<td>375</td>
<td>385</td>
<td>395</td>
<td>405</td>
<td>415</td>
<td>425</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>300</td>
<td>310</td>
<td>320</td>
<td>330</td>
<td>340</td>
<td>350</td>
<td>360</td>
<td>370</td>
<td>380</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>275</td>
<td>280</td>
<td>285</td>
<td>290</td>
<td>295</td>
<td>300</td>
<td>305</td>
<td>310</td>
<td>315</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>250</td>
<td>255</td>
<td>260</td>
<td>265</td>
<td>270</td>
<td>275</td>
<td>280</td>
<td>285</td>
<td>290</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>230</td>
<td>235</td>
<td>240</td>
<td>245</td>
<td>250</td>
<td>255</td>
<td>260</td>
<td>265</td>
<td>270</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>210</td>
<td>215</td>
<td>220</td>
<td>225</td>
<td>230</td>
<td>235</td>
<td>240</td>
<td>245</td>
<td>250</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>185</td>
<td>190</td>
<td>195</td>
<td>200</td>
<td>205</td>
<td>210</td>
<td>215</td>
<td>220</td>
<td>225</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>160</td>
<td>165</td>
<td>170</td>
<td>175</td>
<td>180</td>
<td>185</td>
<td>190</td>
<td>195</td>
<td>200</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(01.11.1978) 14 sayılı KHK’ya Göre Gösterge Tablosu

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1050</td>
<td>1100</td>
<td>1150</td>
<td>1200</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>900</td>
<td>940</td>
<td>980</td>
<td>1020</td>
<td>1060</td>
<td>1100</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>790</td>
<td>810</td>
<td>830</td>
<td>850</td>
<td>870</td>
<td>890</td>
<td>910</td>
<td>930</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>700</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>780</td>
<td>800</td>
<td>820</td>
<td>840</td>
<td>860</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>620</td>
<td>635</td>
<td>650</td>
<td>665</td>
<td>680</td>
<td>695</td>
<td>710</td>
<td>725</td>
<td>740</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>555</td>
<td>570</td>
<td>585</td>
<td>600</td>
<td>615</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>505</td>
<td>515</td>
<td>525</td>
<td>535</td>
<td>545</td>
<td>555</td>
<td>565</td>
<td>575</td>
<td>585</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>465</td>
<td>475</td>
<td>485</td>
<td>495</td>
<td>505</td>
<td>515</td>
<td>525</td>
<td>535</td>
<td>545</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>425</td>
<td>435</td>
<td>445</td>
<td>455</td>
<td>465</td>
<td>475</td>
<td>485</td>
<td>495</td>
<td>505</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>400</td>
<td>405</td>
<td>410</td>
<td>415</td>
<td>420</td>
<td>425</td>
<td>430</td>
<td>435</td>
<td>440</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>380</td>
<td>385</td>
<td>390</td>
<td>395</td>
<td>400</td>
<td>405</td>
<td>410</td>
<td>415</td>
<td>420</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>360</td>
<td>365</td>
<td>370</td>
<td>375</td>
<td>380</td>
<td>385</td>
<td>390</td>
<td>395</td>
<td>400</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>340</td>
<td>345</td>
<td>350</td>
<td>355</td>
<td>360</td>
<td>365</td>
<td>370</td>
<td>375</td>
<td>380</td>
</tr>
</tbody>
</table>
(01.03.1982) 2595 sayılı Kanun’a Göre Gösterge Tablosu

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1220</td>
<td>1280</td>
<td>1340</td>
<td>1400</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1055</td>
<td>1110</td>
<td>1165</td>
<td>1220</td>
<td>1280</td>
<td>1340</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>920</td>
<td>965</td>
<td>1010</td>
<td>1055</td>
<td>1110</td>
<td>1165</td>
<td>1220</td>
<td>1280</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>815</td>
<td>850</td>
<td>885</td>
<td>920</td>
<td>965</td>
<td>1010</td>
<td>1055</td>
<td>1110</td>
<td>1165</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>725</td>
<td>755</td>
<td>785</td>
<td>815</td>
<td>850</td>
<td>885</td>
<td>920</td>
<td>965</td>
<td>1010</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>650</td>
<td>675</td>
<td>700</td>
<td>725</td>
<td>755</td>
<td>785</td>
<td>815</td>
<td>850</td>
<td>885</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>590</td>
<td>610</td>
<td>630</td>
<td>650</td>
<td>675</td>
<td>700</td>
<td>725</td>
<td>755</td>
<td>785</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>545</td>
<td>560</td>
<td>575</td>
<td>590</td>
<td>610</td>
<td>630</td>
<td>650</td>
<td>675</td>
<td>700</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>500</td>
<td>515</td>
<td>530</td>
<td>545</td>
<td>560</td>
<td>575</td>
<td>590</td>
<td>610</td>
<td>630</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>470</td>
<td>480</td>
<td>490</td>
<td>500</td>
<td>515</td>
<td>530</td>
<td>545</td>
<td>560</td>
<td>575</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>440</td>
<td>450</td>
<td>460</td>
<td>470</td>
<td>480</td>
<td>490</td>
<td>500</td>
<td>515</td>
<td>530</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>425</td>
<td>430</td>
<td>435</td>
<td>440</td>
<td>450</td>
<td>460</td>
<td>470</td>
<td>480</td>
<td>490</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>410</td>
<td>415</td>
<td>420</td>
<td>425</td>
<td>430</td>
<td>435</td>
<td>440</td>
<td>450</td>
<td>460</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>395</td>
<td>400</td>
<td>405</td>
<td>410</td>
<td>415</td>
<td>420</td>
<td>425</td>
<td>430</td>
<td>435</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>380</td>
<td>385</td>
<td>390</td>
<td>395</td>
<td>400</td>
<td>405</td>
<td>410</td>
<td>415</td>
<td>420</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(15.04.1989) Tarihi İtibariyle Gösterge Tablosu

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
<th>9</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
<td>1440</td>
<td>1500</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
<td>1265</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
<td>1440</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
<td>1110</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
<td>1265</td>
<td>1320</td>
<td>1380</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
<td>985</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
<td>1110</td>
<td>1155</td>
<td>1210</td>
<td>1265</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
<td>895</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
<td>985</td>
<td>1020</td>
<td>1065</td>
<td>1110</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
<td>810</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
<td>895</td>
<td>915</td>
<td>950</td>
<td>985</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
<td>810</td>
<td>835</td>
<td>865</td>
<td>895</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
<td>690</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
<td>760</td>
<td>785</td>
<td>810</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
<td>690</td>
<td>705</td>
<td>720</td>
<td>740</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
<td>610</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
<td>660</td>
<td>675</td>
<td>690</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
<td>580</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
<td>610</td>
<td>620</td>
<td>630</td>
<td>645</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
<td>555</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
<td>580</td>
<td>590</td>
<td>600</td>
<td>610</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>530</td>
<td>535</td>
<td>540</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
<td>555</td>
<td>560</td>
<td>570</td>
<td>580</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>515</td>
<td>520</td>
<td>525</td>
<td>530</td>
<td>535</td>
<td>540</td>
<td>545</td>
<td>550</td>
<td>555</td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. Ek Gösterge Aylığı


Ek göstergelerin tespiti ve belirlenmesi 43/B maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; 657 sayılı Kanun’a tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hizmet Sınıfları</th>
<th>Dikkate Alınarak</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Görev Türleri</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aylık Alnan Dereceler (Kadro Değil)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Öğrenim Unsuru</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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.

Ek göstergeler, ilgililerin belirtiilen sınıf ve görevlerde bulundukları süreçte esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz.

Kadro ve bunun karşılığı ödenen parayı ifade eden aylığın ve bunun bir parçasını oluşturan ek gösterge genel idare sınıfının, başka bir anlamda memurun parasal haklarını düzenleyen kuralların, yorum yoluyla kapsamlarının genişletilmesi veya boşluklarının doldurulması mümkün değildir (Pınar, 2009: 457).

Kurumların 1, 2, 3 ve 4. derece kadrolarına atananlara (Diğer Derece Derece Değil) uygulanacak ek göstergeler ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya Ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen (Müfettiş vb.) görevlerde Kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabileceği ek göstergelerden düşük olamaz.
Yukarıda yer alan fikranın önemi ve uygulamada karşılaşılan çelişkilerin giderilmesi amacıyla 148 No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği yayınlanmış olup konunun anlaşılabilirliğini teminen aşağıda aynen yer verilmiştir.

“657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43/B maddesi ikinci paragrafında yer alan; “Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde bulundukları sürecе ödemelere esas alınıp terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların I, 2, 3 ve 4. 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 derecelerinden düşük olamaz” hükmünün uygulanmasına ilişkin Bakanlığımıza intikal eden tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

Anılan hükmün uygulanmasına ilişkin olarak Bakanlığımızca verilen görüşlerde; kurumların 1-4 dereceli kadrolarında görevli olanların ilk atamalarının 1-4. dereceli kadrolara yapılmış olup olmadığına bakılmaksızın yararlanacakları ek göstergelerin daha evvel görevli oldukları kariyerleri ile ilgili sınıfta kazanılmış hak aylığı itibariyle yararlanabilecekleri ek göstergeden az olamayacağı belirtilmektedi.


Bu nedenle;

1- Anılan hükmün uygulanmasında ilgililerin kariyerleri ile ilgili ek göstergeden yararlanabilmesi kariyerleri dışındaki görevlere ilk atamalarının kurumların 1-4 dereceli kadrolarına olması halinde mümkün olabilecektir. Bu şekilde atanmamış olanların anılan madde gereğince kariyerleri ile ilgili ek göstergeden yararlandırlamalar mümkün bulunmaktadır.


İlgilinin Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfından Genel İdare Hizmetleri Sınıfına ilk atamasının 1-4 dereceli kadroya olmaması nedeniyle Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında kazanılmış hak aylığı 4. derecede bulunular için öngörülen ek göstergeden yararlanması mümkün olmayacaktır.

ÖRNEK : 3- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfındaki bir öğretmenin Genel İdare Hizmetleri Sınıfındaki "Şube Müdürü" kadrosuna ataması durumunda; ilgilenin yararlanacağı ek gösterge, kariyer hizmet sınıfı olan Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında kazanılmış hak aylığı için öngörülen ek göstergeden daha düşük olmayacaktır.

Buna göre;

- İlgilinin kazanılmış hak aylığının 4, atandığı kadronun 2. derecede olması halinde; I sayılı Ek Gösterge Cetvelinde Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında 4. derece için öngörülen ek gösterge 1997 yılı için 1100, Genel İdare Hizmetleri Sınıfı i/1 sırasında 2. derece için öngörülen ek gösterge ise 1997 yılı için 1600 olduğundan ilgilenin yararlanacağı ek gösterge 1600 olacaktır.

- İlgilinin kazanılmış hak aylığının 3, atandığı kadronun 2. derecede olması halinde;

Kariyer hizmet sınıfı olan Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında 3. derece için 1997 yılında 1600, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 2. dereceli Şube Müdürü için öngörülen ek gösterge de 1997 yılında 1600 olduğundan yararlanacağı ek gösterge 1600 olacaktır.

- İlgilinin kazanılmış hak aylığının 2, atandığı kadronun 2. derecede olması halinde;

Kariyer hizmet sınıfı olan Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında 2. derece için 1997 yılında 2200, Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 2. dereceli Şube Müdürü için öngörülen ek gösterge ise 1997 yılında 2200 olduğundan yararlanabileceği ek gösterge 2200acaktır...

Mühendis unvanına sahip olmakla beraber 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca Teknik Hizmetler Sınıfında kimyager kadrosunda görev yapanların ek gösterge rakamlarının tespitinde, tahsil durumlarının değil, kadro unvanının esas alınması gerektiği hakkında. (Danıştay İBK Esas No: 2005/2 Karar No: 2007/1)

117 Eğitim-öğretim hizmetleri sınıfında görevli öğretmenin (Kariyer niteliğinde bir kadroda çalışan personelin) başka sınıflara yapılan ilk atamasının 1 ila 4. Derece kadrolara yapılması halinde ilgiliye atamannı yaptığı tarihten eğitim-öğretim kadrosu ile atandığı GIH sınıftındaki kadrodan hangisinin ek göstergesi daha fazla ise ö ek göstergeden faydalanılar. Örneğin; 15.07.2007 tarihi itibariyle ek göstergesi 1100 olan 4. derecede öğretmen olarak çalışan bir personel ek göstergesi 800 olan 4. Derece GIH kadrosunda bir kadroya ataması halinde ek göstergesi yüksek olan EÖH sınıfının

“İçtihadın birleştirilmesi istemine konu olan kararlarda uyuşmazlığı, kimya mühendisi unvanına sahip olmakla beraber, teknik hizmetler sınıfında kimyager kadrosunda görev yapanların ek göstergecilерinin tespitinde tahsil durumunun mı, yoksa kadro unvanının mı esas alınacağı, buna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 3. maddesi ile eklenen (I) sayılı Cetvelin Teknik Hizmetler Sınıfı bölümünün (a) bendinde öngörülen (3000) ek gösterge rakamından mı, yoksa (b) bendinde öngörülen (3000) ek gösterge rakamından mı ek gösterge rakamına bağlı hâli olarak bitirildiği hususu oluşturmaktadır.

Bugün bir çok ülkede uygulanan personel sınıflandırma sistemleri, sınıflandırılmaya personel ya da hizmet kavramlarından hangisinin esas alınacağıne göre değişmektedir. Bu sistemlerin kadro sınıflandırmasında, hizmete ağırlık verilerek görev ve sorumluluklar esas alınırken, personel sınıflandırması sisteminde ise, ayırma, personel veya iş esas alınmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kamu personel rejimimize kazandırılan kadro kavramı, devlet örgüt yapısını oluşturan kadro hizmeti ve faaliyetleri ile bunu yürütecek kamu işgücünü oluşturulmasında kullanılan hukuksal bir araçtır. Başka bir anlatımla kadro, memurun çalıştığı belirli bir görev yerini ifade etmektedir, memurun yapacağı iş, onun kadrosu ile ilişkili bulunmaktadır.

Kamu hizmetinin yürütümüne yönelik olan örgütü, kadrolar oluşturur. Örgütün kamu hizmetini yürüttecek hizmet grupları ve bu hizmet grupları içerisinde yer alan unvanlar, kurum teşkilat şemasında gösterilir. Kişiyi örgütle kaynaştıran bir araç olarak kadro, ilgili kuruma, üstlendiği kamu hizmetini yürütebilme için ihtiyaç duyulan personel ve faaliyetleri ile bunu yürütecek kamu işgücünün planlanmasında kullanılan hukuksal bir araçtır. Başka bir anlatımla kadro, memurun çalıştığı belirli bir görev yerini ifade eder, memurun yapacağı iş, onun kadrosu ile ilişkili bulunmaktadır.

Kamu hizmetinin yürütümüne yönelik olan örgütü, kadrolar oluşturur. Örgütün kamu hizmetini yürüttecek hizmet grupları ve bu hizmet grupları içerisinde yer alan unvanlar, kurum teşkilat şemasında gösterilir. Kişiyi örgütle kaynaştıran bir araç olarak kadro, ilgili kuruma, üstlendiği kamu hizmetini yürüttebilmek için ihtiyaç duyulan personel ve faaliyetleri ile bunu yürütecek kamu işgücünün planlanmasında kullanılan hukuksal bir araçtır. Başka bir anlatımla kadro, memurun çalıştığı belirli bir görev yerini ifade eder, memurun yapacağı iş, onun kadrosu ile ilişkili bulunmaktadır.

Kamu hizmetinin yürütümüne yönelik olan örgütü, kadrolar oluşturur. Örgütün kamu hizmetini yürüttecek hizmet grupları ve bu hizmet grupları içerisinde yer alan unvanlar, kurum teşkilat şemasında gösterilir. Kişiyi örgütle kaynaştıran bir araç olarak kadro, ilgili kuruma, üstlendiği kamu hizmetini yürüttebilmek için ihtiyaç duyulan personel ve faaliyetleri ile bunu yürütecek kamu işgücünün planlanmasında kullanılan hukuksal bir araçtır. Başka bir anlatımla kadro, memurun çalıştığı belirli bir görev yerini ifade eder, memurun yapacağı iş, onun kadrosu ile ilişkili bulunmaktadır.

gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği ve memurların nitelik, atama, ödev, yetki, hak ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özülk işlerinin kanunla düzenleneneceği belirtilmiş, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da memurların hizmet şartları, nitelikleri, hak ve yükümlülükleri ile parasal ve özülk hakları objektif kurallara bağlanarak hukuki statüleri belirlenmiştir. Bu bağlamda, Devlet personel rejimimiz ve bunun hukuki sujesi olan memurluk, statü hukukuna dayanmamak, kadroda bu hukukun ayrılmaz parçasını oluşturmakta.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 33’üncü maddesi ile kanun konuçu, her kurumda çalıştırılacak personelin tamamı için görev yerlerinin belirlilik ve tespiti zorunluluğunu getirmiş, kadrosuz memur çalıştırılmasını kurala bağlamamış. Yasada, hizmetin önemi, hizmet yerinin özelliklerini ve yoğunluğu gibi kriterler esas alınmak suretiyle personel kadrolarının tespit edilmesi ve bu hizmetleri göreceklerin kendi sınıfları içindeki derece durumlarına uygun olmak kaydıyla o kadronun aylığını almalarını amaçlamıştır. Bașka bir anlatımda, kadro kavramı, kişilerden soyutlanarak hizmete bağlanmış; hizmette, görevin niteliğine göre sınıflara ayrılmıştır.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunun 43’üncü maddesinin gerekçesinde, Devlet memurlarına ödenecek aylıklar konusunda, mevcut barem sisteminden ayrılarak yeni bir sistem getirildiği hususuna yer verilmiş ve ayılgın tespitinde hizmetin Devlet için taşıdığı değer, hizmetin riski, zorluğu ve şartları ile önem derecesinin belirli olarak kabul edilmişdir. Yine aynı Kanunun 147’nci maddesinin gerekçesinde ise, aylık tabirinin, ister esas görev, ister vekalet görevi, ister ise ikinci görev çeklinde olsun, işgal edilen bir kadro karşılığında ay itibariyle ödene paraya ifade ettiği açıkça belirtilmiştir.

Öte yandan, 657 sayılı Kanunun 43’üncü maddesinin gerekçesinde, Devlet memurlarına ödenecek aylıklar konusunda, mevcut barem sisteminden ayrılarak yeni bir sistem getirildiği hususuna yer verilmiş ve ayılgın tespitinde hizmetin Devlet için taşıdığı değer, hizmetin riski, zorluğu ve şartları ile önem derecesinin belirli olarak kabul edilmişdir. Yine aynı Kanunun 147’nci maddesinin gerekçesinde ise, aylık tabirinin, ister esas görev, ister vekalet görevi, ister ise ikinci görev çeklinde olsun, işgal edilen bir kadro karşılığında ay itibariyle ödene paraya ifade ettiği açıkça belirtilmiştir.

Buna göre aylık, memurlara esas görevleri dolaylı olarak bir ayılgı hizmetlerini karşılığında, görevin önemi, riski ve devlet için taşıdığı değer dikkate alınmak suretiyle belirlenenek göreven paraya ifade etmektedir. Ek gösterge ve değişik adlar altında yapılan ödeme durumunda niteliği itibariyle bir farklılık bulunmaktadır; bunlar, aylık adı altında birleştirilebilecek; sebebi, amacı ve işlevi aynı olan parasal bir hakkın unsurlarını oluşturmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43’üncü maddesinde, ek göstergelere bir takım görevlerin önem ve niteliklerinden ötürü kabul edildiğini, memura yapılacak aylık ödemenin ek gösterge tablosundaki rakama bu ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle bulunacak gösterge rakamı üzerinden hesaplanacağına belirtlenmiş, bunların kesinlikle göre bağlı, sunulan hizmetin ve yapılan görevin karşılığı olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.”

Bu bağlamda ek gösterge, kadro görevini yerine personele verilen önemin göstergesi, yetki ve sorumluluğunun karşılığıdır. Yetki ve sorumluluk ise, eğitim sonucu elde edilen unvana göre değil, kadro unvanına bağlı olarak kullanılabilir.

Amlan Kanunun 33’üncü maddesinde ise, kadrosuz memur çalıştırılamayacağından hüküm bağlandığı, ek göstergeden yararlanabilmek için cetvellerde karşılığı gösterilen kadroların birine atanmış ve bu görevi ifilen ifa ediyor olma şartlarının birlikte gerçekleşmesi
gerektiği, ayrıca 147'nci maddesinde de aylıkgın hizmetlerin karşılığında kadroya dayanılarak ay itibaryla ödenen parayı ifade ettiği belirtilmiştir.

657 sayılı Kanunun 33'üncü ve 147'nci maddeleri gereğince mühendis kadrosuna atanmadan mühendisler için öngörülen ek göstergeden yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüldüğü üzere, bu Kanuna tabi kurumlarda görev yapan personelin ek göstergelerinin, kadro şartına bağlılığı, bu durumda ek göstergelen yararlanamayacağı, bu düzenlemelerde görüntü
Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve Üyelikleri
Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve üyelerleri
Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri
Müşavir
1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolara

Atananlara bu kadrolarda bulundukları süreçe daha önce almış oldukları **en yüksek ek gösterge** üzerinden ödeme yapılır.

Örneğin; Genel Müdür olarak 6400 Ek Gösterge üzerinden aylık almakta iken 1. Derecede 2200 Ek Göstergeli Uzmanlığa atanan bir memur bu görevde kaldığı süreçe Genel Müdür Ek Göstergesi 6400 ve makam tazminatı 4500 gostergeden yararlanacaktır.

Kadroları Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfına dahil olanlara, 657 sayılı Kanun’un 43. maddesinde gösterilen emsallerini geçmemek üzere Cumhurbaşkanı tarafından tespit edilecek ek gösterge rakamları uygulanır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>YILLAR İTİBARİYLE EK GÖSTERGE TABLOSU</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>GIH</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>01.01.1995 Yüksek Okul</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>01.01.1995 Diğerleri</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>01.01.1994 Yüksek Okul</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>01.01.1994 Diğerleri</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**118** 6085 Sayılı Sayıştay Kanunu sonrasında Yüksek Denetleme Kurulu kapatılarak Sayıştay bünüyesine almış olduğu için “Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve Üyelikleri” hükümünün uygulama alanı kalmamıştır.

3. Ek Göstergenin Emekliliğe Yansımıması

Kamu personeli açısından nitelikli bir ödeme kalemi olarak kabul edilen ek göstergenin emekliliğe yansıması Mülga 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun Ek 73. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

“Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığıiselectirakçılardan ek göstergeli veya daha yüksek ek göstergeli bir görevde atanılara; atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden emekli aylığı, malüllük aylığı bağlanması ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi veya toptan ödeme yapılabilmesi için, atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden, bu görevde başladığı tarihinden itibaren en az altı ay sürede Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına kesenek ve karşılık ödemiş olması şarttır. Altı ay kesenek ve karşılık ödenmemiş olanlara bu görevde atanmadan önce emekli keseneğine esas alınan ek gösterge rakami üzerinden işlem yapılır.

Her türlü müşavirlik görevlerine atananlar hariç; Bakanlar Kurulu Kararı veya müşterek kararla atanılanlar, ilgili mevzuatu uyarınca mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek için eğitildiği sonraki özel bir yeterlilik sınavı sonunda atanılan görevlerde bulunanlar, Emniyet Hizmetleri Smftına dahil olanlar, 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 357 sayılı Askeri Hakimler Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi olanlar ile yaş haddi, vazife malüllüğü veya ölüm nedeniyle altı aylık...
süreyyi tamamlayamayanlar hakkında yapılacak emeklilik işlemlerinde yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.”

Maddenin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere kamu personeline atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden emekli aylığı, malullük aylığı bağlanması ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi veya toptan ödeme yapılabilmesi için, atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden, bu görevi başında kalanlar tarihten itibaren en az altı ay süreyle Türkiye Cumbur iveti Emekli Sandığına kesenek ve karşılık ödeme yapılabilmesi şarttır.

Öte yandan yukarıdaki fıkra yer alan genel kuralın istisnasi olarak

- Her türlü müşavirlik görevlerine atananlar hariç
- Bakanlar Kurulu Kararı veya müşterek kararla atananlar
- İlgili mevzuatu uyaranca mesleğe özel yarışma sınavı ile girenler
- Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil olanlar
- 2937 sayılı Devlet İstihbarat Hizmetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Kanunu
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu
- 357 sayılı Askeri Hâkimler Kanunu
- 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu
- 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa tabi olanlar
- Yaş haddi
- Vazife malullüğü
- Ölüm nedeniyle

Altı aylık süreyyi tamamlayamayanlar hakkında yapılacak emeklilik işlemlerinde yukarıdaki fıkra hükmü uygulanmaz.

4. Memur Maaş Katsayısı

Aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge ve kadem aylığı gösterge rakamlarının aylık tutarlarına çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı ile memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı üçer veya altışar aylık dönemler itibariyle uygulanmak üzere Genel Bütçe Kanunu ile tespit olunur. Ancak mali yılın ikinci yarısında, memleketin ekonomik gelişmesi genel geçim şartları ve Devletin mali imkanları göz önünde bulundurulmak suretiyle Bakanlar Kurulu bu katsayları ikinci yılın tamamı veya üçer aylık dönemleri itibariyle uygulanmak üzere değiştirilmeye yetkilidir.

Katsayılardaki değişiklik aylıklarda artış veya eksiliş sayılmanız.
Memur maaş katsayısı ve taban aylık katsayısının yıllar itibariyle değişimi ekli tabloda yer almaktadır. (Ek-5)

5. Memurlara Ödenecek Aylık Tutarı

657 sayılı Kanun’un 36. maddesinde yer alan sınıflara ait gösterge tablosundaki rakamların, genel bütçe kanununda o yıl için tespit edilen katsayı ile çarpılması sonunda bulunacak miktar, sınıfların derece ve kademelerindeki memurların aylık tutarlarını gösterir.

6. Asgari Aylık Tutarı

657 sayılı Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kadem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunan yerde İş Kanunu gereğince işçilere ödenen asgari ücretin aylık tutarından az olmaz. Az olmasa halinde, aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir.

7. Aylı̇ğın Ödenme Zamanı ve Esasları

Memurlara aylıkları her aya başında peşin ödenir. Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenen aylık, geri alınmaz.

Sözleşmeli personelin ücretleri sözleşme şartlarına göre; geçici personelin gündelikleri gün hesabıyla hafta veya ay sonlarında ödenir.

Yukarıdaki fıkra kapsamına giren personelin her türlü özülük haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödenelerin bankacılık sistemi aracılığı ile gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Memurlara aylıkları her ayın başında peşin olarak ödenir.

Emekliye ayrılma ve ölüm hallerinde o aya ait peşin ödenen aylık, geri alınmaz. İstifa, askerlik dolayısıyla ayrılma vs. hallerde geri alınır.

120 29.10.2016 tarihli ve 29882 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararnaménin “Peşin ödenen aylıklar ve mecburi hizmet” başlıklı 10. maddesinde;

“(1) 20/7/2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Karariyla ülke genelinde ilan edilen olağanüstü hal kapsamında yürürlüğe konulan kanun hükümlerine kararname ve anilan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükümlerine kararname ve anılan kanun hükmünde kararnamelerde öngörülen usuller çerçevesinde meslektin, kamu görevinden veya ilgili kurumların teşvik edildiğinde çıkarılanlar ile 15/8/2016 tarihli ve 673 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 4 üncü maddesi uyarınca öğrencilikle ilişikleri kesilenlerin;

a) Çıkarılanlar veya öğrencilikle ilişiklerinin kesildiği aya ilişkin olarak peşin ödenen mali ve sosyal haklarının çıkarılma tarihinde sonraki günlerde tekabül eden kısımları geri alınmaz.

b) Mecburi hizmet yükümlülükleri ve mecburi hizmete bağlı borç yükümlülükleri ortadan kalkar, buna ilişkin dava ve borç takibi işlemlerine son verilir. Bunlardan alınmış olan yüklenme senetleri ve muteber imzalı møteselší kefalet senetlerinde yazılı olan tutarlar, ilgili kamu personelinden yahut kefillerinden talep ve tahsil edilmeye.

(2) Birinci fıkranın (a) bendi kapsamındaki mali ve sosyal haklardan bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihe kadar tahsil edilmiş olan tutarlar geri ödenmez.

Yine 3472 sayılı Kanun’un 1. maddesi gereğince sözleşmeli personelin ücretleri de ayın 15 inde ödenir.

Geçici personelin gundelikleri gün hesabıyla hafta veya ay sonlarında ödenir.

8. Aylığın Ödenme Şekli

Aylıkların:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu
3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu
2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu
2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu

Hükümlerine göre almakta bulunan Devlet memurları ve Diğer kamu görevlileri (sözleşmeli statüdeki personel dahil)

Kamu ve özel kesimde iş kanunlarına göre istihdam edilen işçilere çeşitli adlar altında yapılan nakdi ve aynı nitelikteki tüm ödemelerin hesaplanma kolaylığını ve basitliğini sağlamak amacıyla, bordro düzenlemesine, tahakkuk ve ödeme işlemlerine ilişkin esas ve usulleri tespit etmeye, aydan daha kısa ya da daha uzun sürelerde yapılan ödemelerin aylık dönemler itibariyle tahakkuk ettirilmesi ve ödenmesine karar vermeye Maliye ve Gümrük Bakanlığı yetkilidir.

Yukarıda sayılan personelin her türlü özül haklarının ve tahakkuk işlemlerinin belli merkezlerden yapılabilmesi ve ödemelerin bankacılık sistemi aracılığı ile gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaya ve gerekli tedbirleri almaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.

9. Aylığın Avans Olarak Ödenmesi

(3) Bu madde kapsamdında sonlanıran davalarda vekalet ücreti ve yargılama giderlerine hükümdeilmеz, hükümdeilenler tahsil edilmеz.”

hükümüne yer verilmiştir. Böylelikle kamu görevinden çıkarılanlara; peşin ödenen mali ve sosyal haklarının çıkarılma tarihinden sonraki günlerle tekbül eden kısımları OHAL süresince geri alınmayaacaktır.

248
Aylıklarını personel kanunlarına göre almakta olanlara müteakip ayın aylığına mahsunen Devlet Bakanlığı ve Başbakan Yardımcılığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığına müşterekten belirlenecek esaslar dahlinde avans ödenebilir. Bu şekilde yapılacak avans ödemeleri, ait olduğu aylıkla birlikte kanuni kesintilere tabi tutulur ve ilgililerin ölümü halinde geri alınmaz.


10. Açıkta Atanmada Aylığa Hak Kazanma

Bir göreve açıkta aday veya asıl memur olarak atanalar, **göreve başladıkları günden itibaren aylığa hak kazanırlar.**

Bu suretle göreve başlamada ilk aylık, **gün hesabyla ay sonunda** ödenir.

11. İstisnai Memuriyetlere ve 68/B’ye Göre Atanmalarda Ödenecek Aylık

İstisnai Memuriyetlere ve 68/B’ye göre 1-4 Dereceli Kadrolara ister açıktan, isterse naklen yapılan atamalarda aylık 165. maddeye göre; **gün hesabyla ay sonunda** ödenir.

12. Görev Yeri Değiştirilen Memurların Aylıkları (md 169)

Bulundukları yerden başka yerlerdeki görevlere nakledilen ve 62. maddede belirtilen süre içinde yeni görevlerinde işe başlayan memurlar,

Yer değiştirme suretiyle **başka kurumlara atanın** memurların aylıkları

İşe başladıkları tarihi takip eden ay başından itibaren yeni görev yerinde ödenir. Eski görev yerinde alınan aylıklar için kurumlar arasında herhangi bir hesaplama yapılmaz.

13. Adayların Aylıkları (md 158,159,165)

Herhangi bir sınıfta aday olarak göreve başlayanlar girecekleri derecenin hak edecekleri kademe aylığını alırlar.

Aday memurlara, **asaletleri tasdik edilinceye kadar** kademe ilerlemesi uygulanmaz.
Adaylık süresi sonunda bu Kanun hükümlerine göre asıl memurluğa atanların adaylıkta geçirdikleri süreler, kademe ilerlemelerinde ve derece yükselmelerinde değerlendirilir.

Bir göreve açıktan aday veya asıl memur olarak atanlar, göreve başladıkları günden itibaren aylıka hak kazanırlar.

Bu suretle göreve başlamanın ilk aylık, gün hesabiyle ay sonunda ödenir.
1. Kademe ve Kademe İlerlemesi

Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır.

Bununla birlikte:

- 72. madde gereğince
- Belirli bir süre görev yapmak üzere
- Mecbur olarak (Kendi isteğiyle atandırsa..?)
- Sürekli görevle atanan memurlardan
- Kalkınmada birincide derece değerlendirmek için yörelerde bulunanlara
- Bu yörelerde Sürekli görevle atanan memurlardan
- Geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir.
- Yıllık iki yıl içinde geçirilen süreler Sürekli görevle etkinlik süresi sayılır.
- İki yıldan az süreler dikkate alınmaz.

Örnek (Pınar, 2009: 679).

Kazanılmış hak aylık derecesi 4/1’i olan bir kimsenin zorunlu olarak yer değiştirme yönetmeliği hükümlerine göre 01.01.2005 tarihinde Erzurum’daksı 1. Dereceli İl Müdürlüğü kadrosuna atandığını ve bu kimsenin 01.01.2011 tarihine kadar çalışmaya devam eden, son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almaması düşündüğün intibakını yapınız?

- 01.01.2005 tarihinden 01.01.2011 tarihine kadar geçen süre içinde normal derece terfisi yapar. \( 4/1 + 6 \text{ yıl} = 2/1 \text{ olur.} \)
- 64. Maddenin 3. fıkrası gereğince 6 yıl karşılığında ilave 3 Kademe alır 2/1 + 3 Kademe = 1/1 olur.

---

121 Atama ve yer değiştirme yönetmelikleri uyarınıca zorunlu olarak atanan ve zorunlu çalışma süresini tamamlamasına rağmen görev yapmaya devam edenlerin zorunlu çalışma süresi dışında geçen hizmet süreleri de dikkate alınır. (150 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği)
64. Maddenin 4. fikrasi gereğince son 8 yılda herhangi bir disiplin cezası almamış olduğu için ilave 1 Kademe daha alır. \(1/1 + 1\) Kademe = \(1/2\) olur.

2018 yılı için **Kalkınmada Birinci Derecede Öncelikli Yöreler Listesi** aşağıdaki aynen yer verilmiştir.

**Kalkınmada Birinci Derecede Öncelikli Yöreler Listesi**

<table>
<thead>
<tr>
<th>1. Adıyaman</th>
<th>11. Bitlis</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2. Ağrı</td>
<td>12. Çanakkale (Bozcaada ve Gökçeada İlçeleri)</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Aksaray</td>
<td>13. Çankırı</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Amasya</td>
<td>14. Çorum</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Ardahan</td>
<td>15. Diyarbakır</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Artvin</td>
<td>16. Elazığ</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Bartın</td>
<td>17. Erzincan</td>
</tr>
<tr>
<td>8. Batman</td>
<td>18. Erzurum</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22. Iğdır</td>
<td>32. Mardin</td>
</tr>
<tr>
<td>23. Kahramanlı Kars</td>
<td>33. Muş</td>
</tr>
<tr>
<td>24. Karabük</td>
<td>34. Nevşehir</td>
</tr>
<tr>
<td>25. Karaman</td>
<td>35. Niğde</td>
</tr>
<tr>
<td>27. Kastamonu</td>
<td>37. Osmaniye</td>
</tr>
<tr>
<td>28. Kırıkkale</td>
<td>38. Rize</td>
</tr>
<tr>
<td>29. Kırşehir</td>
<td>39. Samsun</td>
</tr>
<tr>
<td>30. Kilis</td>
<td>40. Siirt</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>41. Sinop</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>42. Sivas</td>
</tr>
<tr>
<td>43. Şanlıurfa</td>
</tr>
<tr>
<td>44. Şırnak</td>
</tr>
<tr>
<td>45. Tokat</td>
</tr>
<tr>
<td>46. Trabzon</td>
</tr>
<tr>
<td>47. Tunceli</td>
</tr>
<tr>
<td>48. Van</td>
</tr>
<tr>
<td>49. Yozgat</td>
</tr>
<tr>
<td>50. Zonguldak</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kaynak: (2018 Yılı Programının Uygulanması Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar)

Maddede belirtilen şartları haiz her sınıf ve derecedeki memurlar, **hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere** ve **başka bir işleme gerek kalmaksızın** bir ileri kademe **ilerlemiş sayılırlar.**

Kademe ilerlemesi ile ilgili **onay merci atamaya yetkili amirdir.** Onay mercileri kademe ilerlemeleri ile ilgili **yetkilerini devredebilirler.**

Kademe ilerlemesine hak kazanamayan memurlar, kurumlarınca her ay alınacak toplu onaylarla belirlenir. Kademe ilerlemesi yapılmış sayılanlardan ilerlemeye müstahak olmadıkları sonra adım edilenlerin kademe ilerlemeleri, ilerlemiş sayıldıkları tarihten geçerli olmak üzere iptal edilir.

**2. Asaleti Onaylanan Memurların Kademe İlerlemeleri (md 159)**

Adaylık süresi sonunda bu Kanun hükümlerine göre asıl memurluğa atananların adaylıkta geçirdikleri süreler **kademe ilerlemelerinde** ve derece yükşelmelerinde **değerlendirilir.**
3. Kademe İlerlemesinde Verilecek Aylık (md 160)

Kademe ilerlemesinde memur bir ileri kademeye ait göstergeye tekabül eden aylığı alır.

4. Kademe İlerlemesinde Aylığa Hak Kazanma (md 166)

Kademe ilerlemesinde Devlet Memuru, bu ilerlemeye müstahak olduğu tarihi takip eden aybâşından itibaren aynı derecenin bir ileri kademesine ait aylığa hak kazanır

5. Derece Yükselmesi (md 68)

Derece yükselmesi yapılabilmesi için

❖ Üst dereceden boş bir kadronun bulunması
❖ Derecesi içinde en az 3 yıl ve bu derecenin 3. kademesinde 1 yıl bulunmuş
❖ Kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen nitelikleri elde etmiş.

olmak şarttır.

Öte yandan yukarıda yer alan derece yükselmesinin genel şartlarının istisnaları da yok değildir. Başlık olarak ifade edecek olursak bu istisnalar:

- Md: 36/E İleri Kademeden Başlayanlar
- Md: 64/3 Kalkınmada Öncelikli Yörelerde Çalışmaktan Kademe
- Md: 64/4 Disiplin Cezası Almayanlara İlave Kademe
- Md: 67, 161/A Kadro Şartı Arnamaksızın Bir Üst Dereceye Yükseltilme
- Md: 68/A, 161/A Boş Kadro Olmadığı İçin Bekledikten Sonra Boş Kadroya Atanma
- Md: 74-76 Alt Derecelere Atanma
- Md: 84 Askerlik Yaptıktan Sonra Memuriyete Başlayanlar

şeklinde sayılabilir.

Derece yükselmesi ile ilgili onay mercii atamaya yetkili amirdir.

Müşterek kararla atanmış olanların derece yükselmeleri, ilgili bakanın veya yetkili kıldığı makamın onayı ile yapılır.
Üst derece kadroya atanmış olup da kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık dereceleri daha aşağıda bulunuyorsa (45. maddenin ikinci fıkrasına göre yapılan atamalar hariç) kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselttilmeleri için, bu hâlin devamı süresince (yani eşitlik sağlanıncaya kadar) yukarıda belirtilen onay aranmaz.

5.1. Derece Değişikliğinde Verilecek Aylık (md 161)

Derece yükselmesi veya daha aşağı bir dereceye atama halinde,

- Bulunduğu dereceden yukarı derecelere atanan memur, 68. maddenin (B) bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, yeni girdiği derecenin ilk kademe göstergesine,
- Yeni girdiği derecenin ilk kademe göstergesi evvelce iktisap ettiği gösterge den düşük ise, iktisap ettiği göstergeye eşit olan kademenin göstergesine Tekabül eden aylığı alır.

- Kazanılmış hak aylık derecelerinden daha aşağı bir dereceye atanan memur, kazanılmış hak aylık derecelerini saklı kalmak kaydıyla
  - Atandığı dereceden eski derecesinde almakta olduğu kademe göstergesine,
  - Atandığı dereceden eşit gösterge yok ise, eski göstergesine en yakın kademenin göstergesine Tekabül eden aylığı alır.

5.2. Derece Değişikliğinde Aylığa Hak Kazanma (md 167)

Derece yükselmesinde veya daha aşağı derecelere atamada memur, yükseldiği veya atandığı derecenin görevine başladıği tarihi takip eden ay başından itibaren bu derecenin 161. maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır.

Ancak, yürütülümekte olan görevin niteliğinde bir değişme olmaması halinde derece yükselmesine ilişkin onayın geçerliliğini takip eden ay başından itibaren bu derecenin 161. maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır.

6. Kadrosuzluk Sebebiyle Derece Yükselmesi Yapamayanların Aylıkları (md 67)
Diğer şartları taşımakla birlikte üst derecelerde kadro olmadığı için derece yükselmesi yapamayan memurların kazanılmış hak aylıkları öğrenim durumları itibariyle yükselebilecekleri dereceyi aşmak şartıyla işgal etmekte oldukları kadroların üst derecelerine yükseltildir. Buna göre:

- Kadro aynı kaldıği için kadroya bağlı haklar değişmeyecek aylık bağlı haklar değişecektir.
- İdarenin takdir yetkisi yok çünkü kanuda “yükseltildir” denilmektedir.
- Bu suretle kazanılmış hak aylıkları yükseltilenler, yükseldikleri derecede üç yılını tamamladıkları takdirde bir üst derecede boş kadro varsa bu kadroya atanabilir veya yine 67. maddeye göre bir üst dereceye yükseltildir.


Kadro olmadığı için yükseltildiği dereceden maaş alan, bu dereceden maaş alanlar için öngörülen diğer haklardan da yararlanabilecektir.

122 4/7/2001 tarih ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesi ile; bu maddede yer alan “boş” ibaresi, metinden çıkarılmış ve “bir üst derecesine yükseltilebilir” ibaresi, “üst derecelerine yükseltildir” şeklinde değiştirilmiştir.
SEKİZİNCİ BÖLÜM
YER DEĞİŞİTİRMELERİ

1. Yer Değiştirme Suretiyle Atanma (md 72)

Kurumlarda yer değiştirme suretiyle atanmalar;

- Hizmetlerine
- Özelliklerine
- Türkiye’nin ekonomik, sosyal, kültürel ve
- Ulaşım şartlarına
- Benzerlik ve yakınlık gösteren
- İller
- gruplandırılırak tespit edilen bölgenin 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, atama tabi tutulan memurun atandığı yerde 74 ve 76. maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır.

Yer değiştirme suretiyle atamaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatın bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ve ilgilinin de - 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 72 nci maddesinde yer alan hüküm, yer değiştirme suretiyle atanan memurun atandığı yerde memur olan eşinin çalıştığı kurumun teşkilatının bulunmaması ya da teşkilatın bulunmasına rağmen niteliğine uygun münhal bir görevin bulunmaması ile eylemlerden her ikiсинin de 657 sayılı Kanuna tabii memur statüsünde görev yapması hallerinde uygulanabileceği değerlendirilir olup, Genel Müdürlüğünüzde memur olarak görev yapan …’nin Türk Silahlı Kuvvetlerinde astsubay olarak görev yapan eşinin 657 sayılı Kanuna tabii memur statüsünde görev yapmamasi sebebiyle, bahsi geçen Genel Müdürlüğünüz personeline mezkur Kanunun 72 nci maddesine göre izin verilemeyeceği,

- mezkur Kanunun 108 inci maddesinde sürekli görevle yurtçe atanan ve diğer personel kanunlarına tabi olarak görev yapan personelin memur olan eşlerine görev süresi içinde aylıksız izin verilebileceğinin belirlenmesi 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 verilebileceğini,(DPB, 11/06/2012-10498)
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 belirlenen illerde görevli olanlara %60'ı

a) Olağanüstü Hal Bölgesine dahil ilerle bu illere mücavir olarak belirlenen illerde görevli olanlara %60'sı.
b) Kalkınmada 1. derecede öncelikli yerleşiminde görevli olanlara %50'si.
c) Kalkınmada 2. derecede öncelikli yerleşiminde görevli olanlara %25'si.

kurumlarınca kadro tasarrufundan ödenir.

Eşleri diğer yerleşiminde görevli olanlar ise ücretsiz izinli sayılır.


İlgili mevzuatı uyarınca verilecek rapora göre kendisi, eşini veya birinci derece kan hissini bulunan bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri engelli olan memurların engellilik durumundan kaynaklanan yer değiştirme taleplerinin karşılanmasını için düzenlemeler yapılır.

Memurların atanamayacakları yerler ve bu yerlerdeki görevler ile kurumların özellik arz eden görevlere atanabilme sadece hangi kademe üzerinde ne kadar hizmet etmeleri gerektiği ve yer değiştirme ile ilgili atama esasları Devlet Personel Başkanlığına hazırlanacak bir yönetimlikle belirlenir. Kurumların atamaya tabi olacak personelin bu yönetimlik esaslarına göre Devlet Personel Başkanlığının görüşünü almak suretiyle bir personel ve atama planı hazırlanır.

Maddede ifade edilen yönetimlik 19.4.1983 tarihli ve 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Surediyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik” tür.123


257
Söz konusu Yönetmelikte;

- “Hizmetin Gereği Olarak Yaplabilecek Yer Değiştirmeler” 11. maddede
- “Memurun İsteği Üzerine Yapılabilecek Yer Değiştirmeler” 12. maddede
- “Sağlık Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” 13. maddede
- “Aile Birliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” 14. maddede
- “Can Güvenliği Mazeretine Bağlı Yer Değişikliği” 14/A maddede

düzenlenmiştir.

Dolaysıyla kurumlar yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda 657 sayılı Kanun’un 72. maddesi ile birlikte hem 83/6525 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan genel yönetmelik ve (varsa) kendi özel yönetmeliklerinde yer alan hükümler çerçevesinde hareket edeceklerdir.

124 “Haklarında adli veya idari bir soruşturma yapılmış ve bu soruşturma sonucunda o yerde kalmasına sakınca görülmüş olan memurun hizmet bölgenindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma sürelerini tamamlamadan ve yer değiştirme suretiyle atama dönemi beklenmeksizin hizmetin gereği olarak yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir…”

125 “Sağlık, aile birliği ve can güvenliği mazeretlerinin belgelendirilmesi halinde, hizmet bölgenindeki ve/veya hizmet alanlarındaki zorunlu çalışma süreleri tamamlanmadan memurun isteği üzerine yer değiştirme suretiyle ataması yapılabilir…”

126 “Memurun sağlık mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmek için; kendisi, eşi, annesi, babası, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve yargı kararı ile vasiyet edildiği kardeşi hastalığının görev yaptığı yerde tedavisi mümkün olmadığı veya mevcut görev yerinin söz konusu kişilerin sağlık durumunu tehlikeye düşüreceğini eğitim ve araştırma hastanesi veya üniversite hastanesinden alınacak sağlık kuruluşu raporu ile belgelendirmesi gerekir…”

127 “Aile birliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmek için; a) Kamu personeli olan eşinin, kurum içi yer değiştirme suretiyle atama imkanının olmaması veya mevzuati uyarınca eşin zorunlu yer değiştirmeye tabi tutulan bir görevde bulunması durumunda bu kapsamındaki eşin bulunduğu yere, b) Eşlerin her ikisi de aynı kurumda çalışan olmasına halinde, kurumun daha fazla hizmet ihtiyacı duyduğu yere, c) Eşlerin farklı kurumda çalışan olması halinde kurumların arasında gerekli koordinasyon sağlamak suretiyle her iki kurummun da öncelikli hizmet ihtiyaçlarının bulunduğu yere, d) Kamu personeli olmayan eşinin, talep edilen yerde başvurdu tarihi itibarıyla son iki yıl içinde 360 gün sosyal güvenlik primi ödenmek suretiyle kendini adına veya bir hizmet akdi ile işverene bağlı olarak çalışmış ve halen çalışıyor olması halinde bu durumda olan eşin bulunduğu yere, e) Milletvekili, belediye başkanı, muhtar veya noter olan eşlerinin bulunduğu yere, atama suretiyle yapılabilir…”

128 “Memurun can güvenliği mazeretine dayanarak yer değiştirme talebinde bulunabilmek için; kendisinin, eşinin veya bakmakla yükümlü olduğu çocuklarından birinin bulunduğun yerde kalmasının can güvenliğini tehdit altında bırakma adlı veya mülki idare makamlarından alınacak belgeyle belgelendirmesi gerekir. Can güvenliği mazeretine dayalı olarak yapılacak yer değiştirliklerinde memur; aynı hizmet bölgesi içinden başka bir hizmet alanına, görev yaptığı hizmet bölgesinde ihtiyaç bulunmaması halinde ise diğer hizmet bölgelerine atanabilir…”
2. Karşılıklı Olarak Yer Değiştirme (md 73)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aynı Kurumun</th>
<th>başka yerlerde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>bulunan aynı sınıfaki memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilirler. Bu isteğin yerine getirilmesi atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır.</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Universiteler arası karşılıklı olarak yer değiştirmenin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 73 üçüncü maddesi kapsamında mümkün olmadığı hk. (DPB; 04/09/2012-14446)

3. Memurların Bir Kurumdan Diğerine Nakilleri (md 74)

- Memurların kurumlar arasında, kurumların muvafakatı ile
- Kazanılmış hak dereceleri üzerinden veya
- Derece yükselmesi suretiyle (md 68)
- Bulundukları sınıftan veya öğrenim durumları itibariyle girebilecekleri sınıftan

- Bir kadroya nakilleri mümkündür.
- Kazanılmış hak derecelerinin altundaki derecelere atanabilmeleri için
- Atanacakları kadro derecesi ile kazanılmış hak dereceleri arasındaki farkın 3 dereceden çok olmaması ve memurların isteği de şarttır.

- Asağı dereceye atananların 68. maddede yazılı süre kaydı aranmaksızın eski derecelerine tekrar atanmaları caizdir.

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

Örneğin; kazanılmış hak aylığı 1/2 olan bir memur 74. maddede göre kurum değiştirek 4. dereceli bir görevde atandırsa;

- Bu memurun emekli kesenek ve karşılıkları 4/9 üzerinden kesilecektir.


Diğer yandan çeşitli mevzuatlarda, kurumlar arası nakil suretiyle atanmaya ilişkin farklı hükümleri de bulunabilmektedir. Örneğin 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu’nun ek 24. maddesinin altıncı fıkrasını şu şekildedir.


Buna göre polis meslek eğitim merkezlerinde (POMEM) eğitimlerini başarı ile tamamlayanlar Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına aday polis memuru olarak atanırlar. Bu şekilde atananlar, atama tarihinden itibaren altı yıl süreyle başka kurumlara nakil yoluya atamazlar. Bu süre zarfında memuriyetten çekilen, çekilmiş sayılan, meslektan veya memuriyetten çıkarma cezası olan ve asıl memuru ile atanamayacak ilgili kişiler, kendilerine yapılan olan öğretim masraflarını kanuni faizi ile birlikte, bu sürenin eksik kalan kısmını ile orantılı miktarı tazminat olarak ödemek zorundadırlar.”

Nitekim bu konuya dair DPB görüşü de “...3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 24 üçüncü maddesinde geçen “nakil” ibaresinden memurun başka kurumlarda durumuna uygun bir kadroya sınav tabi tutulmaksızın nakil atamasının anlaşılmaması gerektiği, polis memuru iken özel yarışma sınavları ile girilmesi şart olan meşeklerde giriş sınavını


130 Örneğin; Öğretim Elemanları, hâkim ve savcılar, TSK mensupları, 399 KHK.
kazanıların söz konusu görevlere atanmalara ise 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun Ek 24 inci maddesinde geçen “nakil” anlamında değerlendirileceğini ve aanan kadroya Kurumunuzun muvafakatiyle atanabileceğiniz düşünülmekle beraber konu hakkındaki uygulamanın halen çalışmakta olduğunuz Kurumun takdirinde bulunduğu mutluluk edilmektedir.”(DPB: 11.02.2011-2581) şeklinde olup yukarıda anılan Danıştay Kararı ile aynı doğruytudadır.


DPB Görüşü

399 sayılı KHK’nın 3. maddesinin (c) bendine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74. maddesinin uygulanması suretiyle naklinin yapılamayacağı hakkında..

“PTT Genel Müdürlüğünde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli personel olarak görev yapan ………………….’ın, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 74. maddesine göre Bakanlığınız kadrolarına naklen atınp atamanamacağını ilişkin görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

Bilindiği üzere, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname nin 3. maddesinin (c) bendine göre çalışan sözleşmeli personelin hak ve yükümlülükleri aynı Kanun Hükmünde Kararname’den düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 74. maddesinde, Devlet Memurlarının kurumlararası nakilleri düzenlenmiş olup, mezkur maddenin son fıkrasında; “13/12/1960 tarihli ve 160 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamına giren kurumlarla bu kanuna tabi kurumlar arasındaki nakillerde de yukarıdaki hükümler uygulanır. Aynı

131 “Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Bağlı Ortaklıklarının 2018 Yılına Ait Genel Yatırım ve Finansman Programının Tespiti Hakında Karar” Karara ekli tabloda yer alan 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarını ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanuna tabi olup sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait olan işletmeci kuruluşları kapsamaktadır.
Kanunun 4. maddesi kapsamına giren kurumlarda çalışan 657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden hizmete giriş dereceleri 36inci madde ile tespit edilen giriş derecelerinin üzerinde olanların ilk ilerleme ve yükselmeleri için kanuni bekleme sürelerine yukarıda yazılı dereceler arasındaki sürele retekabül eden süre kadar ilave edilir.” denilmekte olup, bu hükümde farklı personel mevzuatına tabi kurumlar arasındaki kadrolu personele ilişkin nakillerin analıtımları gerekmektedir. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi (II) sayılı cetve dâhil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin ise kadroyla ilişkisi bulunmamaktadır.

Bu itibarla, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. maddesinin (c) bendine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışan olan personel hakkında, her iki Kanunun kapsamının da farklı olması sebebiyle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun memurların bir kurumdan diğer kurumlara nakillerini düzenleyen 74. maddesinin uygulanmasına imkân bulunmamaktadır. 


4. Memurların Kurumlarınca Görevlerinin ve Yerlerinin Değiştirilmesi (md 76)

Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık derecelerile memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68. maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.

İdarenin bu maddede takdir yetkisi bulunmaktadır, dolayısıyla idarelere buna zorlanamaz. Ancaq idarelerde bu yetkilerini kamu yararı, hizmet gerekleri, adalet ve hakkaniyet ölçüsünde kullanmak durumundadırlar.\(^{132}\)

\(^{132}\) 15/03/1999 günlük, 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlükle konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2. maddesinin 2. fıkrasının (g) bendinde yer alan “Başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdüriliklerine, taşra teşkilatı bölge ve il müdürleri ile doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşların müdür kadrolarına ve bunların yardımcılarında yapılacak atamalar bu yönetmelik hükümleri uygulanamaz.” hükümine 27/03/2012 günlük, 28246 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlükle giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 1. maddesi ile “ve bunların yardımcılarında” ibaresinden sonra gelmek üzere “ilçe müdürü kadrolarına” ibaresi eklenmiş, söz konusu değişiklik ile Yönetmeliğin “Kapsam” başlıklı 2. maddesinin 2. fıkrasını, atama işlemlerinde bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolar yönünden genişletilmiş olup, bu değişikliğin iptal ile birlikte Danıştay Beşinci Dairesinin E:2012/4736 sayılı dosyasında açılan davada, dava konusu düzenlenenin, ilçe müdürü kadrolarının görevde yükselme sınavına tabi kadrolar kapsamından çıkartılması, dolayısıyla bu kadrolara objektif kurallar çerçevesinde atama yapılmasının engellenmesinin 657 sayılı Yasa’nın temel ilkeleri olarak belirlenen kariyer ve liyakat

262
Memurlar istekleri ile kurumlarda kazanılmış hak derecelerinin en çok üç derece altında aynı veya başka yerlerdeki kadrolara atanabilirler. Buna göre dereceler itibariyle atama aşağıdaki şekilde olacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kazanılmış Hak Aylık Derecesi</th>
<th>Eski Kadro Derecesi</th>
<th>Yeni Kadro Derecesi</th>
<th>Yeni Aylık Derecesi</th>
</tr>
</thead>
</table>

ilkesine ve Genel Yönetmeliğin amacına, kamu yararı ve hizmet gereklерine, üst hukuk normu olan 657 sayılı Yasa‘ya aykırı bulunduğu, anılan Yönetmelinin Ek 1. maddesinde yer alan hüküm uyarınca, dava konusu düzenlemeye dayanılarak Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolara ataması yapılan personelin, görevde yükselme sınavı kapsamında bulunan diğer unvanlarda, sınavsız olarak atanıkların unvanla aynı veya alt gruptaki unvanlara, görevde yükselme sınavına tabi olmaksızın atanabileceği dava konusu düzenlemeye dayanılarak Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolara atanabilir. 

31/08/2013 günü. 28751 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 1. maddesinin iptaline karar verilmiştir. 

Aşağı dereceye atananların 68. maddede yazılı **süre kaydı aranmaksızın** eski derecelerine tekrar atandıkları mümkündür.

Kazanılmış hak derecelerinden aşağı derecelere atananların aylık derece ve kademeleri **genel hükümlere** göre tespit edilmekte 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.

### 4.1. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Diğer yandan il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlardaki personel için İçişleri Bakanlığı;\textsuperscript{133} yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarındaki personel için Yüksekokşëritem Kurulu Başkanlığı\textsuperscript{134} olmak üzere kurumlar,\textsuperscript{135} Yönetmeliğin kapsamında giren görevlere atanacaklar aranacak şartları ve yapılacak sınavlara ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşünü alarak ve Yönetmeliğe aykırı olmamak üzere çıkaracakları yönetmelikle düzenlerler.

Görevde yükselme, 657 sayılı Kanun’a tabi görevlerden Yönetmeliğin 5. maddesinde sayılan görevler ile kurumlarca çıkarılacak özel yönetmeliklerde belirlenen görevlere aynı veya başka hizmet sınıftarından yapılacak atamalar; \textit{Unvan değişikliği} ise en az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanabilmeyi ifade etmektedir.

4.2. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin Kapsamı

Özel kanunlardaki düzenlemeler saklı kalmak kaydıyla;

\begin{itemize}
  \item[a)] 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda,
  \item[b)] İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelerle ait memur kadrolarında,
  \item[c)] Düzenleyici ve denetleyici kurumlara ait memur kadrolarında,
\end{itemize}

\textsuperscript{133} Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik (Resmi Gazete Tarihi: 04.07.2009 Resmi Gazete Sayısı: 27278)

\textsuperscript{134} Yüksekokşëritem Üst Kuruluşları ile Yüksekokşëritem Kurumları Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği (Resmi Gazete Tarihi: 12.04.2014 Resmi Gazete Sayısı: 28970)

\textsuperscript{135} Her bir kurumun ayrı ayrı görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelüğü bulunmaktadır.
d) Özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklara ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin,

müdür ve daha alt görevlere yapılacak görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en altı ortaöğretim düzeyinde mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki asaleten atamaları hakkında uygulanmaktadır.

4.3. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin İstisnaları

Aşağıda yer alan kadrolara yapılacak atamalarda Yönetmelik uygulanmayacaktır.

a) 657 sayılı Kanun’un 59. maddesinde belirtilen istisnai memurluklara,

b) Mülki İdare Amirliği ve Emniyet Hizmetleri Sınıfı’na dâhil kadrolara,

c) Kanunlar, tüzelkâr veya yönetmelikleri çerçevesinde yardımcı ya da stajyerlik dönemi sonunda öngörülen yeterlilik sınavı ve/veya tez aşamalarında başarılı olduktan sonra atanabilecek görevlere,

d) Dışişleri Bakanlığı uzmanlıklarına,

e) Anayasa Mahkemesi Başkanlığı’na ait 657 sayılı Kanun’a tabi kadrolara, Adalet Bakanlığı icra müdürü ve yardımcıı kadroları, atama usul ve esasları Gümrük ve Ticaret Bakanlığına yönelikmelikle belirlenen Gümrük ve Ticaret Bakanlığı gümrük müdürü, gümrük muhafaza kaçaççılık ve istihbarat müdürü, tasfiye işlemeye giren gümrük müdür yardımcısı ve bölge amiri kadroları, Sosyal Güvenlik Kurumunda sosyal güvemlik merkezi müdürünü kadroları, Spor Genel Müdürlüğü’nde genç merkezi müdürünü kadroları, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü’nde yurt müdürünü kadroları ile Diyanet İşleri Bakanlığı protokol işleri yürütmekle görevli şube müdürünü kadrosuna,

f) Bu Yönetmelik kapsamında bulunan ve doktora öğrenimini bitiren personelden, atanılacak görev için aranan ve 6. maddenin ikinci fıkrasına göre hesaplanan toplam hizmet süresine sahip olmaları ve mevzuatla aranan öğretim şartını taşıyan personel ile daha alt görevlere,

g) Başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdürlüklerine, taşra teşkilatı bölge ve il müdürünü ile doğrudan merceke bağlı taşra kuruluşlarının müdür kadrolarına

ve bunların yardımcılarıyla, ilçe müdürü kadrolarına, atama usul ve esasları kurumlarının yönetmelikle belirlenen ilçe idare şube başkanlıklarını ile bunlarla aynı düzeydeki diğer kadrolara,

h) Millî Eğitim Bakanlığına eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil kadrolardan eğitim uzmanı kadrolarına,

i) Avukat kadro veya pozisyonlarından hukuk müşaviri kadro veya pozisyonlarına, yapılacak atamalar.

4.4. Görevde Yükselmeye Tabi Kadrolar

Yönetmeliğin 5. maddesinde sayılan görevler aşağıda belirtilmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki kurumlarca çıkarılacak özel yönetmeliklerde de görevde yükselmeye tabi kadrolar belirlenebilmetedir.

a) Müdür, Şube Müdürü, Başmühendis, Araştırmacı, Eğitim Uzmanı, Uzman, Müdür Yardımcısı, Çözümleyici ve bu düzeyde bulunan görevler ile daha üst görevler

b) Progmacı, Şef, Amir ve bu düzeyde görevler

c) Memur, Muhasebeci, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Şoför ve bu düzeydeki görevler

4.5. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğinde Suretiyle Atanmada Sınav Şartı

Yönetmeliğin 8. maddesine göre; görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakların yazılı ve sözlü sınavda başarılı olmaları gerekir.

137 Aynı düzey görev: Kurumların; hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt gruba gösterdikleri görevleri ifade etmektedir.

138 Üst görev: 3046 sayılı Kanun’da belirtilen hiyerarşik kademeler çerçevesinde daha üst hiyerarşı içindeki görevleri ifade etmektedir.

Yazılı sınav, buına ilişkin konu başlıklarına duyuruda yer verilmek suretiyle, mahalli idareler için İçişleri Bakanlığına, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumları için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığında olmak üzere, ilgili kurumlarca belirlenecek konularda yapılır.

Yazılı sınav kurum ve kuruluşlarca yapılabileceği gibi, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü veya yükseköğretim kurumlarından birine yaptırılabilir.

Yönetmelik kapsamında bulunan il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar tarafından talep edilmesi hâlinde, bu kurumların görevde yükselme sınavları ile unvan değişikliği sınavları İçişleri Bakanlığı merkezi olarak yapılır. Ayrıca, yükseköğretim üst kuruluşları ile yükseköğretim kurumlarından talep gelmesi hâlinde, bu kurumların personelinin sınavları Yükseköğretim Kurulu Başkanlığında merkezi olarak yapılabilir.

Yazılı sınav, yüz tam puan üzerinden değerlendirilir. Yazılı sınavda en az altmış puan alanlar başarılı sayılır.

Yazılı sınavda en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere ilan edilen kadro veya pozisyon sayısının beş katına kadar aday sözlü sınava alınır. Son adayla aynı puana sahip olan personelin tamamı sözlü sınava alınır.

İlgili personel, sınav kurulunun her bir üyesi tarafından;

a) Sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi,
b) Bir konuyu kavrayıp özette, ifade yeteneği ve muhakeme gücü,
c) Liyakati, temsil kabiliyeti, tutum ve davranışlarının göreve uygunluğu,
d) Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı,
e) Genel kültürü ve genel yeteneği,
f) Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı, esas alınarak yüz tam puan üzerinden değerlendirilir.

Her üyenin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak personelin sözlü sınav puanı tespit edilir. Sözlü sınavda yüz üzerinden en az yetmiş puan alanlar başarılı sayılır.

Görevde yükselme suretiyle ilan edilen boş kadro veya pozisyon sayısını kadar atama yapılmasında başarısı puani esas alır. Başarı puani, yazılı ve sözlü sınav puanlarının

---

aritmetik ortalaması esas alınmak suretiyle tespit edilir ve kurumların resmi internet sitesinde ilan edilir.

Başarı puanlarının eşit olması hâlinde, sırasıyla;

a) Hizmet süresi fazla olanlara,

b) Daha üst öğrenimi bitirmiş olanlara,

c) Üst öğrenim mezuniyet notu yüksek olanlara, örnek verilmek suretiyle, en yüksek puandan başlamak üzere başarı sıralaması belirlenir.

Görevde yükselme sınavında başarılı olmalarına rağmen, ilan edilen kadro veya pozisyon sayısı nedeniyle ataması yapılamayacak personelden en fazla asıl aday sayısı kadar personel, kurumlarca ihtiyaç duyulması halinde başarı sıralaması listesinde yedek olarak belirlenebilir.

5. Görev Yeri Değiştirdiğiniz Memurların Aylıkları (md 169)

Bulundukları yerden başka yerlerdeki görevlere nakledilen ve 62. maddede belirtilen süre içinde yeni görevlerinde işe başlayan memurlarla, yer değiştirme suretiyle başka kurumlara atanabilen memurların aylıkları;

✓ İşe başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren yeni görev yerinde ödendir. Eski görev yerinde alınan aylıklar için kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz.

6. İzin Veya Geçici Görevde İken Görev Yeri Değiştirdiğiniz Memurların Aylıkları (md 170)

Kanuni izinlerin kullanılması sırasında veya geçici bir görevde iken asıl görev yeri değiştirilen memurların aylıkları;

✓ İzin veya geçici görevin sona ermesine kadar eski görev yerinde kadro tasarrufundan ödendir.

7. Hesaplarını Görevi Devralanlara Devir Zorunluluğu Bulunanların Aylıkları (md 171)

Hesaplarını görevi devralanlara devir zorunluğu bulunanların aylıkları;

✓ Devir teslim süresinin aylık ödeme zamanına rastlaması halinde bu aya ait aylıkları eski görev yerinde, kadro tasarrufundan ödendir.

8. Görev Yeri Değiştirdiğinizlerden Eski Görevlerine Devamı Tebliğ Edilenlere Aylıkları (md 172)
Görev yerleri değiştirilen memurlardan görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak teblig edilenlerin aylıkları;

✓ Eski görev yerlerinde kadro tasarrufundan ödenir.
DOKUZUNCU BÖLÜM
MEMURLARLA YAPILAN ÖDEMELER (AYLIĞIN UNSURLARI)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 146. maddesinde “Bu kanunun birinci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren memurlar aylık, ücret, ödenek, hizmetle ilgili her çeşit ödeme ve bunların şekil ve şartları bakımından bu Kanundaki hükümlere, aynı Maddenin ikinci fıkrası kapsamına giren memurlardaki hükümlere tabidir.

Memurlara kanun, tüzük ve yönetmeliklerin ve amirlerin yanıp ettiği çeşitli görev karşılığında bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemez, hiçbir yarar sağlanamaz. (Gençlik ve Spor hizmetleri uygulamasında fiilen görevlendirilecekler hariç.)…


Öte yandan önceki bölümlerde de belirtildiği gibi memurlara yapılan ödemelerin bir kısmının aylık olarak tanımlanması gerekmektedir. Her ne kadar yukarıda yer alan 146/2 fıkrasında “bu Kanunla sağlanan haklar dışında ücret ödenemez, hiçbir yarar sağlanamaz.” demişse de diğer kanun ve kanun hakkında kararnamelerle kamu personeline çok sayıda ve değişik maliyette ödeme kalemleri getirilmiş ve düzenlemeler yapılmıştır. Öte yandan kanunların birbirine üstünüğü düşünlerek ve fakat özel kanun – genel kanun, önceki tarihli kanun – sonraki tarihli kanun ayrı ayrı yasal olma yoluyla gidilmeke düşündüse de anılan kanun ve KHK düzenlemeleri farklı farklı ödeme kalemleri getirmiş olduğundan tartışmalıdır. Burada önemli olan memurlara yapılan ödemelerin ya doğrudan kanuna dayanması ya da kanunlara dahil olunması ikinci maddesinde mevzuatla düzenlenmiş olması gerektir. 140

Konuya tekrar dönülecek olursa; esasen kamu personeline ödenen söz konusu aylık 141 tutarı çok sayıda unsuru nedeniyle Anayasanın ve 657 sayılı Kanunun söz konusu hükümleri gereği, herhangi bir kamu hizmeti işe eden memurlara, işe ettiğleri hizmet karşılığı bir ödeme yapılamamasın kanuna dayanması zorunludur. Hukuki dayanığı olmadığı zaman, devlet memurlarına idareerce herhangi bir ödeme yapılaması veya menfaat sağlamaması mümkün değildir. Dolayısıyla, evlendirme memurlarına “evlendirme memuru ücreti” adı altında ücret ödenmesi Anayasaya ve 657 sayılı Kanununa aykırıdır.” (Karar Tarihi 31.05.2017 ve 43113 numaralı tutanak)

140 Emsal Temyiz Kurulu Kararı “Anayasının ve 657 sayılı Kanunun söz konusu hükümleri gereği, herhangi bir kamu hizmeti işe eden memurlara, işe ettiğleri hizmet karşılığı bir ödeme yapılamamasın kanuna dayanması zorunludur. Hukuki dayanığı olmadığı zaman, devlet memurlarına idareerce herhangi bir ödeme yapılaması veya menfaat sağlamaması mümkün değildir. Dolayısıyla, evlendirme memurlarına “evlendirme memuru ücreti” adı altında ücret ödenmesi Anayasaya ve 657 sayılı Kanununa aykırıdır.” (Karar Tarihi 31.05.2017 ve 43113 numaralı tutanak)

141 657 sayılı Kanun, memurlara her aylı 15 inde yapılan ödemeyi aylık olarak tanımlamakta ve maaş terimini kullanmaktadır.
hukuki düzenlemelerle getirilmiş olan çok sayıda farklı ödeme kalemleri bulunmaktadır. Aşağıda yer alanlar yaygınlığı ve fikir verme yönü ile tercih edilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>MEMURLAR</th>
<th>ASKERİ PERSONEL</th>
<th>AKADEMİK PERSONEL</th>
<th>KADRO KAR. SÖZ. P.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gösterge</td>
<td>Kurumsal Ödeme</td>
<td>Gösterge</td>
<td>Gösterge</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge</td>
<td>Ek Ödeme</td>
<td>Ek Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge</td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>Tazminat</td>
<td>Taban Aylık</td>
<td>Taban Aylık</td>
</tr>
<tr>
<td>Kidem Aylık</td>
<td>Teşvik Ödemesi</td>
<td>Kidem Aylık</td>
<td>Kidem Aylık</td>
</tr>
<tr>
<td>Makam Tazminatı</td>
<td>Ek Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>Makam Tazminatı</td>
<td>Makam Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temsil Tazminatı</td>
<td>Peşin Fazla Mesai Ücreti</td>
<td>Temsil Tazminatı</td>
<td>Temsil Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Görev Tazminatı</td>
<td>Döner Sermaye Ödemesi</td>
<td>Görev Tazminatı</td>
<td>Görev Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımı Ödeneği</td>
<td>Emniyet Uçuş Tazminatı</td>
<td>Aile Yardımı Ödeneği</td>
<td>Aile Yardımı Ödeneği</td>
</tr>
<tr>
<td>Yabancı Dil Tazminatı</td>
<td>İlkramiye Ödeme</td>
<td>Yabancı Dil Tazminatı</td>
<td>Yabancı Dil Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Tazminatlar</td>
<td>İl Özel İdare Ödeneği</td>
<td>Hizmet Tazminatı</td>
<td>Üniversite Ödeneği</td>
</tr>
<tr>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>Diğer Kısmi Ödeme</td>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>Eğitim Öğretim Ödeneği</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Ders</td>
<td>Diğer Ödeme</td>
<td>Ek Ders</td>
<td>Ek Ders</td>
</tr>
<tr>
<td>Nöbet Ücreti</td>
<td>Uçuş Atl. Dalış Tazm.</td>
<td>Fazla Çalışma Ücreti</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Vekalet Ücreti</td>
<td>Asayiş Tazm.</td>
<td>Döner Sermaye Ödemesi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Ödeme (375-ek 9)</td>
<td>Ek Ödeme (375-ek 9)</td>
<td>Ek Ödeme (375-ek 9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yan Ödeme İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük, Mali Sorumluluk Zamları</td>
<td>Yan Ödeme İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük, Mali Sorumluluk Zamları</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

(375-ek 9)
1. Gösterge Aylığı

**Aylık:** 147. maddeye göre aylık; 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda görevlendirilen memurlara hazı detrlerinin karşılığı, **kadroya dayanılarak ay itibariyle önlen parayı** ifade etmektedir.

**Kademe aylığı:** Gösterge tablosundaki derecelere dahi kademe lerden her biri için **tsepit edilen gösterge rakamına** **tekabül** eden aylıktır.

**Derece Aylığı:** Gösterge tablosundaki derecelerin her birinin muhtevi bulunduğu **yatay kademe aylıklarını topluca ifade eder.**

**Derecelerin İlk ve En Yüksek Kademe Aylıkları:** Gösterge tablosunda yer alan derecelerden her birindeki 1. kademe göstergesine tekabül eden miktar o derecenin ilk kademe aylığını; aynı derecenin son kademe göstergesine tekabül eden miktar da o derecenin en yüksek kademe aylığını gösterir.

657 sayılı Kanun’a tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylık ve ek göstergeleri 43. maddede belirtilmiş olup yukarıda adı geçen tabloya yer verilmiştir.

2. Ek Gösterge Aylığı

Kamuda istihdam edilen personelin tamamı için ek gösterge öngörülmemiş olup mevcut düzenlemekteden, en yüksek ek gösterge rakamı (8000) olup, Başbakanlık Müsteşarına aittir.

Ek göstergelerin tespiti ve belirlenmesi 43/B maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; 657 sayılı Kanun’a tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları;

- **Hizmet Sınıfları**
- **Görev Türleri**
- **Aylık Alnan Dereceler (Kadro Değil)**
- **Öğrenim Unsuru**

Dikkate Alınarak

Kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının **eklenmesi suretiyle hesaplanır.**

II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlarn ilave etmeye **Bakanlar Kurulu yetkilidir.**

Ek göstergeler, ilgililerin belirtiilen sınıf ve görevlerde **bulundukları süreçe ödemelere esas alınıp,** terfi bakımından kasanılmış hak sayılrmaz.
Kadro ve bunun karşılığı ödenen parayı ifade eden aylığın ve bunun bir parçasını oluşturan ek göstergenin, başka bir anlatımla memurun parsal haklarını düzenleyen kuralların, yorum volovala kapsamlarının genişletilmesi veya boşlukların doldurulması mümkün değildir (Pınar, 2009: 457).

Kurumların 1,2,3 ve 4. dereceli kadrolarına atananlara (Diğer Dereceler Değil) uygulanacak ek göstergeler İlgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya Ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen (Müfettiş vb.) görevlerde Kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabileceği ek göstergelerden düşük olamaz.

2.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri

657 sayılı Kanun’a tabi olanların Ek Göstergeleri, Kanun’a ekli I ve II Sayılı Ek Gösterge Cetvellerde gösterilmisdir. Söz konusu cetvellerde çok fazla sayıda kadro ve/veya unvana yer verilmiş olduğu için fikir vermesi amacıyla örnek olarak bazı kadro/unvana aşağıdaki yer verilmiştir.

I SAYILI CETVEL

HİZMET SINIFLARI İTİBARIYLE UNVAN VEYA AYLIK ALINAN DERECELERE GÖREEK GÖSTERGE

<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANI</th>
<th>DERECE</th>
<th>EK GÖSTERGE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>I - GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI</td>
<td>1</td>
<td>8000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a) Başbakanlık Müşteşarı, Diyanet İşleri Başkanı, Bakan Yardımcısı

b) Müşteşarlar, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri,

c) Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkanı, Devlet Personel Başkanı, Afet

Ek Gösterge Aylık Kapsamında Değerlendirilebilir mi?

657 sayılı Kanun’un “Tek Ücret” ilkesine istsına olarak getirilen “Ek Gösterge” uygulaması kapsaminin genişletilmesi ve miktarının artırılması suretiyle Devlet Memuru aylığının ayrılmaz bir parçası durumuna getirilmiştir. (Danıştay İBK, E.1989/1 K.1989/2)
ve Acil Durum Yönetimi Başkanı, Gelir İdaresi Başkanı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanı

…

II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI

a) Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekkokullardan mezun olarak yürürlükteki hükmütlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar ve Mimar ile şehir plancısı ve Bölge Plancısı unvanını almış olanlar

1 3600
2 3000
3 2200
4 1600
5 1300
6 1150
7 950
8 850

…

VIII. MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ

HİZMETLERİ SINIFI

a) Müsteşar, Vali,

b) (Mülga: 11/10/2011-KHK-666/5 md.)

1 7600

1. derecenin 4. kademesi

1. derecenin 4. kademesi

1 5800
2 4800
3 4000
4 3600

gösterge rakamlarından düşük olmamak üzere)  
3  3000  
4  2300  
5  2200  
6  1600  
7  1500  
8  1300  
9  1150  

II SAYILI CETVEL  

KADROLARI GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFIN BİRİNCİ DERECESİNDEN BULUNANLARIN EK GÖSTERGELERİ  

<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANI</th>
<th>DEREC</th>
<th>EK GÖSTERGE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. BAŞBAKANLIK VE BAKANLIKLARDA</td>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanı, Avrupa Birliği Bakanlığı Daire Başkanları, Serbest Bölge Müdürü, Genel Müdürlük ve Başkanlık Daire Başkanı, Milli Eğitim Bakanlığı Grup Başkanı, Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanı ile İnşaat ve Emlak Grup Başkanı olanlar

2. YARGI KURULUŞLARI, BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA


3. MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA
Büyükşehir Belediye Teftiş Kurulu Müdürü, Büyükşehir Belediye Genel Sekreter Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Müdür Yardımcıları,


6- MAHALLI İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA

Daire Başkanı, Büyükşehir Belediye ile bağlı kuruluşlarındaki İ. Hukuk Müşaviri, Belediye Başkan Yardımcısı, Boğaziçi İmar Müdürü, İl Afet ve Acil Durum Müdürü, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürü, Fen ve Tectik Kurulu Başkanı

2.2. 2802 Sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri

2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu’na tabi olanların¹⁴² Ek Göstergeleri, Kanun’a ekli I Sayılı Ek Gösterge Cetveli’nde şu şekilde gösterilmiştir.

I SAYILI EK GÖSTERGE CETVELİ

¹⁴² Adli yargı hâkim ve Cumhuriyet savcısı ile idari yargı hâkim ve savcısı, Yargıtay ve Danıştay Başkan ve üyeleri özür hâkları bakımından 2802 sayılı Kanun hükümlerine tabidirler.
### UNVAN

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>DERECE</strong></th>
<th><strong>EK GÖSTERGE</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Yargıtay Birinci Başkanı, Danıştay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Danıştay Başsavcısı</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Yargıtay üyeleri, Danıştay üyeleri, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılara ve birinci sınıf hakim ve savcılığa üç yılını doldurup Yargıtay ve Danıştay üyeliğine seçilme hakkını kaybetmemiş olanlar, Adalet Bakanlığı Müsteşarı</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Birinci sınıf ayrılmış, bu sınıf ayrıldığı tarihten itibaren de meslekte üç yılını doldurmuş, Yargıtay ve Danıştay üyeliğine seçilme hakkı kazanmış birinci sınıf hakim ve savcılar</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Bu Kanuna göre birinci sınıf ayrılmalarına karar verilmiş olup da birinci derece aylığını almış olan hakim ve savcılar</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Diğer hakim ve savcılar</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.3. 2914 Sayılı Yüksekokşretim Personel Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri
2914 sayılı Yüksekoğretim Personel Kanunu’na tabi olanların\textsuperscript{143} Ek Göstergeleri, Kanun’a eklı Ek Gösterge Cetveli’nde şu şekilde gösterilmiştir.

**EK GÖSTERGE CETVELİ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unvanı</th>
<th>Derece</th>
<th>Ek Gösterge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı, Dekan, Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ile Profesörlük kadrosunda dört yılını tamamlamış bulunanlar,</td>
<td>1</td>
<td>6400</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Profesörler</td>
<td>1</td>
<td>5300</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Doçentler</td>
<td>1-3</td>
<td>4800</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Yardımcı Doçentler</td>
<td>1-5</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Öğretim Görevlisi, Okutmanlar, Diğer Öğretim Yardımcıları</td>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>2700</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3-7</td>
<td>2300</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2.4. 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na Tabi Olanların Ek Göstergeleri

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na tabi olanların\textsuperscript{144} Ek Göstergeleri, Kanun’a eklı Ek Gösterge Cetvelleri’nde şu şekilde gösterilmiştir.

**EK GÖSTERGE CETVELLERİ**

I Sayılı Ek Gösterge Cetveli

\textsuperscript{143} 2914 sayılı Kanun; 2547 sayılı Yüksekoğretim Kanunu’na tabi üniversite öğretim elamanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsamaktadır.

\textsuperscript{144} 926 sayılı Kanun; Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup subaylar ve astsubaylara uygulanır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli diğer asker ve sivil kişiler kendi özel kanunlarına tabidirler. (926/md.1)
(Subaylar İçin)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unvanı</th>
<th>Derece</th>
<th>Ek Gösterge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Genel Kurmay Başkanı</td>
<td>1</td>
<td>9000</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı (Orgeneral ve Oramiral olmak kaydıyla)</td>
<td>1</td>
<td>8400</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Orgeneral-Oramiral</td>
<td>1</td>
<td>8000</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Korgeneral-Koramiral</td>
<td>1</td>
<td>7600</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Tümgeneral-Tümamiral</td>
<td>1</td>
<td>7000</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Tuğgeneral-Tugamiral</td>
<td>1</td>
<td>6400</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Kıdemli Albay</td>
<td>1</td>
<td>5800</td>
</tr>
<tr>
<td>h) Albay</td>
<td></td>
<td>4800</td>
</tr>
<tr>
<td>j) Diğer Subaylar (Bu Kanunun 109. maddesine göre astsubaylıktan subay olanlar dâhil)</td>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>1300</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>1150</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>950</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>850</td>
</tr>
</tbody>
</table>

III Sayılı Ek Gösterge Cetveli
(Astsubaylar İçin)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Ek Gösterge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>1300</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>1150</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>950</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>850</td>
</tr>
</tbody>
</table>


1. derece olanlar için 3000, 2. derece olanlar için 2500, 3. derece olanlar için 1833, 4. derece olanlar için 1333, 5. derece olanlar için 1083, 6. derece olanlar için 958, 7. derece olanlar için 791, 8. derece olanlar için 708 ek gösterge uygulanacaktır.

IV Sayılı Ek Gösterge Cetveli
(Askeri Hâkim ve Savcilar İçin)
<table>
<thead>
<tr>
<th>Unvanı</th>
<th>Derece</th>
<th>Ek Gösterge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) 1. derecede 6 yılını tamamlamış ve askeri yüksek yargı organları üyeliğine seçilme hakkını kaybetmemiş olanlara,</td>
<td>1</td>
<td>5800</td>
</tr>
<tr>
<td>b) 1. derece aylığını almış, 1. sınıfa geçirilmiş ve niteliklerini muhafaza edenlere,</td>
<td>1</td>
<td>4800</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Diğerlerine,</td>
<td>1</td>
<td>4000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2</td>
<td>3600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3</td>
<td>3000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>2300</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5</td>
<td>2200</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>1600</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>1500</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8</td>
<td>1300</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9</td>
<td>1150</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3. Taban Aylık

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan personele **1000 gösterge rakamı** üzerinden **memuriyet taban aylığı** ödenir. Buna göre:

- **Taban aylık ödemesi 375 sayılı KHK’nın 1. maddesi** ile düzenlenmiştir.
- **1.000 Gösterge**
- Göstergeye 3 katına kadar arttırmaya Bakanlar Kurulu yetkili
- **Taban Aylık Katsayısı**, diğer katsayılardan farklı tespit edilebilir.
- **Hak kazanma ve ödemede aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.**
- **Başka bir ödenemenin hesabında dikkate alınmaz**
- **Emekli keseneği ve kurum karşılığına tabi tutulur.**
- **2018 yılının birinci yarısı için Taban Aylık Katsayısı 1,699121 olup parasal tutar olarak ise (1,699121 x 1.000 = 1.699,121TL) dir.**

Taban aylık katsayısının yıllar itibariyle değişimi ekli tabloda yer almaktadır. (Ek-5)

4. Kıdem Aylık

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu,
2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan personele **her bir hizmet yılı için (20) gösterge rakamı karşılığı kıdem aylığı ödedir.** Ancak 25 ve daha fazla hizmet yılı dolduranlar için gösterge rakamı (500) olarak uygulanır. Buna göre:

- **Kıdem aylığı ödemesi 375 sayılı KHK’nın 1. maddesi ile düzenlenmiştir.**
- **Her hizmet yılı için 20 Gösterge**
- **25 ve daha fazla hizmet yılı dolduranlar için gösterge rakamı 500 olarak uygulanır.**
  - Göstergeye 3 katına kadar artırmaya **Bakanlar Kurulu** yetkili
  - Hak kazanma ve ödemede aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.
  - Başka bir ödenemenin hesabında dikkate alınmaz.
  - Emekli keseneği ve kurum karşılığına tabi tutulur.
  - **Kıdem Aylık (Örneğin 8 yıl için): 20 x 8 x 0,108550 = 17, 368 TL**

5. **Zamlar**

657 sayılı Kanun’un 152. maddesinde düzenlenmiş olan ve mali literatürde “**Yan Ödeme**” olarak da adlandırılmaktadır olan zamlar **4 adet** olup bunlara kısaca aşağıda değinilmiştir. Zamlar genel olarak niteliği itibariyle düşük tutarlı ödeme kalemleri olup **Gelir ve Damga Vergisine tabidirler.**

Bu zamların hangi iş yapanlara ve hangi görevlerde bulunulara ödenecediği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığında bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154. madde uyarınca katsayıların Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumunda bir defa olmaktan sonra hazırlanan ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur.

Yan ödeme katsayılarının yıllar itibariyle değişimini ekli tabloda yer almaktadır. (Ek-5)

Ancak Milli İstihbarat Teşkilatı fiili kadrosuna dâhil bulunulara ödeneecek iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zammının miktarları, ödeme usul ve esasları Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir.

**Zam ve tazminatlara ilişkin son kararname 26.03.2007 Tarih ve 2007/11930 Sayılı BKK** dir. **Bu tarihten sonra yeni kararname yayımlanmamış olup mevcut kararnamenin yürürlüğünü uzatılmaktadır.**

Söz konusu karnameye göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile aynı Kanun’un ek geçici 9. maddesi kapsamına giren kurumlardan aylık alanlara, bu Kanun’un 152. maddesine göre 2006 yılında;

---

“Ödenecek “İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zamı”, alınan karara ekli I sayılı Cetvelde” gösterilmiştir.

Bu Karara ekli I, II ve III sayılı cetvellerdeki zam puanları ile tazminat oranlarının ödeme esas olarak parasal tutarlara çevrilmesinde aşağıdaki usuller uygulanır:


5.1. İş Güçlüğü Zammı

Niteliği ve çalışma şartları bakımından güç olan işlerde çalışanlara İş Güçlüğü Zamı ödenmektedir.

5.2. İş Riski Zammı

Hayat ve sağlık için tehlike arz eden hizmetlerde çalışanlara İş Riski Zammı ödenmektedir.

5.3. Mali Sorumluluk Zamı

Sayıştay'a hesap vermekle yükümlü olan saymanlarla, vezne açığında malen sorumlu olan veznedar ve diğer görevlilere Mali Sorumluluk Zamı ödenmektedir.

5.4. Eleman Teminindeki Güçlük Zamı

Temininde, görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan elemanlar için Eleman Teminindeki Güçlük Zamı ödenmektedir.

Yukarıda yer alan zamlara ait ilgili kararnameden alınmış örnek bir tabloya aşağıda yer verilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANLAR</th>
<th>İş Güçlüğü Zamı</th>
<th>İş Riski Zamı</th>
<th>Temininde Güçlük Zamı</th>
<th>Mali Sorumluluk Zamı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Başbakanlık Müsteşarı</td>
<td>2000</td>
<td>2500</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Avrupa Birliği Genel Sekreteri</td>
<td>1800</td>
<td>2200</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Daire Başkanı</td>
<td>800</td>
<td>900</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Bölge Müdürü</td>
<td>850</td>
<td>550</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Başmühendis | 1025 | 1400 
---|---|---
İl Müdürü | 700 | 700 
Şube Müdürü | 600 | 500 
İnfaz ve Koruma Başmemuru | 700 | 600 | 600 
Gişe Memuru (Boğaziçi ve Fatih Sultan Mehmet Köprüleri ve Otoyollarda) | 500 | 500 | 700 
Sayıştay’ya hesap vermekle yükümlü: 
a) Döner Sermaye Merkez Müdürü, Döner Sermaye İşletme Müdürü, Döner Sermaye Saymanı, Fon Saymanı, Sayman b) Ayniyat Saymanı, Muhasebeci, Döner Sermaye İşletmelerinde ve Fonlarda Sayman olarak görevlendirilenler | 600 | 300 | 400 
500 | 375 | 

6. Tazminatlar

657 sayılı Kanun’un 152. maddesinde düzenlenen olan “Tazminatlar” Görevin önem, sorumluluk ve niteliği, görev yerinin özelliği, hizmet süresi, kadro unvan ve derecesi ve eğitim seviyesi gibi hususlar göz önünde alınarak bu Kanunda belirtilen en yüksek Devlet Memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının kanında belirtilen üst sınırlar aşılmamak şartıyla belirlenecek oranlarda ödenmektedir. Tazminatlar genel olarak niteliği itibariyle yüksek tutarlı ödeme kalemleri olup sadece Damga Vergisine tabidirler.

Bu tazminatların hangi işi yapanlara ve hangi görevlerde bulunulacaklara ödenecediği, miktarları, ödeme usul ve esasları ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığına bütün kurumları kapsayacak şekilde ve 154. madde uyarınca katsayıının Bakanlar Kurulunca değiştirilmesi durumu hariç yılda bir defa olmak üzere hazırlanır ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulur.

Ancak Milli İstihbarat Teşkilatı fiili kadrosuna dahil bulunulacak özel hizmet tazminatı oranları, ödeme usul ve esasları Maliye Bakanlığı'nın uygun görüşü üzerine Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir.

Bu zam ve tazminatlara hak kazanmada ve bunların ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Ancak;
a) Sağlık Kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri,

b) Kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalanlanların kullandığı hastalık izinleri,

c) Hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yataarak tedavi gördükleri tedavi süreleri,

hariç olmak üzere bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelerle ibaret eden zam ve tazminatlar % 25 eksik ödenir.

Yurt dışına sürekli görevle görevlendirilenlere bu zam ve tazminatlar ödenmez. Ancak bunlardan yurt içine geçici olarak gelen çağrılanlardan yurt dışı aylıkların kesilmesini gerektirecek kadar yurt içinde kalanlara, bu süre içinde zam ve tazminatları ödenir.

Kamu kurum ve kuruluşları (Mahalli İdareler dahil) bu maddede belirtilen zam ve tazminatları; hizmetin gerekleri ve mali imkanlarını dikkate alarak personeline Bakanlar Kurulunca belirlenen oran ve miktarlardan daha düşük bir oran ve miktar üzerinden ödeyebilirler.

Bu maddenin ikinci bölümünde yer alan tazminatlar damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi değildir.

Zam ve tazminatlara ilişkin müstakil olarak yayımlanan son kararname 17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürütülece “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar”dır. Bu tarihten sonra müstakil kararname yayımlanmamış olup mevcut kararnamenin yürütülüğü uzatılmaktadır ve gerektiğinde değişiklikler yapılmaktadır. 146

146 “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar” ve eki cetvellere; 

- 26.3.2007 tarihli ve 2007/11930 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 2007 yılında,
- 3.1.2008 tarihli ve 2008/13055 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 3. maddesi ile 2008 yılında,
- 5.1.2009 tarihli ve 2009/14539 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 2. maddesi ile 2009 yılında,
- 6.1.2010 tarihli ve 2010/7 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 3. maddesi ile 2010 yılında,
- 3.1.2011 tarihli ve 2011/1241 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 3. maddesi ile 2011 yılında,
- 3.1.2012 tarihli ve 2012/2663 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 4. maddesi ile 2012 yılında,
- 6.1.2013 tarihli ve 2013/4156 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 3. maddesi ile 2013 yılında,
- 5.1.2015 tarihli ve 2015/7177 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 3. maddesi ile 2015 yılında,
- 11.1.2016 tarihli ve 2016/8370 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 2. maddesi ile 2016 yılında,

Ödenecek “Özel Hizmet Tazminatı”, bu Karar’a ekli II sayılı Cetvelde,148

Ödenecek “Diğer Tazminatlar”, bu Karar’a ekli III sayılı Cetvelde,

Teknik ve sağlık hizmetler sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personele, bazı yörelerde verilecek ek zam ve tazminatların belirlenmesinde esas alınacak yerel yönetim birimleri “Kalkınmada Öncelikli Yörelerin Dereceleri” başlığı ile, bu Karar’a ekli IV sayılı Cetvelde,

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Mesleki ve Teknik Okul ve Kurumlardan, ilave Eğitim-Öğretim Tazminatı ödenecek olanların listesini, bu Karar’a ekli V sayılı Cetvelde göstermiştir.

Öte yandan 666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameler’in 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya Ek Madde 11/d bendi olarak eklenmiş olup bu maddeye göre:

“Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanacak personelin zam ve tazminatları hakkında 657 sayılı Kanunun 152. maddesi uyarınca yürürlüğe konulan Bakanlar Kurulu kararı hükümleri uygulanır.”

- 27.12.2016 tarihli ve 2016/9670 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı’nın 1. maddesi ile 2017 yılında,

uygulanmasına devam edilmesi kararlaştırılmıştır.  


6.1. Tazminatların Paraya Çevrilmesi

Kararnameye ekli II ve III sayılı cetvellerdeki tazminat oranlarının ödeme esas olarak para karşılık tutarlara çevrilmesinde aşağıdaki usuller uygulanır:

II ve III sayılı cetvellerde yer alan tazminatların miktarı, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil), cetvellerde gösterilen oranların uygulanması suretiyle belirlenir. Bu suretle belirlenecek miktarlar, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.

II ve III sayılı cetvellerde göre ödeme esas olarak tazminatların oranları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Zam ve tazminatlar” başlıklı 152. maddesinde sınıf, derece, unvan ve öğrenim durumu itibarıyla yer alan üst sınırları hiçbir şekilde geçemez.

II sayılı Cetvelin (A), (B) ve (D) bölümlerinde yer alan özel hizmet tazminatının ödenmesinde;

1) Kurumların 190 sayılı Kanun Hükûmünde Kararnameye ekli cetvellerinde yer alan kadro unvanları,
2) Kamu iktisadi teşebbüslerinin 233 ve 399 sayılı Kanun Hükûmünde Kararnameler göre tespit olunan kadro unvanları,
3) (1) ve (2) numaralı alt bentler dışında kalan çeşitli mevzuat hükümlerine göre verilmiş unvanlı ve unvansız kadrolarda, kadro veya görev unvanları,

b) 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 kariyeri,

c) III sayılı Cetvelde yer alan diğer tazminatların ödenmesinde Cetveldeki düzenlemeler,
esas alınır.

6.2. Ödenmesi ve Tazminatların Çeşitleri

Tazminatlar; En yüksek Devlet Memuru olan Başbakanlık Müsteşarının gösterge ve ek gösterge aylığına Kararnamenin ilgili cetvellerinde gösterilen oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır. En yüksek Devlet Memuru Aylığının miktarı yıl itibariyle ekli tabloda gösterilmiştir. (Ek-6)

Ayrıntısına ve tamamına girmemekle beraber söz konusu tazminatlar aşağıdaki şekilde gösterilebilir:

✓ **Özel Hizmet Tazminatı:** Genel İdare Hizmetleri, Denetim Hizmetleri, Avukatlık Hizmetleri, Dışişleri Meslek Memurları, Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri Sınıflarına dâhil kadrolarda bulunan personel ile üst yönetim görevi yapan personele ödenmektedir.
Eğitim-Öğretim Tazminatı: Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil öğretmen ve öğretmenlik yapanlara; (Öğretmen unvanlı kadrolarda bulunanlardan okul müdürü ve okul müdür yardımcısı, yönetici ve eğitim uzmanı olarak görevlendirilenler ile cezaevi okullarında çalışan öğretmenler dahil olmak üzere)

Din Hizmetleri Tazminatı: İl müftü yardımcısı, ilçe müftüsü, eğitim görevlisi ve mesleği ile ilgili yükseköğrenim mezunu olup “Vaiz” kadrosuna atananlar, Din Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlar, Diyanet İşleri Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı kadrolarında bulunan yukarıdaki sayılanlar dışında kalanlara ödenmektedir.

Emniyet Hizmetleri Tazminatı: Emniyet Hizmetleri Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlara ödenmektedir.

Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı: Mülki İdare Amirliği Sınıfına dâhil kadrolarda bulunanlara ödenmektedir.

Denetim Tazminatı: Özel Hizmet Tazminatı bölümünün belirli sıralarında yer alanlara kârnamak ve belirtilen miktarına ek olarak ödeme yapılmaktadır.

Adalet Hizmetleri Tazminatı: Yüksek Mahkemeler, Yüksek Seçim Kurulu, Sayıştay, İl ve İlçe Seçim Kurulları, Adli, İdari, Askeri Yargıda (ceza infaz kurumları ve icra müdürlikleri personeli dahil) görevli bu Kanuna tabi personele ödenmektedir.

Zamlardan Gelir ve Damga vergisi kesilirken, Tazminatlardan sadece Damga vergisi kesilir.

Birden fazla ÖHT verilmesi gereken durumlarda sadece fazla olan ödenir.

III sayısı Cetvelde öngörülen eğitim öğretim tazminatı, din hizmetleri tazminatı, emniyet hizmetleri tazminatı, mülki idare amirliği özel hizmet tazminatı ve adalet hizmetleri tazminatı alanlara hiçbir şekilde II sayısı Cetvelde yer alan özel hizmet tazminatı ödenmeyecektir.

Ancak;

a) III sayısı Cetvelin “B. Din Hizmetleri Tazminatı” bölümünün (d) bendine göre din hizmetleri tazminatından yararlananlar,

b) III sayısı Cetvelin “E. Denetim Tazminatı” bölümüne göre denetim tazminatı alanlar,

c) III sayısı Cetvelin “F. Adalet Hizmetleri Tazminatı” bölümünün 2. sırasına göre adalet hizmetleri tazminatı alan teknik, sağlık, eğitim öğretim ve din hizmetleri sınıfı personeli,

d) III sayısı Cetvelin (G) bölümüne göre tazminat alan ve II sayısı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 7. sırasında öngörülen şartları taşıyan Ekonomistler,
II sayılı Cetvelde unvan, kariyer ve sınıflarının saygınlığı bölümü ve sıralara göre özel hizmet tazminatından, ayrıca yararlanacaktır.

Hak kazanma ve ödedeyle ayrıntıların ilgili hükümler uygulanır.

Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınırları ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atamalıbeecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenler, cetvellerde ayrıca belirtildiği istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınırları bulunulanlardan, bulundukları hizmet sınıfları sırasında bir kadroya atamalımayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirikileri üst öğrenimden dolaylı zam ve tazminat ödenmez.

Kararnamenin 3. 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 önemmesinde, anılan bölümlerde ayrıca belirtildiği istisnai durumlar hariç olmak üzere, personelin işgal ettiği kadronun sınıfı ve kariyeri ‘nin esas alınacağı, ayrıca anılan Kararanın 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde ise, “Kurumların teknik ve sağlık hizmetleri sınırları ait kadrolarında bulunanlardan, bulundukları hizmet sınıflarına atamalıbeecek mesleki bir üst öğrenimi bitirenler, cetvellerde ayrıca belirtildiği istisnai durumlar hariç olmak üzere, kariyerleri (mesleki üst öğrenimleri) esas alınarak zam ve tazminat ödenir. Kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınırları bulunulanlardan, bulundukları hizmet sınıflarında bulunanlardan bir kadroya atamalımayacak herhangi bir üst öğrenimi bitirenlere ise bitirikileri üst öğrenimden dolaylı zam ve tazminat ödenmez.” düzenlemesine yer verilmiş olup149 söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının uygulanması sırasında ortaya çıkması muhtemel tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanmıştır. 11.05.2006 tarihi ve 26165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 160 seri No’lu Devlet Memurları Genel tebliginin “E-Uygulama İlişkin Ortak Açıklamalar” bölümünün 3. sırasında; “kadroları teknik ve sağlık hizmetleri sınırları bulunulan personelden, bulundukları hizmet sınıflarına atamalıbeecek mesleki bir üst öğrenimi bitiren, diploma veya çıkış belgelerini kurumlarına ibraz edenlere, intibak işlemlerinin yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, belgelerin kuruma ibrazını takip eden ay başından geçerli olmak üzere, ita amirlerinden alınacak ödeme onayı ile, cetvellerde ayrıca belirtildiği istisnai durumlar hariç olmak üzere bitirilen aynı sınıfa ilgili

---

149 Maliye Bakanlığının 17.03.2014 tarihli ve 64314391.115521-625/2334 sayılı yazısında teknik ve sağlık hizmetleri sınırlarında ahlaki kadrolarda bulunan personelin söz konusu hizmet sınırlarına atanamamaları herhangi bir mesleki üst öğrenimi bitirmeleri halinde, kariyerleri için öngörülen zam ve tazminatın önemmesinde, bitirilen üst öğrenimin “kadro göreviyle ilgili olması”, “kurumun görev alanıyla ilgili olması” veya “mevcut mesleki öğrenimin program ve bölüm bazında devami nahiyeliinde bir üst öğrenimi olması” gibi şartların aramasına gerek bulunmadığı, sadece bulunan hizmet sınıfları atanamamaları mesleki bir üst öğrenimin bitirilmiş olmasıın yeterli görüldüğü değerlendirilmiş ve Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda görev yapan personelin bitirilmiş oldukları üst öğrenimlerin farklı bir programda olmakla birlikte anılan sınıfa dahil kadrolara atanamamaları özellikle ilgili herhangi bir üst öğrenim olması halinde 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Karan ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararın 4. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde hükümüne instaden bitirilen üst öğrenim için öngörülen zam ve tazminatın ödenemeyeceğini belirtilmiştir.
mesleki üst öğrenimin karşılığı olan zam ve tazminatlar ödenecek, bunlar için ayrıca yıl içinde kontrol işlemi yapılacaktır.” İbaresiyle konuya ilişkin gerekli açıklık yapılmıştır.

Bu bakımdan; kadro unvanı tekniker olan ve teknik hizmetler sınıfında atamalabilecek bir üst öğrenim olan mühendis kariyerine haiz olan kişiye de mühendis olarak görev yapan kişilere ödenmekte olan zam ve tazminatlar innerinde bulunmuş, bu Kararın 6. maddesi ile belirtilmiştir. Kararın bu madde ile belirtilmesi, tekin hizmetler sınıfında atanılabilecek mesleki bir üst öğrenim olup olmadığı için, aşıla belirtilmiş olduğu için, zam ve tazminatın ödenmesi gerekşmemesi, tekniğin alt düzeyli eğitimde olup olmadığını belirtmektedir.

Örnek: Lise dengi mesleki sağlık öğrenimi görmüş olup, Sağlık Hizmetleri Sınıfında “hemşire” kadrosunda görev yapan ve Anadolu Üniversitesi Ağıkhizmet Fakültesine bağlı “Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı”ndan mezun olan bir personel, anılan programın Yükseköğretim Kurulu tarafından sağlık personeli onlusans programları statüsünde kabul edilmemesi nedeniyle, mesleki sağlık yükseköğretim görmüş olanlar için öngörülen zam ve tazminatlarından yararlanmamaktadır.

Kurumlar; mali imkanlarını, hizmetin gereklerini ve personelin görevi yerine getirmesindeki başarı derecesini göz önünde bulundurarak, bu Karara ekli cetvellerde gösterilenlere altında bir puan veya oran tespit etmeye yetkilidir. Ancak, bu şekilde ödeme yapılaması için, tespit edilecek puan ve oranların, 5. maddeye göre düzenlenmek ve kontrol edilecek cetvellerde, gerekçesiyile beraber gösterilmelmesi zorunludur.

657 sayılı Kanunun 69. maddesi uyarınca zam ve tazminat ödenebilmesi için, atamanın bu maddeye göre yapıldığının ve anılan madde uyarınca aranan hizmet gerekçesinin atama onayında belirtilmiş olması zorunludur.

Kazanılmış hak aylık derecesinin üstü, eşi veya ikiden fazla alt dereceli kadrolara atananlara anılan maddeye göre zam ve tazminat ödenmez.

<table>
<thead>
<tr>
<th>LİSANS PROGRAMLARI</th>
<th>ÖNLİSANS PROGRAMLARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Beslenme ve diyetetik lisans programi</td>
<td>Ağız bakım teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Biyoji lisans programi</td>
<td>Ağız yardımı onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Gelişimi lisans programi</td>
<td>Ağız yardımı teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Gelişimi ve eğitimi lisans programi</td>
<td>Adli tip onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Dil ve konuşma terapisi lisans programi</td>
<td>Adli tip teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Diş hekimliği lisans programi</td>
<td>Ağiz diş sağlığı onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ebebek lisans programi</td>
<td>Ağiz ve diş sağlığı onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Eczacılık lisans programi</td>
<td>Ambulans ve acil bakım onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ergoterapi (iş ve ugraşı terapisi) lisans programi</td>
<td>Ambulans ve acil bakım teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Fizik tedavi ve rehabilitasyon lisans programi</td>
<td>Ameliyathanke hizmetleri onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Fizyoterapi ve rehabilitasyon lisans programi</td>
<td>Ameliyathanke teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Hemşirelik lisans programi</td>
<td>Anestezi onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Hemşirelik ve sağlık hizmetleri lisans programi</td>
<td>Anestezi teknikerliği onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>moleküler biyoji lisans programi</td>
<td>cerrahi onlisans programı</td>
</tr>
<tr>
<td>Program İsmi</td>
<td>Program İsmi</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------------------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>MOLEKÜLER BİYOLOJİ VE GENETİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>CERRAHİ TEKNİKERLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>ODYOLOJİ LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ÇEVRE KIRLENMESİ VE KONTROLÜ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>PSIKOLOJİ LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ÇEVRE KORUMA ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK EĞİTİMİ LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ÇEVRE KORUMA VE KONTROL ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK İDARESİ LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ÇEVRE ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK KURULUMLARI İŞLETMELİÇİLİĞİ LİSANS PROGRAMI (1)</td>
<td>ÇEVRE SAĞLIĞI ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK KURULUMLARI YÖNETİCİLİĞİ LİSANS PROGRAMI (1)</td>
<td>DIŞ HEKİMLİĞİ-HİJYEN ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK MEMURLUĞU LİSANS PROGRAMI</td>
<td>DIŞ PROTEZ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SAĞLIK YÖNETİMİ LİSANS PROGRAMI</td>
<td>DIŞ PROTEZ TEKNİKERLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL ÇALIŞMALAR LİSANS PROGRAMI</td>
<td>DIŞ PROTEZ TEKNOLOJİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL HİZMET LİSANS PROGRAMI</td>
<td>DIŞ TEKNIK SEKRETERLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL HİZMETLER LİSANS PROGRAMI</td>
<td>DIŞALİZ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>TIBBI BİYOLOJİK BILIMLER LİSANS PROGRAMI</td>
<td>EBE Milf ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>EKZANE HİZMETLERİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>EKZANE TEKNİKERLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ELEKTRONOEROFİZYOLOJİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ENGELİ BAKIM VE REHABILITASYON ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>EVDE HASTA BAKIMI ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>FİZİK TEDAVİ ÖNLİSANS PROGRAMİ</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>FIZİK TEDAVİ VE REHABILITASYON ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>FIZYOTERAPI ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>HASTANE YÖNETİMİ VE ORGANİZASYON ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>HEMSİRELİK ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>HİDROTERAPI ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>İLK VE ACİL YARDIM ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>İŞ VE UĞRAŞI TERAPİSİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>LABORANT VE VETERİNER SAĞLIK ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>LABORATUVAR ÖNLİSANS PROGRAMI (SAĞLIK MESLEK YÜKSEKOKUL MEZUNU)</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>LABORATUVAR ÖNLİSANS PROGRAMI (SAĞLIK MESLEK YÜKSEKOKUL MEZUNU)</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>MAMOGRafi ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>NÜKLEER TİP TEKNİKLERİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ODİMETRI ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ODİMETRİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>OPTİSYENLİK ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>OPTOMETRİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>ORTOPEDİK PROTEZ VE ORTEZ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>OTOPSI YARDIMCİLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PARAMEDİK ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PATALOJİ LABORATUVAR ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PATALOJİ LABORATUVAR TEKNİKLERİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PERFİZYON ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PERFİZYON TEKNİKERLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PODOLOJİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>PROTEZ VE ORTEZ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>RASYOLOJİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>RASYOTERAPİ ÖNLİSANS PROGRAMI</td>
</tr>
<tr>
<td>VETERİNERLİK LİSANS PROGRAMI</td>
<td>SAĞLIK KURULUMLARI İŞLETMELİÇİLİĞİ ÖNLİSANS PROGRAMI (2)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

292
1) Bu programlar, 06.11.2013 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında Sağlık İdaresi lisans programı ile eşdeğer sayılmıştır.

2) Bu programın, 28.10.2016 tarihli Yükreköğretim Yürütme Kurulu toplantısında sağlıkla ilgili bir alan olduğuna karar verilmiştir.

3) Bu program, 15.04.2009 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında Sağlık Kurumlan İşletmeciliği ön lisans programı ile eşdeğer sayılmıştır.

Kaynak: T.C. Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

6.3. Zam ve Tazminatların Ödenmesinde Görevin Fiilen Yapılması Şartı

Zam ve tazminatların ödenmesi için, I, II ve III sayılı cetvellerde gösterilen personelin, kadro unvanı ile kariyer ve yürütüğü görevin gerektirdiği hizmetleri kanunların öngörüdüğü durumlar saklı kalmak üzere **fiilen yapması zorunludur.**

Buna göre, kanunların öngörüdüğü saklı durumlar Saklı durumlar gereğince;

a) Yıllık, mazeret ve hastalık izinlerinde,

b) Yer değiştirme suretiyle yapılan atamalarda yeni göreve başlamak üzere verilen süre (mehil müddeti),

c) Yurtiçi ve yurtdışı geçici görevlendirmelerde,

d) Hizmet içi eğitim, seminer ve kurslarda,

e) Süresi ne olursa olsun görevden uzaklaştırılan ve herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan; kovuşturumaya yer olmadığına, yargılanmanın men’ine veya beraatına ve her ne sebeple olursa olsun kamu davasının düşmesine veya ortadan kaldırılmasına karar verilenlerin, görevden uzakta, tutuklukta veya gözaltında geçirdikleri sürelerde,

**görevin fiilen yapılması şartı aranmayacaktır.**
Ancak,

- IV sayılı Cetvelde sayılan yerleşim birimlerine sürekli görevde atanan teknik ve sağlık hizmetleri sınıfı personeline bölgeler itibarıyla,

- II sayılı Cetvelin (F) Sağlık Hizmetleri Bölümünün 8. sırasında belirtilen sağlık personeLINE “koy ve diğer yerleşim birimleri” itibarıyla,

ödenecceK olan ek özel hizmet tazminatının ödenmesinde bu açıklamalarla değil, Karar’ın 7. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen esaslarla uygulanacaktır.

Buna göre, teknik ve sağlık hizmetleri sınıflı bulunan personele, IV sayılı Cetvelde ve II sayılı Cetvelin (F) Bölümünün 8. sırasında sayılan yerleşim birimleri için öngörülen ek özel hizmet tazminatı peşin olarak ödenerek, Karar’ın 7. maddesinin birinci fıkrasındaki hallerin meydana gelmesi halinde de, gün hesabı ile hesaplanarak geri alınacaktır. Ayrıca bir aydan uzun süreli kesinti yapılması gerektiren bir durumun, aylık ödenmeden önce belli olması halinde, peşin ödenemenin yapılacağı tabi’dir.

6.4. Hastalık İzni Halinde Zam ve Tazminatların Ödenmesi

Sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı ve açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalanmanın kullandığı hastalık izinleri ve hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarken gördükleri tedavi süreleri hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan günlerle isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir.

Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesi uyarınca kadın memura doğumdan önce ve doğumdan sonra verilen sekizer haftalık “mazeret izinleri” yukarıda belirtilen “hastalık izinleri” kapsamına girmediğinden bu süre içinde zam ve tazminatlar kesilmeden tam olarak ödenecerdir.

Örnek: Toplam 2200 puan zam ve %160 oranında özel hizmet tazminatından yararlanan bir mühendise;

a) Sağlık Kurulu raporu üzerine aldığı hastalık izinleri, kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı ve açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalanması halinde kullandığı hastalık izinleri ve hastalığı sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatakagraph olduğu tedavi sürelerinde zam ve tazminatinın tamamı,
b) (a)’da sayılanlar dışında bir yıl içinde toplam 27 gün hastalık izni kullanması halinde, kullandığı hastalık izninin 7 günü için zam ve tazminatı tam olarak, aşan kısmının 20 gündüğü için ise %25 eksik olarak, ödenecektir.

6.5. Vekâlet Durumunda Zam ve Tazminatların Ödenmesi

657 sayılı Kanunun 86. maddesi uyarınca;

I) 1) Kurumlarınca bir göreve kurum içindeki veya diğer kurumlardan vekâlet ettirilenlere;

aa) Vekâletin, 657 sayılı Kanunun 86. maddesine binaen yapılması ve bu hususun onayda belirtilmiş olması,

bb) Vekâletin, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadro veya görevler için ilgili Bakan, diğer kadro veya görevler için asili ataçaya yetkili amir tarafından verilmesi,

c) Vekillerin, genel ve ilgili özel mevzuatu uyarınca asalet in anan adlı görevden kaynakı ile yapılan toplam net tutarının, asaleten atanmada aranan hükmü dahil aralarında taşıma, kaydıyla; vekâlet ettikleri kadro veya görevler için bu Karar uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asaleten atanmada aranan kadro veya görevleri karşılığı fiilen aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark; 657 sayılı Kanunun 175. maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekâlet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödenir.

2) aa) Esas ve usule ilişkin olarak yukarıda belirtilen şartları bir ara taşımayanlara,

bb) Mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, geçici görev, vekâlet, görevden uzaklaştırma, tutuklama, gözaltına alınma, hizmetiçi eğitim, kurs veya seminer nedeniyle görevlerinden ayrılanlara vekâlet edenlere,

cc) Vekâletleri esnasında yıllık izin, mazeret izni, hastalık izni, geçici görev, vekâlet, görevden uzaklaştırma, tutuklama, gözaltına alınma, hizmetiçi eğitim, kurs, seminer ve benzeri nedenlerle vekâlet görevine ara verenlere (ara ve ardından günler için),

çç) Diğer personel kanunlarına tabi olanlardan bu Kararnname uyarınca zam ve tazminat ödenmesi öngörülen kadro veya görevlere vekâlet edenlere,

dd) Kurumların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinde kadrosu bulunmayan okul müdürü, okul müdür yardımcılığı ve okul müdür yardımcılığı görevlerini yerine getirenlere,

ee) Bu Kararnname uyarınca zam ve tazminat ödenmesi öngörülen kadro veya görevlere vekâlet eden her statüdeki sözleşmeli personele (6.2.1997 tarihli ve 97/902 sayılı Bakanlar
Kurulu Kararı kapsamındaki kadro karşılığı sözleşmeli personel hariç), vekâlet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.

II) Bir görevden vekâlet edenlere, bu görevde ait zam ve tazminatlar, 657 sayılı Kanunun 175inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksizin vekâlet aylığıyla birlikte ödenir.

6.6. Kazanılmış Hak Aylık Dereceleri Kadro Derecelerinin Üzerinde Bulunanların Zam ve Tazminatları

Kanun ve kanun hükmünde kararnamelelerde bir derece verilenler ile kazanılmış hak aylık dereceler 657 sayılı Kanun hükümleri uyarınca kendi kadro unvanlarıyla aynı adı taşıyan kadroların dereceleri için öngörülen puan ve oranlar esas alınarak ödenir.

Aylıklarının yükseltildiği derecede, 190 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameleler ekli kurumlarına ait cetvellerde kendi kadro unvanlarıyla aynı adı taşıyan kadro unvanı bulunmayanlara, bulundukları kadro derecelerinin karşılığı olan zam ve tazminatların ödenmesine devam olunur.

“160 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği”nde verilen örnekler şunlardır:

“(X) Belediyede 5. derece kadroda bulunan ve kazanılmış hak aylığı 4. dereceye yükseltildi bir Zabıta Memuru, eğer söz konusu belediyede 4. derece Zabıta Memuru kadrosu yoksa 4. derecenin zam ve tazminati ödenmeyecek, kendisine kadrosunun bulunduğu 5. derece esas alınarak ödeme yapılacaktır.”

“3. dereceli kadroda Şube Müdürü olarak görev yapan ve kazanılmış hak aylığı 2. derecenin 1. kademesine yükseltildi bir personele, kurumunda 2. dereceli Şube Müdürü kadrosu bulunması halinde %100, kurumunda 2. dereceli Şube Müdürü kadrosu bulunmamasi halinde ise %80 oranında özel hizmet tazminatı ödenecer.”

“Maliye Bakanlığı 5. derece Memur kadrosunda çalışan ve yüksekokul mezunu olan bir personel, kazanılmış hak aylığı 4. dereceye yükseltildi bir kişi; söz konusu Bakanlıktaki 4. derece Memur kadrosu bulunmadığından %55 oranında özel hizmet tazminatından faydalanmayıakan, kendisine kadro derecesinin karşılığı olan %49 oranında tazminat verilecektir.”

6.7. Zam ve Tazminatlarda Ödeme Yapılmayacak Haller

I) Kararnameye ekli I sayılı Cetvelde ve bu Kararın 4. maddesinin birinci fikranın (b) bendinde yer alan zamlar ile II ve III sayılı Cetvellerde yer alan tazminatlar;

a) Her statüdeki sözleşmeli personele (6.2.1997 tarihli ve 97/9021 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı saklı kalmak üzere),

b) Yurtdışına sürekli görevde atananlara (kendilerine yurtdışı aylığı ödendiği sürece),
c) 657 sayılı Kanun ile bu Kanunun ek geçici 9. maddesi kapsamına girmeyenlere (Hâkim ve Savcı adayları dâhil), ödenmez.

II) a) Asli görevleri yanında kendilerine 657 sayılı Kanun’un 88. maddesine göre “ikinci görev” verilenlere ikinci göreve ilişkin özel hizmet tazminatı,

b) İlköğretim müfettiş ve müfettiş yardımcıları, okul ve kurumlarda genel idare hizmetleri sınıfındaki kadrolara atanan yöneticilere, kres ve gündüz bakım ve servisinde görev yapanlara eğitim görevi tazminatı,

c) Kurul Başkanı kadrosunda bulunanlara denetim tazminatı,

c) Mesleklerini serbest olarak icra etmek üzere muayenehane veya laboratuar açanlara; özel hastane, muayenehane, poliklinik, laboratuar, okul, öğrenci etüt merkezi ve kurs gibi yerlerde çalışanlara; 4857 sayılı İş Kanununa göre işyeri hekimi olarak görev yapanlara, iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamları, ödenmez.

III) III sayılı Cetvel kapsamında düzenlenen tazminatlardan yararlananlara (II sayılı Cetvelin (E) bölümünün 7. sırası, III sayılı Cetvelin (E) Bölümü, (B) Bölümünün (d) bendi ile (F) Bölümünün 2. sırasından faydalanlanlar hariç), ayrıca özel hizmet tazminatı verilmez.

6.8. Zam ve Tazminatlarda Tereddütlerin Giderilmesi İle Emsal Kadro ve Unvan Tespiti

Zam ve tazminatlara ödenmesine esas olmak üzere; Kararname ve eki cetvellerin uygulanmasından doğacak her türlü sorunu çözüme bağlamaya Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine, Maliye Bakanlığı, Kararnamede 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 kuruluşlara doğrudan, Devlet Personel Başkanlığında alınacak görüş üzerine Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Yukarıda yer alan tazminatlara ait ilgili karamameden alınmış örnek bir tabloya aşağıda yer verilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>ÜNVANI</th>
<th>ÖHT ORANI</th>
<th>ÖHT TUTARI (1500+8000) x Memur Maaş Katsayısı x Oran</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Başbakanlık Müsteşarı</td>
<td>% 345</td>
<td>3.366,19</td>
</tr>
<tr>
<td>Genel Müdürü</td>
<td>% 330</td>
<td>3.219,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Defterdar</td>
<td>% 210</td>
<td>2.048,98</td>
</tr>
<tr>
<td>Bakanlık İl Müdürü</td>
<td>% 175</td>
<td>1.707,49</td>
</tr>
<tr>
<td>Şube Müdürü Grup 8</td>
<td>% 155</td>
<td>1.512,35</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------</td>
<td>------</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>Şube Müdürü Grup 10</td>
<td>% 135</td>
<td>1.317,20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

7. Yabancı Dil Tazmini

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan personelden, (kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalışan personel dahil), Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığına müştereken belirlenen dillerden yine bu iki kurum tarafından tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil seviyesi tespiti sonunda her bir için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu tutulan tutarını geçmemek üzere Maliye Bakanlığı'nın teklifi ve Başbakan onayı ile belirlenecek miktarında aylık yabancı dil tazmini ödenebilir.

Ödenecek yabancı dil tazmini farklı diller için farklı miktarlarda belirlenebileceği gibi, personelin görev yeri, kadro unvanı ve sorumluluğuna, bildiği yabancı dil sayısına ve düzeyine göre de farklı miktarlarda belirlenebilir.

Bu madde uyarınca yapılan sınavlar beş yıl süreyle geçerlidir. Bu süre için bitiminde sınav girmeyenlerin yabancı dil seviyeleri bir alt düzeye inmiş sayılır, seviyeleri (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere Maliye Bakanlığı'nın teklifi ve Başbakan onayı ile belirlenecek miktarında aylık yabancı dil tazmini ödenebilir.

Bu madde uyarınca yapılan sınavlara diğer mevzuatla yapılan atıflara ilişkin olarak da bu fıkrada hükümlü geçerlidir.

Yabancı dil tazmini çalışma hak kazanmada ve ödemelerde ayıllara ilişkin hükümler uygulanır ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.


“Kapsam dâhilindeki personele ekli tabloda belirtilen gösterge rakamlarının (maktu olarak belirlenenler hariç) memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktarın her ay aylık olarak yabancı dil tazmini ödenir.

Personelin yabancı dil bilgisinden görevinde yararlanıp yararlanmadığı ita amirlerinden alınacak bir onayla belirlir. Bu onaylar ita amirlerince her zaman değiştirilebilir, ancak yenisi alınmamsa kadar eski onaylar geçerlidir.

Ancak, hâkim ve savcılar, mülli idare amirleri, Dışişleri Bakanlığı meslek memurları, Daire Başkanları ve daha üst yönetim görevlerinde bulunanlar (Türk Silahlı Kuvvetleri için yarbay ve daha üst rütbelere bulunanlar), üniversite öğretim elemanları, öğretmen kadrosuna atamış olanlar ile mütercim ve tercümanlar için ayrıca bir onay alınmadan yabancı dil bilgisinden görevinde yararlanıldığı kabul edilir.
Yabancı dil sınavları, sınavın yapıldığı tarihten itibaren beş yıl süreyle geçerlidir. Bu sürenin bitiminde sınava girmeyenlerin yabancı dil seviyeleri bir alt düzeyine inmiş sayılır, C düzeyinde olanların yabancı dil tazminatlarını kesilir.

Aynı dil için birden fazla sınava katılanlara, en yüksek seviye esas alınarak yabancı dil tazminatı ödenir.

Yabancı dil tazminatından damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz. Hak edilmesinde ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. İlk ödeme sınavın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren yapılır.” denilmektedir.

“Yabancı Dil Tazminatı Miktarlarının Tespitine İlişkin Esaslar” a ekli tablo bilgi amaçlı olarak aşağıdaki verilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>A Düzeyi 96-100 Puan</th>
<th>A Düzeyi 90-95 Puan</th>
<th>B Düzeyi</th>
<th>C Düzeyi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Yabancı dil bilgisinden kurumlarınca yararlanılan personele -bildiği her dil için</td>
<td>1200</td>
<td>900</td>
<td>600</td>
<td>300</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Diğer personele (Bulgarca hariç) -bildiği her dil için</td>
<td>750</td>
<td>750</td>
<td>500</td>
<td>250</td>
</tr>
</tbody>
</table>

8. Makam Tazminatı (Ek md 26)

657 sayılı Kanun’a ekli IV sayılı cetvelde unvanları yazılı görevlerde bulunulara hızalarında gösterilen gösterge rakamlarının memur ayıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda makam tazminatı ödenir. Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve tabi tutulmaz ve ödemelerde ayıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu tazminattan yararlananlara ayrıca yüksek hâkimlik tazminatı ödenmez.

Bu görevlerde makam tazminatını almaya müstahak oldukları tarihten itibaren toplam iki yıl süre ile çalıştıktan sonra emekliyeye ayrılanlara yukarıdaki fikrâya göre bulunacak miktarın tamamı (926 sayılı Kanuna tabi profesörlere yarısı) hayatta bulundukları
sürece her ay T.C. Emekli Sandığınca **ödenir**. T.C. Emekli Sandığı bu ödemeleri üç aylık devreler halinde faturası karşılığında Hazine'den tahsil eder.

926 sayılı Kanuna tabi bulunan profesörlerde ödenek tazminatının, rütbelerinin karşılığı makam tazminatından az olması halinde, rütbelerinin karşılığı makam tazminatı ödenir.

Buna göre Makam Tazminatı Ödemeleri:

- 657 sayılı Kanun’a ekli **IV Sayılı Makam Tazminatı Cetvelinde** düzenlenmiş.
- Cetveldeki gösterge rakamlarının **aylık katsayısı ile çarpımı sonucu** bulunacak miktar**da** ödenir.
- **Net ödenir.** *(Sadece Damga Vergisi kesilir.)*
- Hak kazanılması ve ödenmesinde **ayıkla** ilişkin hükümler **uygulanır.**
- Bu tazminattan faydalanımlara **ayrıca Yüksek Hâkimlik Tazminatı** **ödenmez.**
- Cetvelde sayılan görevlerde makam tazminatını almaya müstahak oldukları tarihten itibaren **toplam iki yıl süre ile çalışmaktan sonra emeklile ayrılanlara aynı miktar emeklilikte de ödenmeye devam olunur.**
- Vekaleten atananlarda bu tazminattan faydalanabilirler.

Sayıştay Genel Kurulunun 02.12.1985 tarihli ve 4517/1 sayılı kararı da:

Makam tazminatının;

1) Her ayn başında peşin olarak ödenmesi,
2) **Bos** kadrolarda vekaleten görev yapanlara ödenmesi,151

---

3) Kanuni izin, geçici görev gibi sebeplerle geçici ayrıllma hallerinde, bu görevleri vekaleten yürütülenle ödeme yapılmaması,

4) Göreve aybaşından sonra başlayanlara gün hesabıyla ay sonunda ödenmesi, istifa halinde, ayrıldığı tarihten ay sonuna kadar olan süreye isabet eden tutarın geri alınmasını öngörmektedir.

Aşağıda 657 sayılı Kanun’a ekli IV Sayılı Makam Tazminatı Cetvelinden örnek olarak bazı kamu personeline ilişkin makam tazminatı göstergelerine yer verilmiştir.

8.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazminatı

657 sayılı Kanun’a tabi olanların Makam Tazminatları, Kanun’a ekli IV Sayılı Makam Tazminatı Cetvelinde gösterilmiştir. Söz konusu cetvede çok fazla sayida kadro ve/veya unvana yer verilmiştir. örnek olarak bazı kadro/unvana aşağıdaki yer verilmiştir.

**IV SAYILI MAKAM TAZMİNATI CETVELİ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sıra No</th>
<th>Kadro ve Görev Unvanı</th>
<th>Tazminat Göstergeleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Başbakanlık Müsteşarı, Bakan Yardımcısı</td>
<td>15.000</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>a) Diyanet İşleri Başkanı</td>
<td>13.000</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>b) Müsteşar, Vali, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Büyükelçiler (Türkiye’de sürekli görev yaptıkları süre ile sınırlı olmak şartıyla), Genel Müdürler ile ek göstergeleri bu düzeyde veya daha yüksek tespit edilen kadrolara atanmış olanlar, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakit İkmal ve NATO POL Tesleri İşletme Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı</td>
<td>10.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*Bu durumda, ... görevini vekaleten yürütten davacının yukarıda açıklanan kanun hüküm uyaranca makam ve görev tazminatına hak kazanabilmesi için makam tazminatı alınmasını gerektiren görev unvanını almış olmasi diğer bir devişe kadroya asaleten atamış bulunması gerekmekte olup, davacuya makam ve görev tazminatı ödenememesi yolundaki işlemde mevzuata aykırılık bulunmadığından istemini iptali ve hesaplanacak makam ve görev tazminatı tutarının tazminine hükümden mahkeme kararında hukuksel isabet görülmemiştir...”* denilmiştir. Devlet Personel Başkanlığı (17.03.2017-1630) (17.01.2017-305) ve Maliye Bakanlığı (14.10.1991 gün ve BÜMCO-KY-10-115516-7216/26380 sayısı - 19.01.1996 gün ve B.07.0.BMK.0.15-115509-1894/879 sayılı Mukteza Yazıları) da bu görüştedir.
6  a) Kazanılmış hak aylıkları birinci derecede olmak şartıyla;
   1. Birinci Sınıf Mülki İdare amirleri hariç kaymakamlar ile Kaymakamlık unvanını kazandıktan sonra İçişleri Bakanlığının merkez ve taşa teşkilatında görev yapanlar,
   2. Başkonsoloslar (Türkiye'de sürekli görev yaptıkları süre ile sınırlı olmak şartıyla)

b) Birinci dereceli kadroya atanmış olmak şartıyla,
   1. Kaymakamlar ile Kaymakamlık unvanını kazandıktan sonra İçişleri Bakanlığının merkez ve taşa teşkilatında görev yapanlar,
   2. Başkonsoloslar (Türkiye'de sürekli görev yaptıkları süre ile sınırlı olmak şartıyla)

8  a) En az dört yıl süreli yüksek öğrenim veren fakülte veya yüksekokulları bitirmiş, birinci dereceli kadroya atanmış ve Türkiye düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine sahip merkez denetim elemanlarından; Başbakanlık Müfettişleri, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Denetçileri, Bakanlık Müfettişleri, Maliye Bakanlığı Vergi Müfettişleri, Sigorta Denetleme Uzmanları ve Sigorta Denetleme Aktüerleri, Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Muraküpleri, Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri, Müsteşarlık ve Genel Müdürlük Müfettişleri, Diyanet İşleri Bakanlığı Müfettişleri, Müsteşarlık ve Bakanlığı Kontrolörleri, Bakanlıkların merkez teşkilatına dahil Genel Müdürlüklerin Kontrolörleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATOPOL Tesisleri İşletme Başkanlığı Müfettişleri, İçişleri Bakanlığı Demekler Denetçileri, Aile ve Sosyal Politikalar Denetçileri, Bakanlığı Maarif Müfettişleri, Sağlık Denetçileri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Denetçileri, Gençlik ve Spor Denetçileri,
b) En az dört yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokulları bitirmiş ve birinci dereceli kadroya atanmış olmak kaydıyla, 152. maddenin “II Tazminatlar” kısmının “A- Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (ğ) bendinde yer alanlardan merkez teşkilatına ait uzman unvanlı kadrolarda bulunalar

...  

8.2. 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazminatı

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na ekli Makam Tazminatı Cetvelinde yazılı kadro ve görev unvanlarına atanılara hizalarında belirtilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Makam Tazminatı ödenir.


2914 sayılı Kanunu’na tabi olanların 152 Makam Tazminatları, Kanun’a ekli Makam Tazminatı Cetveli’nde şu şekilde gösterilmiştir.

MAKAM TAZMİNATI CETVELİ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sıra No</th>
<th>Kadro ve Görev Unvanı</th>
<th>Tazminat Göstergeleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Rektörler</td>
<td>7.000</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Profesörler (Bu kadroda üç yılını tamamlamış olmak şartıyla)</td>
<td>6.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

152 2914 sayılı Kanun; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi üniversite öğretim elamanlarının aylık, ödenek ve sair özlük haklarını kapsamaktadır.
8.3. 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na Tabi Olanlar İçin Makam Tazminatı


Bu rütbe ve görevlerde çalışktan sonra emekliye ayrılanlara, yukarıdaki fikrə göre bulunan miktardan tamamı hayatta bulunanlara sürece her ay T.C. Emekli Sandığına ödenir. T.C. Emekli Sandığı bu ödemeleri üç aylık devreler halinde faturası karşılığında Hazineden tahsil eder.”

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu’na tabi olanların¹⁵³ Makam Tazminatları, Kanun’a ekli V Sayıltı Makam Tazminatı Cetveli’nde şu şekilde gösterilmiştir.

V SAYILI MAKAM TAZMİNATI CETVELİ

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sıra No</th>
<th>Kadro ve Rütbe Unvanı</th>
<th>Tazminat Göstergeleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Genelkurmay Başkanı</td>
<td>30.000</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Orgeneral veya Oramiral olmak şartıyla; Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Orgeneral ve Oramiral</td>
<td>15.000</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Korgeneral ve Koramiral</td>
<td>10.000</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Tümgeneral ve Tümamiral</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Tuğgeneral ve Tuğamiral</td>
<td>7.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

¹⁵³ 926 sayılı Kanun; Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup subaylar ve astsubaylara uygulanır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli diğer asker ve sivil kişiler kendi özel kanunlarına tabidirler. (926/md.1)
Kıdemli Albay  4.500
Albay  3.500
Yarbay  2.000

Bu Kanuna tabi olup Profesör ve Doçent ünvanına sahip olanlardan Öğretim Görevlisi olarak usulüne uygun bir şekilde akademik kariyerini kullanabilecekleri yerlere atananlara; rütbelere göre yukarıdaki makam tazminati ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi emsali akademik personel için akademik kadro unvanları itibariyle belirlenen makam tazminati miktarından yüksek olanı ödenir.

9. Temsil Tazminatı (4505/5)


Temsil tazminatı, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve bu tazminata hak kazanma ve ödemelerde makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatına ilişkin hükümler uygulanır.


Makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam  iki yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara temsil tazminatları bulundukları en üst görev esas alınarak ödendir.

Buna göre Temsil Tazminatı Ödemeleri:

- 4505 sayılı Kanun’un 5. maddesiyle düzenlenmiştir.
- **Makam ve Yüksek Hâkimlik Tazminatı alnan görevlerden** BKK ile belirleneceklerere 30.000 i geçmemek üzere ödenmektedir.
Gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar üzerinden ödenir.

Mahsuba tabidir. (Yukarıda sayılmıştır.)

Sadece Damga Vergisi kesilir.

Hak kazanma ve ödemede Makam Tazminatına ilişkin hükümler uygulanır.

Makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam iki yıl kaldıktan sonra emekliye ayrılanlara temsil tazminatı bulundukları en üst görev esas alınarak ödenir.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Makam ve Yüksek Hâkimlik Tazminatı Göstergeleri</th>
<th>Temsil Tazminatı Göstergeleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30.000 olanlar</td>
<td>30.000</td>
</tr>
<tr>
<td>20.000 olanlar</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15.000 olanlar</td>
<td>20.000</td>
</tr>
<tr>
<td>13.000 olanlar</td>
<td>19.500</td>
</tr>
<tr>
<td>10.000 olanlar</td>
<td>19.000</td>
</tr>
<tr>
<td>8.000 olanlar</td>
<td>18.000</td>
</tr>
<tr>
<td>7.000 olanlar</td>
<td>17.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Öte yandan konumuzla ilgili olarak 631 sayılı KHK’nın 13. maddesinde:

“Temsil ve görev tazminatları;

a) İlgili mevzuatına göre ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzeri ödemelerin hesabında,

b) Aylık ve ücret ödemeleri kendi özel mevzuatındaki hükümler uyarınca en yüksek Devlet memurunun veya diğer bir kamu personelinin her türlü ödemeler dâhil ücretinin belli bir katı şeklinde veya benzeri atıf ve usullerle diğer şekillerde belirlenen her türlü ödemelerin tespitinde,

**dikkate alınmaz ve bu gerekçeler ile ilave hiçbir artış yapılmaz.**

hükmünü hatırlatmakta yarar vardır.

10. Görev Tazminatı (375 KHK md 1)

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan ve temsil tazminatı almayan personelden:
7.000’den daha düşük göstergeler üzerinden makam veya yüksek hâkimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara, **15.000 gösterge rakamını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu** tespit edilecek gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda **görev tazminatı** ödenir.

Yukarıdaki bende göre örenecek görev tazminatının uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri tespit etmeye çalışanlar ve emekliler için gösterge rakamları belirlemeye **Bakanlar Kurulu** yetkilidir.

Görev tazminatı, **damga vergisi hariç** herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve bu tazminata **hak kazanmada ve** demelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.

Yukarıda yer verilen 375 sayılı KHK’nden itibariyle 2008/13694 sayılı “Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karar” Bakanlar Kurulu Kararına göre:

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan personelden; bu kanunlarda makam tazminatı öngörülmüş olan kadrolara atanmış olanlardan, almakta oldukları makam tazminatı gösterge rakamı;

- 6.000 olanlara 9.000,
- 5.500 - 4.500 olanlara 7.000,
- 4.000 ve daha az olanlara 6.000,

gösterge rakaminin, **almaktaki makam tazminatı gösterge rakamına ilave edilmiş suretiyle bulunan görev tazminatı** gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda **görev tazminatı** ödenir.

Öte yandan 375 sayılı KHK’nın yukarıda yer verilen ilgili hüküm gereğince yapılacak görev tazminatı ödemesinden, yine yukarıda yer alan ve mahsup edilmiş öngörülen diğer ödeme kalemleri tutar, görev tazminatının %20’sini geçerse, görev tazminatının % 80’i asgari görev tazminatı olarak ödenir.

Buna göre Görev Tazminatı Ödemeleri:

- 375 sayılı KHK’nın 1. maddesiyle düzenlenmiştir.
- **TEMSİL TAZMİNATI ALMAYAN** personelden 7.000 den daha düşük göstergeler üzerinden Makam ve Yüksek Hâkimlik Tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara 15.000 i geçmemek üzere BKK ile belirlenecek miktarda ödenecektir.
- Gösterge rakaminin aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktardan ödenir.
Mahsuba tabidir. (Ancak yukarıda açıkladığı üzere asgari %80 her halükarda ödenir.)

- Görev tazminatı ödemesinden sadece damga vergisi kesilecektir.
- Hak kazanma ve edemede aylıklara ilişkin hükümler uygulanacaktır.
- Emekliliğe de yansımaktadır.
- Makam veya yüksek hâkimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlardan, makam veya yüksek hâkimlik tazminatı gösterge rakamları:
  - 6000 olanlara 9000
  - 5500-4500 olanlara 7000
  - 4000 ve daha az olanlara 6000

Gösterge rakamının almakta oldukları makam veya yüksek hâkimlik tazminatı gösterge rakamlarına ilave edilmesi suretiyle bulunan gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödenir.

Öte yandan yukarıda Temsil Tazminatı anlatılıırken bahsedildiği üzere konumuzla ilgili olarak 631 sayılı KHK’nın 13. maddesinde yer alan: “Temsil ve görev tazminatları;

a) İlgili mevzuatına göre ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olsun benzeri ödemelerin hesabında,

b) Aylık ve ücret ödemeleri kendi özel mevzuatındaki hükümler uyarınca en yüksek Devlet memurunun veya diğer bir kamu personelinin her türlü ödemeler dâhil ücretinin belli bir katı şeklinde veya benzeri atf ve usulellerde diğer şekillerde belirlenen her türlü ödemelerin tespitinde,

dikkate alınmaz ve bu gerekçeler ile ilave hiçbir artış yapılmaz.”

hükmünü Görev Tazminatı için de hatırlatmakta yarar vardır.

11. Ek Ödeme (375 KHK Ek md 9)

666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükümdede Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasını Dair Kanun Hükümdede Kararname adından da anlasılacağı üzere kamu görevlilerinin mali haklarının maliye bakanlığı ise yapmış olduğu basın açıklamasında:

“Söz konusu Kararnameyle, kamu idarelerinde aynı hizmet sınıfında aynı veya benzer kadrolarda bulunan personel arasındaki ek ödemelerden kaynaklanan kurumlar arası ücret
dengesizliğinin ortadan kaldırılması amaçlanmış olup; genel bir maaş ve ücret artışı düzenlemesi değildir.

Yönetici ve Kariyer meslek personeli için eşit işe eşit ücret sistemini hayata geçirildi. Son derece basit ve yalın olan bu sistemde aynı unvanlı yöneticiler ve kariyer meslek personeli için iki unsurlu oluşan tek bir ücret sistem getirilmiştir. Bu personel için ücret belirlenmesi yapılan farklı kurumlardaki aynı unvanlı tüm personelin ücretleri tek tek incelemiştir ve farklı ücretlerden emsal olarak belirlenen bir ücret düzeyinde eşitleme yapılmıştır. Bu nedenle, unvanları itibariyle belirlenen eşit ücret seviyelerinde bazı yöneticiler ve kariyer meslek personelinin maaşlarında hiç artış olmamış; bir kısmında artış tutarı sınırlı kalmış; bir kısmında ise nispi olarak yüksek olmuştur.

Burada nispi olarak maaş yüksek oranda artış yöneticiler ve kariyer meslek personeli esasen eski sistemde zaten ücretleri en düşük olan grubu dâhil personeldir. Örneğin, hiçbir kurumsal ek ödemesi olan bir genel müdür gibi personel için maaş artışı, kendi zaten ek ödeme oranı ile aynı unvanda olup kamuda zaten düşük ücreti alan kişinin maaşını katéték olup, maaş artışı esas alınarak büyük artış hangi bir personelden belirlenmiştir. Bu nedenle, unvanları itibariyle belirlenen yeni ücret düzeyinde bazı yöneticiler ve kariyer meslek personelinin maaşlarında hiç artış olmamış; bir kısmında artış tutarı sınırlı kalmış; bir kısmında ise nispi olarak yüksek olmuştur.

Söz konusu kararnameyle yapılan düzenlemede belirlili bir unvanlı bir personelin kadrosunun bulunduğu kurumun bir diğer kurumuna kadar tüm unvanları aynı maaş tutarı ile aynı maaşda olup kamuda en düşük ücreti alan kişinin maaşını katéték olup, maaş artışı esas alınarak büyük artış hangi bir personelden belirlenmiştir. Örnegi, söz konusu kararname 666 sayılı maddesiyle 375 sayılı KHK'ya Ek Madde 9 olarak eklenmiştir ve yürürlük tarihi 15.01.2012 olan Ek ödeme eki de belirlenmiştir. Böylelikle, söz konusu personelin özgün hakları korunmuştur.

Söz konusu kararnameye yapılan düzenlemeye belirlili bir unvanlı bir personelin kadrosunun bulunduğu kurumun bir diğer kurumuna kadar tüm unvanları aynı maaş tutarı ile aynı maaşda olup kamuda en düşük ücreti alan kişinin maaşını katéték olup, maaş artışı esas alınarak büyük artış hangi bir personelden belirlenmiştir. Bu nedenle, unvanları itibariyle belirlenen yeni ücret düzeyinde bazı yöneticiler ve kariyer meslek personelinin maaşlarında hiç artış olmamış; bir kısmında artış tutarı sınırlı kalmış; bir kısmında ise nispi olarak yüksek olmuştur.

Söz konusu kararname olarak yapılan düzenleme belirlili bir unvanlı bir personelin kadrosunun bulunduğu kurumun bir diğer kurumuna kadar tüm unvanları aynı maaş tutarı ile aynı maaşda olup kamuda en düşük ücreti alan kişinin maaşını katéték olup, maaş artışı esas alınarak büyük artış hangi bir personelden belirlenmiştir. Bu nedenle, unvanları itibariyle belirlenen yeni ücret düzeyinde bazı yöneticiler ve kariyer meslek personelinin maaşlarında hiç artış olmamış; bir kısmında artış tutarı sınırlı kalmış; bir kısmında ise nispi olarak yüksek olmuştur. Örneğin, söz konusu kararname 666 sayılı maddesiyle 375 sayılı KHK'ya Ek Madde 9 olarak eklenmiştir ve yürürlük tarihi 15.01.2012 olan Ek ödeme eki de belirlenmiştir. Böylelikle, söz konusu personelin özgün hakları korunmuştur.

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili görüşüne bakıktan sonra esas konumu dönecek olursak; söz konusu kararname nin 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya da KMK de 9 olarak eklenmiş ve yükümlülük tarihi 15.01.2012 olan Ek ödeme eki aşağıdaki açıklanmaya çıkmıştır.

Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili görüşüne bakıktan sonra esas konumu dönecek olursak; söz konusu kararname nin 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya da KMK de 9 olarak eklenilmiş ve yükümlülük tarihi 15.01.2012 olan Ek ödeme eki aşağıdaki açıklanmaya çıkmıştır.
uzman jandarma ve uzman erbaşlara, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil almakta oldukları toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görev verilen personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil), ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kadro ve görev unvanlarına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda ek ödeme yapılır.

Ek ödeme hak kazanılmasında ve bu ödenemin yapımmasında ayıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu maddeye göre yapılacak ek ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uygun mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.


sonraki yılda yapılacağı tarih arasındaki dönemde birinci fıkrarı uyarınca kadro veya pozisyon unvanları için ödennesi öngörülen ek ödenenin toplam net tutarı, anılan 3. maddede göre ödene üretimi teşvik priminin net tutarına ulaştığı tarihten itibaren birinci fikraya göre ödeme yapılır.

Birinci fıkrı kapsamına giren personelden; kurumlarınca bir kadroya kurum içinde veya kurum dışından vekalet ettirilenlere, vekaletin 657 sayılı Kanunun 86 nci maddesine istinaden yapılmış ve bu hususun onayda belirlenmiş olması, vekale görevinin Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararı ile atama yapılması gereken kadrolar için ilgili bakan, diğer kadrolar için asıl atama yetkili amir tarafından verilmesi, vekale eden personelin asaleten atamada aranan şartlar (asaleten atamada sınav şartı aranan kadrolar için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) taşıması kaydıyla vekalet ettikleri kadro için öngörülen ek ödenenin asıl kadroları için öngörülen ek ödendem fazla olması halinde, aradaki fark, vekalet görevine başlayanlığı tarihten itibaren ve bu görev fiilen yapıldığı sürece ödenir. Ancak, mehil müddeti, yıllık izin, mazeret izni, hastalıık ve rehat izni, geçici görev, vekale, görevden uzaklaştırma, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlere olanlara vekalet edenlere bu şekilde ödeme yapılmaz. Bu fikra kapsamındaki idarelerin döner sermaye saymanlık hizmetlerini yürüten personele bu fikrada yer alan maddeler ile döner sermaye gelirlerinden herhangi bir ad altında ödeme yapılmaz.

Ücret ve tazminatlar ek 10. maddeyle göre ödenenlere, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlarda görev yapan personele ve bir kadroya açık olarak vekil olarak atanılara bu maddenin yürürlüğünden önceki kadro veya pozisyonun üzerinden artışın ardından atananlara bu şekilde ödeme yapılmaz.

Birinci fıkrı kapsamına giren; 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele dâhil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personel hariç olmak üzere, maddede göre yapılacak ek ödeme, bu maddenin yürürlük tarihtinden önce hakları sahalarına bağlı olarak saklı tutulanlar için şahsa bağlı haklardan sayılması ve ilgili mevzuat uyarınca fark tazminatı uygulamasından yararlananların personel bakımından önceki kadro veya pozisyonun üzerinden artırılması sonucunu doğurmadığı, bu eylemelere, fark tazminatı uygulamasından yararlanan personel hakkında, yardımcı hükümleri esas alınarak ilgilerinin yeni kadrolara ilişkin mali haklarının belirlenmesinde farklı tazminati hesabında dikkate alınmak suretiyle uygulanır.

Kadro karşılığı sözleşmeli personel ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvele dâhil pozisyonlardan istithdam edilen sözleşmeli personel hariç olmak üzere, üretimi teşvik primi verine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesi uyarınca ek ödeme yapılır.” hükmü yer almaktadır.

---

çeşitli statülerde istihdam edilen sözleşmeli personele,157 çalışıkları birim ve bulundukları pozisyon unvanı itibarıyla aynı veya benzer unvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel için belirlenmiş olan ek ödeme oranını aşmamak üzere, statüleri ile mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemesi dahi almakta oldukları toplam ödeme tutarının bu kriterler birlikte veya ayrı ayrı dikkate alınarak bu madde hükümleri çerçevesinde ek ödeme yapılmayacağını, yapılacak ek ödeme oranını sözleşme ücreti ile ilişkilendirilmeksizin belirlemeye, Maliye Bakanlığı’nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. Bu ödeme tutarı damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve sigorta prim kesintisine tabi tutulmaz.

Bu maddenin uygulasmasına ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamayı yönlendirmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

(I) SAYILI CETVEL158
EK ÖDÈME ORANLARI

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kadro ve Görev Unvanı</th>
<th>Ek Ödeme Oranı (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A- AYLIKLARIINI 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNA GÖRE ALANLAR:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1- Kadroları Genel İdare Hizmetleri Smıfında yer alan personel ile Teknik Hizmetler, Yaşılık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri ile Avukatlık Hizmetleri sınıflarında bulunan personelden ek ödeme oranda ilgili gruplar arasında düzenlenmemeyen ve kadro unvanını bu bölümde yer alan personel;</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>a) Ek göstergeleri 7.600 veya daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Ek göstergeleri 7.000 olarak tespit edilen kadrolarda bulunanlar</td>
<td>198</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Genel Müdürü ile ek göstergeleri genel müdür düzeyinde veya daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>d) Ek göstergeleri 4.800 veya daha yüksek tespit edilen kadrolarda bulunanlar ile (b) sırasında sayılanlardan yabancı olarak yer alanlar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>e) Genel müdürü yardımcıısı, büyükşehir belediyesi bulunan iller in il özel idaresi genel sekreteri, diğer iller in il özel idaresi genel sekreteri, büyükşehir belediyesi genel sekreteri, ek göstergeleri genel müdürü yardımcıısı düzeyinde veya daha yüksek tespit edilen I. hukuk müsavı, başkan yardımcıı, kurum ve kurul başkanı unvanlı kadrolarda bulunanlar</td>
<td>195</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Daire Başkanlığı, kadrolu yönetim kurulu ve genel sekreteri, büyükşehir belediyesi bulunan illerin il özel idaresi I. hukuk müsavı, başkan yardımcıı, büyükşehir belediyesi bulunan ilerin il özel idaresi genel sekreteri, diğer I. hukuk müsavı, il belediye başkanı, büyükşehir belediyesi bulunan ilerin dikey idaresi ve büyükşehir belediyesi bulunan ilerin il özel idaresi genel sekreteri Calendarı</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Bağlı ve ilgili kuruluş içinde, milli emlak dairesi başkanı, yükseköğretim kurumları genel sekreter yardımcıları, milli emlak dairesi başkanı, yükseköğretim kurumları genel sekreter yardımcıları, büyükşehir belediye başkanı, Ataturk Orman Çiftliği müdürü, büyükşehir belediye başkanı ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlar</td>
<td>185</td>
</tr>
<tr>
<td>h) Bu madde ekonomik ve sosyal hizmetlerin, doğa koruma ve milli parklar şefi ve orman işletme şefi olarak fiilen görev yapanların, KİT’lerde</td>
<td>180</td>
</tr>
</tbody>
</table>


başmüdür, kombina, fabrika, müessesve ve işletme müdürleri, defterdar yardımcısı, gelir idaresi grub müdürü, il müftü yardımcısı, bakanlık, müsteşarlık, başkanlık ve başımsız genel müdürlüklerin bölge müdür yardımcıısı ve il müdür yardımcısı, (c), (d) ve (e) sıralarında sayılanların yardımcıları
g) İl nüfus ve vatandaşlık müdürleri, il yazı işleri müdürleri, il idare kurulu müdürleri, il mahalli idare müdürleri, il mahalli idare kurumları, il planlama ve koordinasyon müdürleri, dernekler il müdürleri, il afet ve acil durum müdürleri, hukuk müşaviri, fakülte ve yüksekokul sektörlere müdür, şube müdürleri, il mahalli idarelar, dernekler il müdürleri, il afet ve acil durum müdürleri, birlik müdürleri, İKT’lerde başuzman, diğer belediyelerin başımsız yardımcıları ve (f) sıralarında sayılanların yardımcıları
ğ) Savunma sekreteri, sayman, müdür yardımcısı ile başkan yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanlar
h) Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde istisnai memur kadrolarında bulunanlardan ek ödemeleri kadro unvanları itibarıyla bu Cetvelin diğer gruplarında veya bu grubun diğer sıralarında daha yüksek belirlenmemiş olanlardan, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü ile ilgili mevzuat hükümleri uyarınca teknik denetçi olarak görevlendirilen kadrolardan ek ödemeleri kadro unvanları itibarıyla bu Cetvelin diğer gruplarında veya bu grubun diğer sıralarında daha yüksek belirlenmemiş olanlar
i) Büyükşehir belediyeleri ile bunlara bağlı genel müdürlüklerin başmüşettis ve müfettiş kadrolarında bulunanlar, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü başmüşettis ve müfettiş kadrolarında bulunanlar, yükseköğretim kurumları ile mahalli idareler ve bu idarelere bağlı genel müdürlüklerde 5018 sayılı Kanun hükümlerine göre iç denechi kadrolarına atanlanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 165
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 160
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 155
   4) Bunların yardımcıları 150
   5) Diğer belediyeler ve bunlara bağlı genel müdürlüklerin başmüşettis ve müfettişlerinden;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 155
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 150
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 145
   4) Bunların yardımcıları 140
   6) Bakanlık, müsteşarlık, başkanlık, başımsız genel müdürlük taşra teşkilatları ile Anayasada Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Savıstay Başkanlıklarında, yükseköğretim kurumlarında ve mahalli idarelerde özel yansıma sınavı sonucunda meşleğe uzman ve denetmen yardımcıısı olarak alınıp birliktelik mesleği için eğitiminden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda uzman ve denetmen unvanı kadrolara (mevzuatı uyarınca sözkonusu kadrolara atanan dahil) atanlanlardan;  
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 140
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 135
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 130
   4) Bunların yardımcıları 125
   7) Raportör, mütercim, tercüman, çözümleyici, programcı, araştırmacı, muhasebeci, muhasip, kontrolör, antrenör, anayiat saymanı, teberrukat saymanı, sihhi malzeme saymanı, malzeme saymanı, uzman, danışman, aktüer, araştırma, APK uzmanı, talim ve terbiye kurulu uzmanı, eğitim uzmanı, savunma uzmanı, sivil savunma uzmanı ve diğer uzman unvanlı kadrolarda bulunanlar,  
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 115
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 110
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 100
   8) Şef, amir ve yardımcıları, zabita başkomiseri ve komiseri, iftaiye başçavuşu, iftaiye çavuşu ve onbaşı kadrolardan bulunanlardan;  
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 115
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 105
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 95
   9) Genel idare hizmetleri sınıflındaki diğer kadrolardan bulunanlardan;  
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 110
2) 3-4 dereceden ayrı alanlar | 100
3) 5-7 dereceden ayrı alanlar | 90
4) Diğer derecelerden ayrı alanlar | 85

### 2- Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel:

a) Başı̇mühendis, başmimar, mühendis, mimar, bölge plançısı ve şehir plançısı kadrolarında bulundu̇kanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>150</td>
<td>3-4</td>
<td>140</td>
<td>Diğer</td>
<td>130</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Ekȯlog, hidrolog, hidrojeolog, jeofizikçi, kimyager, fizikçi, jeomorfolog, arkeolog, matematikçi, istatistikçi ve astronom kadrolarında bulundu̇kanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

c) Ek ödeme oranları 1 nolu grupta düzenlenenler hariç, bu sınıfta yer alan diğer kadrolarda bulundu̇kanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>90</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3- Kadroları Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan personel:

a) Uzman tabiplerden;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>180</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>190</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>180</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>170</td>
</tr>
</tbody>
</table>

c) Diş tabiplerinden;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>185</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>175</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>165</td>
</tr>
</tbody>
</table>

d) Veteriner hekim kadrolarında bulundu̇kanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>165</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>Diğer</td>
<td>145</td>
</tr>
</tbody>
</table>

d) Uzman Eczacı kadrolarında bulundu̇kanlardan;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece</th>
<th>Aylık Alınan</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-2</td>
<td>185</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2) 3-4 dereceden aylık alanlar 175
3) Diğer derecelerden aylık alanlar 165
e) Eczacı kadrolarında bulunanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 140
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 130
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 120
f) Ek ödeme oranları 1 nolu grupta düzenlenenler hariç, bu sınıfta yer alan diğer personelden;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 115
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 105
   3) 5-7 dereceden aylık alanlar 95
   4) Diğer derecelerden aylık alanlar 90

4- **Kadrolar Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfında yer alan personel:**
a) Öğretmen kadrosunda (örgün ve yaygın eğitim kurumlarındaki öğretmen unvanlı kadrolardaki yöneticiler dâhil) bulunanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 65
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 65
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 65

5- **Kadrolar Avukatlık Hizmetleri Sınıfında yer alan personel:**
a) Ek ödeme oranları 1 nolu grupta düzenlenenler hariç, bu sınıfta yer alan kadrolarda bulunanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 150
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 140
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 130

6- **Kadrolar Din Hizmetleri Sınıfında yer alan personel:**
a) Vaiz ve eğitim görevlisi kadrolarında bulunanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 66
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 66
   3) Diğer derecelerden aylık alanlar 66
b) Diğer kadrolarda bulunanlardan;
   1) 1-2 dereceden aylık alanlar 65
   2) 3-4 dereceden aylık alanlar 65
   3) 5-7 dereceden aylık alanlar 65
   4) Diğer derecelerden aylık alanlar 65

c) (a), (b) ve (c) sıralarında sayılanlar dışında kadroları merkez teşkilatında bulunanlardan (Mülkiye Müfettişleri Dahil);
   1) Birinci sınıf olup 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar 195
   2) Birinci sınıf olup 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar 190
   3) 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar 195
   4) 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar 115
   5) 2. dereceden aylık alanlar 155
   6) 3. dereceden aylık alanlar 130
   7) 4. dereceden aylık alanlar 130
   8) 5. dereceden aylık alanlar 105
d) Vali Yardımcısı ve Kaymakamlardan;
   1) Birinci sınıf olup 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar 200
   2) Birinci sınıf olup 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar 200

315
| 3) 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar | 200 |
| 4) 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar | 132 |
| 5) 2. dereceden aylık alanlar | 172 |
| 6) 3. dereceden aylık alanlar | 147 |
| 7) 4. dereceden aylık alanlar | 147 |
| 8) 5. dereceden aylık alanlar | 122 |
| 9) 6. dereceden aylık alanlar | 137 |
| 10) 7. dereceden aylık alanlar | 117 |
| e) Hukuk işleri müdürlerinden; | |
| 1) Birinci sınıf olup 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar | 195 |
| 2) Birinci sınıf olup 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar | 190 |
| 3) 1. derecenin dördüncü kademesinden aylık alanlar | 195 |
| 4) 1. derecenin diğer kademelerinden aylık alanlar | 160 |
| 5) 2. dereceden aylık alanlar | 195 |
| 6) 3. dereceden aylık alanlar | 175 |
| 7) 4. dereceden aylık alanlar | 175 |
| 8) 5. dereceden aylık alanlar | 150 |
| 9) 6. dereceden aylık alanlar | 165 |
| 10) 7. dereceden aylık alanlar | 145 |
| f) Kaymakam adayı | 145 |

8- Kadroları Emniyet Hizmetleri Sınıfında yer alan personel;

a) Birinci Sınıf Emniyet Müdürleri | 74 |
b) İkinci Sınıf Emniyet Müdürleri | 74 |
c) Üçüncü Sınıf Emniyet Müdürleri | 74 |
d) Dördüncü Sınıf Emniyet Müdürleri | 74 |
e) Emniyet Amiri kadrolarında bulunular | 74 |
f) Başkomiser kadrolarında bulunular | 74 |
g) Komiser kadrolarında bulunular | 74 |
h) Komiser yardımcısı kadrolarında bulunular | 74 |
i) Polis Memuru kadrolarında bulunularlardan; | |
| 1) 1-2 dereceden aylık alanlar | 75 |
| 2) 3-4 dereceden aylık alanlar | 75 |
| 3) Diğer derecelerden aylık alanlar | 75 |
j) Diğer kadrolarda bulunularlardan; | |
| 1) 1-4 dereceden aylık alanlar | 66 |
| 2) 5-7 dereceden aylık alanlar | 66 |
| 3) Diğer derecelerden aylık alanlar | 66 |

9- Kadroları Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan personel;

a) Bu sınıfta yer alan kadrolarda bulunularlardan; | |
| 1) 1-4 dereceden aylık alanlar | 90 |
| 2) 5-7 dereceden aylık alanlar | 80 |
| 3) Diğer derecelerden aylık alanlar | 70 |

B- AYLIKLARINI 926 SAYILI TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL KANUNU, 3269 SAYILI UZMAN ERBAŞ KANUNU VE 3466 SAYILI UZMAN JANDARMA KANUNUNA GÖRE ALANLAR:

1- Subaylardan;

a) Genelkurmay Başkanı | 103 |
b) Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı | 82 |
c) Orgeneral ve Oramiral | 81 |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Rang Grubu</th>
<th>Sayı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>c) Korgeneral ve Koramiral</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Tümgeneral ve Tümamiral</td>
<td>77</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Tuğgeneral ve Tuğamiral</td>
<td>75</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Kıdemli Albay</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Albay</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>h) Yarbay</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>i) Kıdemli Binbaşı</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>j) Binbaşı</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>k) Kıdemli Yüzbaşı</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>l) Yüzbaşı</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>m) Üsteğmen</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>n) Üsteğmen</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>o) Üsteğmen</td>
<td>69</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2- Astsubaylardan;
<table>
<thead>
<tr>
<th>Rang Grubu</th>
<th>Sayı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) II.Kad.Kd.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Kad.Kd.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>c) Kd.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>d) Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>e) Kad.Kd.Üçvş.</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>f) Kad.Üçvş.</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>g) Üçvş.</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>h) Çvş.</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>i) Çvş.</td>
<td>68</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3- Uzman Jandarmalardan;
<table>
<thead>
<tr>
<th>Rang Grubu</th>
<th>Sayı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) VIII.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>b) VII.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>c) VI.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>d) V.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>e) IV.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>f) III.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>g) II.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>h) I.Kad.Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>i) Çvş.</td>
<td>67</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4- Uzman Erbaşlardan;
<table>
<thead>
<tr>
<th>Rang Grubu</th>
<th>Sayı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>a) Uzman Çavuş</td>
<td>67</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Uzman Onbaşı</td>
<td>67</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ç- AYLIKLARINI 2914 SAYILI YÜKSEKÖĞRETİM PERSONEL KANUNUNA GÖRE ALANLAR:

1- Profesörlerden Rektör, Rektör Yardımcısı ve Dekan olanlar | 72 |
2- Profesörlerden Dekan Yardımcısı, Yüksekokul Müdürü olanlar ile Profesör kadrosunda üç yılını tamamlamış olanlar | 70 |
3- Profesör kadrosunda bulunanlar (Diğer) | 63 |
4- Doçent kadrosunda bulunanlar (Kazanılmış hak ayıhiro birinci derecede olan) | 57 |
5- Doçent kadrosunda bulunanlar (Diğer) | 68 |
6- Yardımcı Doçent kadrosunda bulunanlar | 67 |
7- Araştırmacı Görevlisi kadrosunda bulunanlar | 77 |
8- Diğer öğretim elemanlarından;

a) 1-2 dereceden aylık alanlar 66
b) 3-4 dereceden aylık alanlar 66
c) Diğer derecelerden aylık alanlar 66

Ç- 399 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME EKİ (II) SAYILI CETVELE DAHİL POZİSYONLARDA İSTİHDAM EDİLEN SÖZLEŞMELİ PERSONELDEN (527 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamənin 31. maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);[160]

1- Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, veteriner, şehir plancısı, müdür yardımcısı, teknik şef, atölye şefi, başeksper, eksper, teknik amir, teknik uzman, başkontrolör, kontrolör, baştabip, baştabip yardımcısı, dış tabibi, tabib, uzman tabip, uzman (İpta Uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu ilgili mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alanlar), başuzman (Sümer Holding) ve şube müdürü (Sümer Holding) pozisyonlarında bulunanlar 82

2- Uzman, amir, ajans amiri, koruma güvenlik amiri, koruma ve güvenlik amir yardımcısı, şef, koruma güvenlik şefi, koruma güvenlik grup şefi, itfaiye şefi, gar şefi, istasyon şefi, şeflik pozisyonlarında bulunanlar 67

3- Sağlık teknisyen yardımcısı pozisyonlarında bulunanlar 53

4- Diyetisyen ve tekniker pozisyonlarında bulunanlar 48

5- Teknik ressam, teknisyen, laborant, makinist (TCDD), makinist, makinist yardımcısı (TCDD), başteknisyen, konstrüktör, revizör ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlar 47

6- Diğer pozisyon unvanlarında bulunanlar 42

12. Ek Ödeme (375 KHK Ek md 10)

666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Karamanmelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararnamənin 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya Ek Madde 10 olarak eklenmiş olup bu maddeye göre kendisine ödeme yapılacaklara 375 sayılı KHK’ının I. maddesinin (D) bendi(161).
2.(162), 28.(163), ek 1.(164), ek 4.(165) ve ek 13.(166) maddeleri hariç olmak üzere diğer maddelerinde öngörülen her türlü ödemeler ile yukarıda anlatılan Ek Madde 9’un üçüncü(167) ve dördüncü(168) fıkralarda belirtilen mevzuat hükümlerine göre yapılan ödemeler, 657 sayılı Kanunda ödenmesi öngörülen açık, ek gösterge, zam ve tazminatlar ve makam tazminatı ile ayuktuluk vekalet ücreti ve temsil tazminatı ödenmez. Bu cümleden olarak yürürlük tarihi 15.01.2012 olan ek madde 10'da düzenlenen ödeme aşağıda açıklanmıştır:

Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Başbakanlık ve bakanlıklar ile bunların bağlı ve ilgili kuruluşları (Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ile 2659 sayılı Kanunun 30. maddesi ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2. maddesi kapsamında bulunanlar hariç), sosyal güvenlik kurumları, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Yüksek Seçim Kurulu, Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'nın:

a) Merkez teşkilatlarında Müllki İdare Amırlığı Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarda yer alanlar ile 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanun'a göre tazminat alanlar hariç olmak üzere bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolardan,

b) Taşra teşkilatlarında ait kadrolarda bulunup, kadro unvanları ekli (II) sayılı Cetvelde yer alanlardan,

162 Yabancı Dil Tazminatı ödenemesi.

163 Sıkıyönetim ve Olağanüstü Hal uygulamasında ödenecek olan Ek Tazminat ödenmesi.

164 Özel kanunlardaki hükümler saklı kalmak kaydyla, genel ve katma bütçeli kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, fonlar ve özel bütçeli kurumların amacı ve görevleri ile ilgili olarak yayılamaeacakları kitap, dergi, anısklopedi, gazete, bülten ve broşür gibi yayınlar için ödenecek telif ve işlenme ücretleri.


166 Belirli hallerde Bakanlar Kurulu Kararı ile yapıtlacak fazla çalışma karşılığı yapılacak fazla çalışma ücreti ödenmesi.


c) Merkez teşkilatlarında; **Dışişleri Meslek Memuru ve Konsolosluk ve İhtisas Memurları**, özel yarışma sınavı sonucunda mesleğe yardımcı veya stajyer olarak alınıp belirli süreli yetiştirme döneminde sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda müfettiş, uzman, denetçi, kontrolör, aktüer ve stenograf unvanlı kadrolara (mevzuatı uyarınca söz konusu kadrolara atananlar dâhil) atananlar ve bunların yardımcı ve stajyerleri ile iç denetçilerden eki (III) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolarda bulunulardan,

ayıklarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre almakta olanlara anılan Cetvellerde kadro unvanlarına karşılık gelen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarlardaki ücret ve tazminat verilir. Bu ödemelerle hak kazanılması ve bunların ödeneмесi aylıkla ilişkin hükümler uygulanır. Eki (II) ve (III) sayılı Cetvellerde atandıkları kadro dereceleri esas alınarak belirlenen ücret ve tazminatlar, 657 sayılı Kanunun 45. maddesine göre atananlar ile haklar arasında aynı Kanunun 67. maddesi uygulanlanlar için kazanılmış hak aylık dereceleri dikkate alınarak ödendir. **Tazminat damga vergisi hariç herhangi bir vergide tabi tutulmaz.**

Bu maddenin uygulamasına ilişkin olarak ortaya çıkmakla tereddütler gidermeye ve uygulamayı yönendirmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

**Bu madde kapsamına giren personele:** bu Kanun Hükmede Kararnamelenin 1. maddeinin (D) bendi, 2., 28., ek 1., ek 4. ve ek 13. maddeleri hariç olmak üzere diğer maddelerinde öngörülen her türlü ödemeler ile ek 9. maddesinin üçüncü ve dördüncü fikralarında belirtilen mevzuat hükümlerine göre yapılan ödemeler, 657 sayılı Kanunda ödenmesi öngörülen aylık, ek göstergeler, zam ve tazminatlar ve makam tazminati ile avukatlık vekalet ücreti ve temsil tazminati ödendir.

Eki (II) sayılı Cetvel kapsamında yer alan kadrolara vekaleten atananlara vekalet görevi nedeniyle birincı fikrada belirtilen ödemeler yapılmaz. Eki (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yer alan kadrolarda bulunan ve eki (II) sayılı Cetvel kapsamındaki başka kadrolara veya diğer kadrolara vekaleten atanan personele, birincı fikrada belirtilen ödemeler dikkate alınmak zorunda; 657 sayılı Kanunun 86.ncı maddesi hükümleri çerçevesinde ve 175. maddesine göre vekaleten atanılan kadrolar için belirlenmiş olan aylık gösterge ve temsil tazminatı ödendir.

**Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.**

Bu maddenin uygulamasına ilişkin olarak ortaya çıkmakla tereddütler gidermeye ve uygulamayı yönendirmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Aşağıda II ve III Sayılı Cetvellere bilgi amaçlı olarak yer verilmiştir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Sıra No</th>
<th>Kadro Unvani</th>
<th>Ücret Göstergesi</th>
<th>Tazminat Göstergesi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Diyanet İşleri Başkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri</td>
<td>81.200</td>
<td>43.600</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Bakanlık ve bağlı kuruluş Müsteşarı, Devlet Denetleme Kurulu Başkanı, İl Valisi, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri, Özelleştirme İdaresi Başkanı</td>
<td>77.450</td>
<td>42.600</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Bakanlar Kurulu Sekreteri, Başbakan Muşaviri, Başbakanlık ve Avrupa Birliği Başkanı, Başbakanlık Başkanları, Cumhurbaşkanlığı Başkanısı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı, Toplu Konut İdaresi Başkan Yardımcısı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkan Yardımcısı, Eski概念ithik Kurumu Başkan Yardımcısı, Yurtiçi Türkler ve Akarba Topluluklar Başkan Yardımcısı</td>
<td>63.850</td>
<td>35.125</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkan Yardımcısı, Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi başkanları, Devlet Personel Başkan Yardımcısı, Milli Kütüphane Başkan, Yükseköğretim Kurulu Genel Sekreteri</td>
<td>56.500</td>
<td>31.100</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>I. Hukuk Muşaviri, Bakanlık ve Müstəşərlərlik Müşaviri, Başbakanlık Başın Müşaviri, Başbakanlık Müşaviri, Cumhurbaşkanlığı ve Türkiye Büyük Millet Meclisinə birim yöneticisi konumundaki Müdürler, Devlet Denetleme Kurulu Sekreteri, Din İşleri Yüksek Kurulu Başkanı, Gelir İdaresi Daire Başkanı, Genel Müdürlüğü, genel müdürlik Rehberlik ve Teftiş Bakanı, Maliye Bakanlığı Hukuk Muşaviri, Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanı ve İnşaat ve Emlak Grup</td>
<td>54.300</td>
<td>30.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Başkanı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Daire Başkanı, Milli Kütüphane Başkan Yardımcısı, müstakil daire başkanı (Başbakanlık, bakanlık ve müsteşarlıklarda teşkilat kanunlarında hizmet birimi olarak tanımlanmış birimlerde), Polis Akademisi Başkanı, Vakıflar Meclisi Üyesi, Yüksek Fen Kurulu Üyesi, Yükseköğretim Kurulu Genel Sekreter Yardımcısı, ek göstergesi Genel Müdür Yardımcısı düzeyinde veya daha yüksek tespit edilen kurum ve kurul başkanı, kurum ve kurul başkan yardımcıları unvanlı kadrolarda bulunanlar

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Genel Sekreteri ve Denetleme Kurulu Üyesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanı, Hukuç Müşaviri ve Başkan Yardımcısı, Daire Başkanı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve Geliştirme Başkanlığı Grup Başkanları, Müşavflarına İnceleme ve Kiraat Kurulu üyesi, Genel Müdür Yardımcısı düzeyinde veya daha yüksek tespit edilen kurum ve kurul başkanı, kurum ve kurul başkan yardımcıları unvanlı kadrolarda bulunanlar

8

Aile ve Sosyal Politikalar, Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Ekonomi, Gida, Tarım ve Hayvancılık, Gümrük ve Ticaret, Kültür ve Turizm, Milli Eğitim Bakanlığı, Orman ve Su İşleri, Sağlık, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı, Bakanlık genel müdürlükleri, büro ve kurum başkanlığı, büyükelçi, muhasebe ve büroçarşığı, yürütme ve denetleme büroları, müteşarı, müsteşarlık, müsteşarlık müdürlüğü ve müsteşarlık müdürülüğü ineşlerinde görev yapanları

9

Diyanet İşleri Bakanlığı Başbakanlık Müşaviri, Başbakanlık Müftüsü ve Başbakanlık Vaizi, Gelir İdaresi Başkanlığı Başkanlık Müşaviri, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterlik Müşaviri, Başkanlığı Genel Sekreterlik Müşaviri, Türkiye Medeniyet Kurumu Başkanlık Müşaviri, Yükseköğretim Kurulu Başkanlık Müşaviri

ÖNEMLİ NOTLAR

1- Tazminatlardan yalnız damga vergisi kesilmiştir.

2- Ücretlerden ise emekli kesemesi düştüktten sonra (193 sayılı kanun gereği indirilecek olan) gelir vergisi ve damga vergisi kesilecektir. (Dikkat: Bu miktar herkes için farklıdır.)

3- 193 sayılı kanun uyarınca asgari geçim indirimi ilavesi ayrıca yapılmalıdır.

4- Aile yardım ödeneği dahil değildir.

5- Bu düzenleme 15.01.2012 tarihinde yürürlüğe girecektir.

6- Şuanki ücreti yukarıdaki sistemde hesaplanacak yeni ücretten fazla olanlar fark tazminatı alacak, düşük olanlar ise 15.01.2012’den itibaren bu maaşları alacaktır.
(III) SAYILI CETVEL

(Ek 10. Maddemin Birinci Fikrasının (e) Bendi Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sıra No</th>
<th>Kadro Unvanı</th>
<th>Ücret Göstergesi</th>
<th>Tazminat Göstergesi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Kapsama dahl idarelerin merkez teşkilatına ait genel idare hizmetleri smifında yer alan başmüfettiş, müfettiş, başdenetçi, denetçi, başkontrolör, kontrolör ve iç denetçi kadrolarında bulunular, Türkiye Büyük Millet Meclisiyası yasama uzmanları ve stenografları, Hazine Müsteşarlığı sigorta netetleme uzmanları ve aktüerleri, Dışişleri Meslek Memurları ile Konsolosluk ve İhtisas Memurları, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 152. maddesinin “II- Tazminatlar” kısmının “A- Özel Hizmet Tazminatları” bölümünün (ğ) bendinde yer alanlardan merkez teşkilatına ait uzman unvanlı kadrolarda bulunular;</td>
<td>36.800</td>
<td>20.250</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1. sıradan sayılanların yardımcıları ve stajyerleri</td>
<td>30.575</td>
<td>16.800</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kapsama dahl idarelerin merkez teşkilatına ait mali hizmetler uzmanı kadrolarında bulunular;</td>
<td>32.650</td>
<td>17.950</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3. sıradan sayılanların yardımcıları</td>
<td>25.875</td>
<td>14.225</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Özel Hizmet Tazminatı Bölüümündeki (ğ) Bendinin Güncel HALI

657 sayılı Kanun’un 152. maddesinin “II-Tazminatlar” kısmının “A- Özel Hizmet Tazminatları Bölüümünün” (ğ) bendi şu şekildedir:


Üst Kurul Personeli İçin Not:

375 sayılı KHK’nın ek madde 11’in (b) bendi şu şekildedir:

“5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılan Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun kadro ve pozisyonlarına 15/1/2012 tarihinden sonra ilk defa veya yeniden atananan kurul başkanı, kurul işvesi ve başkan yardımcıları ile murakip ve uzman unvanlı meslek personeline, ılgıli mevzuatu uyarkandaki ödenen her türlü maaş, ücrete, ek ücrete, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücrete, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün aynı ve nakdi ödemelerin bir aylik toplam net tutarı: kurul başkanı için bakanlık müsteşarı, kurul işvesi için bakanlık müsteşar yardımcıları, başkan yardımcıları için bakanlık genel müdürü, murakip ve uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına

666 sayılı KHK ile 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 39 unc madde gereğince daha önce Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan uzman ve uzman yardımcılarının sınıfi Genel İdare Hizmetlerine dönüştürülmüşdür.
mevzuatında kadrosuna bağlı olarak mali hak ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılmış öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez ve bunlar, emeklilik hakları bakımından da emsali olarak belirlenen personel ile denk kabul edilir.”

Bu madde gereğince üst kurul uzmanlarının maaşlarının da, yukarıdaki maaşlar gibi olacağını düşünmek gerekmektedir.

Sonuç olarak 666 sayılı KHK sonrasında şuana kadar tüm kamu personele (Sadece memur değil, askerî ve akademik personel dâhil) verilmekte olan ek ödemeler yürütülükten kaldırılmış ve yeni ödemeler belirlenmiştir. Bugüne kadar hem 375 sayılı KHK’nın ek 3. maddesi hem de kurumların teşkilat kanunlarında yer alan tüm ek ödemeler çok az istisna dışında kaldırılmıştır. Bu anlamda:

**Ek Ödeme Yapılamayacaklar**


**Fark Verilecekler**

Birinci fıkra kapsamına giren personelden; 21/12/1967 tarihli ve 969 sayılı Kanunun 3. maddesinin son fıkrasında öngörülen ödenelerden yararlananlara, birinci fıkra göre ödeme yapılmaz. Ancak üretimi teşvik primi ödene personele, ödenenin yapıldığı tarih ile bir sonraki yılda yapılacağı tarih arasındaki dönemde birinci fıkra uyarınca kadro veya pozisyon unvanları için ödenmesi öngörülen ek ödemenin toplam net tutarı, anılan 3. maddeyle göre ödemenin üretim teşvik priminin net tutarına ulaştığı tarihten itibaren birinci fıkra göre ödeme yapılmaya başlanır.

**Üst Yöneticiler, Uzman ve Uzman Yardımcılar Gibi Kariyer Meslekler ve Üst Kurullarda Yer Alanlar Hariçtir**

Ücret ve tazminatları ek 10. maddeye göre ödenenlere, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanuna eklî (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlarda görev yapan personele ve bir kadroya açıktan vekil olarak atanılanlara bu madde uyarınca ek ödeme yapılmaz denilebilir.

Aşağıda 666 sayılı KHK öncesi kadro karşılığı sözleşmeli personel olan Başbakanlık Uzmanı için eski ve yeni sisteme göre aylık hesaplama örneği gösterilmiştir (memurlar.net). **Birinci Derece Başbakanlık Uzmanın İçin Emekli Kesintisi Miktarı**
GÖSTERGE AYLIĞI (657/43'teki gösterge*Maas katsayısı) 1500*0,06446 96,69
EK GÖSTERGE (657 ek gösterge cetvelindeki ek gösterge*maaş katsayısı) 3600*0,06446 232,05
TABAN AYLIĞI (1000+ bütçe kanunununda yer alan taban aylık katsayısı) 1000*0,86251 862,51
KİDEM AYLIĞI(20 yıl çalıştığı varsayılmıştır. Çalıştığı yıl*kıdem gösterge miktarı*maaş katsayısı) 20*20*0,06446 25,78
MaTRAHA İLAVE EDİLECEK TUTAR[(Gösterge+Ekgösterge)*Maaş katsayısı*5434'teki oran] 9500*0,06446*130% 769,08
EMEKLİLIK MATRAH 1986,11
EMEKLİLIK KESİNTİSİ (ekmek memurlar için yüzde 16 üzerinden) Emeklilik matrahının % 16 317,77

Eş ve çocuk için ödenen aile yardımdı ödeneği dahil edilememiştir.
Katsaylar Temmuz 2011 rakamları alınmıştır
Sözleşme tutarı Temmuz 2011 rakamı alınmıştır.

**Birinci Derece Başbakanlık Uzmanın Yeni Sisteme Göre Aylığı**

**GELİRLER**

| ÜRET (666 sayılı KHK'daki ücret göstergesi*Maaş katsayısı) | 46.450* 0,06446 | 2.994,17 |
| TAZMİNAT (666 sayılı KHK'daki tazminat göstergesi*Maaş katsayısı) | 25.560* 0,06446 | 1.647,60 |
| ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ (2012 Ocak asgari ücretinin yarısı*Kişinin durumuna göre oran) | 796.50/2*15% | 59,73 |

GELİR TOPLAM 4701,50

**GİDERLER**

| EMEKLİ KESENEĞİ(%16) | 317,77 |
| GELİR Vergisi [(Ücret miktarı+tazminat miktarı)-Emekli keseneği miktarı] | 2.994,17-317,77*%15 | 401,46 |
| DAMGA Vergisi(0,0066) | 4641,77 | 30,63 |

GİDER TOPLAM 749,86

NET ÜRET 3951,64

Kişi bekar olarak düşünülmüştür. Evli ve çocuk sahibi olunması halinde asgari geçim miktarı artacaktır.

**Birinci Derece Başbakanlık Uzmanın Eski Sisteme Göre Aylığı**

326
**GELİRLER**

<table>
<thead>
<tr>
<th>SÖZLEŞME ÜCRETİ</th>
<th>2586,62</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ÖZEL HİZMET TAZMİNAT (En yüksek Devlet memuru aylığına yan ödeme karnamesinde yer alan oran uygulanır) 9500<em>0,06446</em>130%</td>
<td>769,08</td>
</tr>
<tr>
<td>FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ 9500<em>0,06446</em>35%</td>
<td>214,32</td>
</tr>
<tr>
<td>ASGARI GEÇİM İNDİRİMİ 796,50/2*15%</td>
<td>59,73</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>TOPLAM</strong></td>
<td>3629,75</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**GİDERLER**

| EMEKLİ KESENEĞİ                          | 317,77  |
| GELİR VERGİSİ                           | 340,32  |
| DAMGA VERGİSİ                           | 23,56   |
| **TOPLAM**                              | 681,77  |
| **NET SÖZLEŞME ÜCRETİ**                 | 2947,98 |

**Birinci Derece Başbakanlık Uzmanın Eski Sisteme Göre İkramiyesi**

İkramiyelerden emekli keseneği kesilmez. Bu nedenle sözleşme ücretine sadece gelir vergisi uygulanacaktır.

**GELİRLER**

<table>
<thead>
<tr>
<th>SÖZLEŞME TUTARI</th>
<th>2586,62</th>
</tr>
</thead>
</table>

**GİDERLER**

| GELİR VERGİSİ%15                         | 387,99  |
| DAMGA VERGİSİ                            | 17,07   |
| **NET İKRAMİYE TUTARI**                  | 2181,56 |


Yine 25 Yıl Hizmeti Olan Genel Müdürü Özelinde Örnek Bir Hesaplama(memurlar.net)
Ücret Göstergesi: 67.300 x 0.06446 = 4.338,16

Tazminat Göstergesi: 37.050 x 0.06446 = 2.388,24

Bu unvanların Emekli Kesintisini hesaplamak gerekirse;

Aylık: 1500 x 0.06446 = 96,69

Ek Gösterge: 6400 x 0.06446 = 412,544

Taban Aylık: 0.86251 x 1000 = 862,51

Kıdem Aylık: 25 x 20 x 0.06446 = 32,23

Matrahı İlave Edilecek Tutar: 9500 x 0.06446 x % 180 = 1.102,266

Emekli Kesintisi Matrahı: 96,69 + 412,544 + 862,51 + 32,23 + 1.102,266 = 2.506,24 x % 16 = 400,99

Gelir Vergisi Kesintisi: (4.338,16-400,99) x % 15 = 590,57

Damga Vergisi: (Ücret ve tazminat göstergesi toplamı üzerinden =6.726,4*%0,66
=8.044,60 x % 0,66
= 44,39

Net Ücret: 6.726,4 – (400,99 +590,57 + 44,39) = 5.690,45TL

Bu ödemeye aile ve çocuk yardımlarıyla, asgari geçim indirimi ilave edilmemiştir.

375 sayılı KHK'da; Ücret ve tazminatları ek 10. maddeye göre ödenenlere, (II) ve (III) listelerde belirtilen ücret dışında ek ödeme yapılmayacaktır.

Eğer yeni sisteme göre hesaplanan maaş, önceki maaşından düşükse ücret eşitleninceye kadar eski maaş alınmaya devam edecek.

13. Avukatlara Ödenen Vekālet Ücreti (659 sayılı KHK md 14)


“(1) Tahkim usulüne tabi olanlar dahil adli ve idari davalar ile icra dairelerinde idarelerin vekāli şafiatıyla hukuk birimi amirleri, muhakemat müdürleri, hukuk müşavirleri ve avukatlar tarafından yapılan takip ve duruşmalar için, bu davaların idareler lehine
neticelenmesi halinde, bunlar tarafından temsil ve takip edilen dava ve işlerde ilgili mevzuata göre hükümülmesi gereken tutar üzerinden idareler lehine vekalet ücreti takdir edilir.

(2) İdareler lehine karara bağlanan ve tahsil olunan vekalet ücretleri, hukuk biriminin bağlı olduğu idarenin merkez teşkilatında bir emanet hesabında toplanarak idare hukuki mevzuata göre hükümülmesi gereken tutar üzerinden idareler lehine vekalet ücreti takdir edilir.

a) Vekalet ücretinin; dava ve icra dosyasını takip eden hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü veya avukata %55’si, dağıtımın yapıldığı yıl içerisinde altı aydan fazla süreyle hukuk biriminde fiilen görev yapan personele aşıldığı usul ve sınırlar dahilinde ödenir.

b) Ödenecek vekalet ücretinin yıllık tutarı: hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü, avukatlar için (10.000) gösterge, rakamının, memur aylıklarına uygulanana katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarının oni ki katını geçemez.

c) Yapılacak dağıtım sonunda arta kalan tutar, hukuk biriminde görev yapan ve (b) bendindeki tutarları dolduramayan hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara ödenir. Bu dağıtım sonunda arta kalan tutar üçüncü bütçe yılı sonunda ilgili idarenin bütçesine gelir kaydedilir.

(3) Hizmet satın alınan avukatlara yapılacak ödemeler bu madde kapsamı dışındadır.”

hükmüne yer verilmiştir.


ÖDENECEK Vekalet ÜCRETİNİN YILLIK ÜST SINIRI


Hukuk Birimi Amiri, Hukuk Müşaviri, Muhakemat Müdürü, Avukatlar için

\(20,000 \times 12 \times \text{Memur Maaş Katsayısı}\)\(^{173}\)

14. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği (Ek md 32)

Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil öğretmen men ve unvanlı kadrolarda görevli olup; fiilen öğretmenlik yapanlara (ilköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcılığı dahil) her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılın başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen tarihi Bakanlar Kurulunca belirlenecek miktarda, **öğretim yılına hazırlık ödeneği** ödenir.\(^{174}\)

Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz.\(^{175}\)

- Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfına dâhil öğretmen men ve unvanlı kadrolarda görevli olup; fiilen öğretmenlik yapanlara\(^{176}\)
- İlköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcılığı (dahil)

---


\(^{175}\) 2018 yılı öğretim yılına hazırlık ödeneğinin önemesinde, 2018 yılı Merkezi Yönetim Büçte Kanunu eki (K) Cetvelinin “IV. Diğer Odemeler” bölümünün 3. sırasında; “657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesi uyarınca verilecek öğretim yılına hazırlık ödeneği; öğretim yılın başladığı aydan sonra ve birinci dönem ders yılı sonundan önce görevi devreye alınanlara %75′i, birinci dönem ders yılından sonra ve ikinci dönem ders yılı sonuna kadar mesinden önce görevi devreye alınanlara ise %50′si oranında yapılar.” hükmü yer almaktadır.

Her öğretim yılında bir defaya mahnus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde
Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenecek tarihte
Bakanlar Kurulu belirlenecek miktarda (Uygulamada Bakanlar Kurulu)
Öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir.
Sadece damga vergisi kesilir.


Diğer yandan 2018 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu’na ekli (K) Cetvelin “IV. Diğer Ödemeler” bölümünün 3. sırasında “657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesi uyarınca verilecek öğretim yılına hazırlık ödeneği; öğretim yılının başladığı aydan sonra ve birinci dönem ders yılının sonundan önce göreve başlayanlara %75'i, birinci dönem ders yılından sonra ve ikinci dönem ders yılının sona ermesinden önce göreve başlayanlara ise %50'si oranında yapılır.” hükmü yer almaktadır.

15. Nöbeti Ücreti (Ek md 33)

Yatakli tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için normal, acil veya branş nöbeti tutarak; her bir nöbet saati için %100 nöbet ücreti ödenir. Ancak ayda 130 saat fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gösterge</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1) Klinik şefi, şef yardımcısı, başasistan, uzman tabip</td>
</tr>
<tr>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

b) Tabip, tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alan tabip dışı personel, aynı dallarda doktora belgesi alanlar

c) Diş tabibi ve eczacılar

c) Mesleki yüksek öğrenim görmüş sağlık personeli

d) Lise dengi mesleki öğrenim görmüş sağlık personeli

e) Diğer personel

Bu madde hükmü, üniversitelerin yatakli tedavi kurumlarında çalışan ve 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 50. maddesinin (e) bendi kapsamında bulunanlar hakkında da uygulanır.

Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır.

16. İcap Nöbet Ücreti (Ek md 33)

İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilme menurmlar ile sözleşmelı personele, izin suretiyle karşılamanamayan her bir icap nöbeti saati için, icip nöbeti süresi kesintisiz 12 saaten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbeti ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saatı geçemez.

Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılınanır.

Önemli:


17. Başarı, Üstün Başarı Değerlendirmesi ve Ödül (md 122)

Görevli oldukları kurumlarda olaşanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle;

✔ Kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasına,
✔ Kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasına,
✔ 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, merkeze bağlı veya ilgili bakan, ilerde valiler, ilçelerde kaynak mallar tarafından başarı belgesi verilebilir.
✓ Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli Devlet memurları için Millî Savunma Bakanı bu yetkisini devredebilir.

Üç defa başarı belgesi alanlara üstün başarı belgesi verilir.

Üstün başarı belgesi verilenlere, merkeze bağlı veya ilgili bakan ve ilerde valiler tarafından uygun görülen hâlde en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200’üne kadar ödül verilebilir.

Bu maddeye göre bir malî yıl içinde ödüllendirileceklerin sayısı, kurumun yılbaşındaki dolu kadro mevcudunun binde onundan fazla olamaz. Yıl içinde ödüllendirilen personel sayısı kurumlarınca izleyen yılın Ocak ayı sonuna kadar Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.178

Kamu kurum ve kuruluşları yürütme özellikleri oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurların başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirirme ölçütleri belirleyebilir.

18. Fazla Çalışma Ücreti (md 178)

Fazla Çalışma Ücreti 657 sayılı Kanun’un 147. maddesinde; “Kurumların, bu Kanunun 178. maddesinde yazılı esaslar çerçevesinde normal çalışma saati dışında çalıştırıkları memurlara, fazla çalışma saati itibariyle ödenen para ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu “Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 178. maddede ise:

“A) 99 ve 100. maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saati dışında;

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

b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştırılan kurumlarca hizmet gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saati 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 ödenenecek ücret Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir

B) Kurumlar gerektiği takdirde personelinin günlük çalışma saati dışında fazla çalışma ücreti vermeksinizin çalışabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ileizin verilir. Ancak, bu suretle verilecek ıznin en çok on günlük kısmını yıllık ızinle birleştirelerek yılı içinde kullanılırabilir.

Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığına müştereken belirlenir.

Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarının fazla çalışma ücretleri ve diğer hususlar Cumhurbaşkanı tarafından onaylanacak bir talimatla tesbit edilir."

hükmüne yer verilmiştir.179


18.1. Belirli Hallerde Bakanlar Kurulu Kararı ile Yapılacak Fazla Çalışma (375 KHK Ek md 13)

666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Karamanlerle Değişik Yapılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararname’nin 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya Ek Madde 13 olarak eklenmiş olup bu maddeye göre:

179 2018 yılı için fazla çalışma ücreti, 2018 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu eki (K) Cetvelinin “III. Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı bölümünde; “(A) Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti:

1-657 sayılı Kanunun 178 inci maddesi uyarınca fazla çalışma karşılığında saat başına yapılacak ödeme 1,97 Türk Lirasıdır. (Özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınır.)” şeklinde belirlenmiştir.
Belirli bir süredebitirilmesi gereken zorlu ve istisnai işlerden, her defasında ayrıca Bakanlar Kurulu kararı alınması kaydıyla, Bakanlar Kurulunca uygun görülenlerde çalışan 657 sayılı Kanuna tabi personele, ayda eli saati ve bir yılda altı ayı geçmemek üzere hızlı merkezi yönetim büütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla ilgili kurumun önerisi ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenen çalışma süresi, miktar, usul ve esaslar dahilinde fazla çalışma ücreti ödenebilir. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz. Diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılanlar fazla çalışma karşılığında herhangi bir ad altında ödeme yapılan personele bu madde uyarınca ayrıca fazla çalışma ücreti ödenemez.


6736 sayılı Kanun kapsamındaki fazla çalışma yapmasına ihtiyaç duyan sadece;

- Gelir İdaresi Başkanlığı’nın; Tahsilot ve İtilaflı İşler, Uygulama ve Veri Yönetimi, Gelir Yönetimi ile Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlıklarında görev yapan personel ile taşra teşkilatında anılan Kanun kapsamında yapılan iş ve işlemlerde görevlendirilen personele

- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı’nın; Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Sigorta Prımleri Genel Müdürlüğünde görev yapan personel ile taşra teşkilatında görev yapan personele, fazla çalışma ücreti ödenebilir.

Fazla çalışma ücreti, mesai saatleri dışında fiilen fazla çalışma yapan personele ödenecektir.

Her bir personele fazla çalışma ücreti ödenecek süre ayda 50 saat geçemeyecektir.

Fazla çalışmanın her bir saati için 2016 Yılı Merkezi Yönetim Büütçe Kanunu’nun (K) Cetvelinde belirlenmiş olan fazla çalışma ücretinin (1,74 TL) beş katı olan (8,7 TL) esas alınacaktır.

Kararname hükümlerine göre fazla çalışma ücreti alan personele, diğer mevzuat hükümlerine göre ayrıca fazla çalışma ücreti ödenemez.


18.2. Tabi Afet Meydana Gelen Yerlerde Yapılan Fazla Çalışma ve Tazminat Odemesi (4123/Ekm d 4)

4123 Sayılı Tabii Afet Nedeniyle Meydana Gelen Hasar ve Tahribata İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesine Dair Kanunun Ekm d 4. maddesiyle düzenlenmiştir. Buna göre:

“Tabii afete maruz bölgelerde çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personele bütçe kanunlarında yer alan fazla çalışma ücretinin iki katını geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödenir. Ayrıca bu bölgede çalışan her statüdeki personele ek gösterge dahil en yüksek Devlet Memuru aylığının brut tutarının % 50 sini geçmemek kaydı ile tazminat, aylık ve ücretleri ile birlikte ödenir. Bu tazminat, damga vergisi hariç hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

Fazla çalışmanın ve tazminatın uygulama sürelerinin, hangi yörelerdeki hangi görev ve derecelere ne miktarda ödeneceği hususlarına yönelik her türlü düzenlemeyi yapmaya Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.”


“(1) Van ili, Merkez ilçesi ile Erciş ilçesinde (bağlı yerleşim birimleri dahil) sürekli görevle füllen çalışanlara, 6 ay süreyle 300 TL tazminat ödenir.

(2) Tazminattan, eşlerden her birinin ayrı ayrı yararlanması durumunda, her bir eşe bu tutarın sadece %75’i ödenir.

MADDE 2 – (1) Deprem nedeniyle fiilen fazla çalışma yaptırılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personele, 23/10/2011 tarihinden itibaren 6 ay süreyle, ayda 90
saati ve saat başına yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirtilen fazla çalışma ücretinin 2 katını geçmemek üzere, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde fazla çalışma ücreti ödenir.”

19. Mahalli İdareler Personeline Ödenen Sosyal Denge Tazminatı (375 KHK Ek md 15)

Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal denge tazminatı ödenebilir. Sosyal denge tazminatının ödenmesi için 2488 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalarını ve Toplulu Sözleşme Kanunu göre yapılan toplu sözleşmede tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üye sahibi kamu görevlileri sendikası arasında anılan Kanuda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilen toplu sözleşmeye belirlenen.

180 4688 sayılı Kanun’un “Mahalli idarelerde sözleşme imzalanması” başlıklı 32. maddesine göre; sosyal denge tazminatının ödenmesine belirlenen toplu sözleşme imzalanan буду toplu sözleşme imzalanması, il özel idaresinde valinin teklifi üzerine il genel meclisinde karar verilmesi halinde, sözleşme döneminde verilecek sosyal denge tazminatı sırasında ilgili belediye başkanı, il özel idaresinde vali arasında toplu sözleşme sürecinin tamamlanmasını izleyen üç ay içerisinde sözleşmeye belirlenir. Bu sözleşme Kanun’un uygulanmasından kaçının toplu sözleşme sayılmasız ve bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulamaz.


(2) Sosyal denge sözleşmesi imzalanmayan sendikannın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden almakak izin tanrı kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi alabildir. Bu izin tanrı ödenen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslar dahilinde yararlanır.” hükümü yer almaktadır.
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 sayılmas.

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 yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde yüzde otuzunu, il özel idaresinde yüzde yirmibeşini aşması hallerinde bu maddede kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmadan sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükmüzsü kalır.

20. Mahalli İdareler Personeline İkramiye Ödemesi

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 49. maddesinin son fıkrasında “Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarında göre toplam memur sayısının yüzde onunu ve Devlet memurlarına uygulanılan aylık katsayının 20.000 gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunan miktarı geçmemek üzere, hastalık ve yıllık izinleri dahi olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararlarıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.” hükmü, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun “Personel istihdamı” başlıklı 22. maddesinin son fıkrasında “Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarında göre toplam memur sayısının % 10’unu ve Devlet memurlarına uygulanılan aylık katsayının 30.000 gösterge rakamı ile çarpımı sonucu

Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile özel idarelerinin kadro ve pozisyonlarında istihdam edilen kamu görevlilerine sosyal dengye tazminati ödenebilir. Sosyal dengye tazminatinin ödenebilecek aylık tutarı, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre yapılan toplu sözleşmede belirlenen tavan tutarı geçememek üzere ilgili belediye ve il özel idaresi ile ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üayette sahip kamu görevlileri sendikası arasında aylan Kanunda öngörülen hükümler çerçevesinde yapılabilecek sözleşmeye belirlenir. (375 Sayılı KHK Ek Madde 15)

bulunacak miktarı geçmemek üzere hastalık ve yıllık izinleri dahil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.” hükümü

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nun “Norm kadro ve personel istihdami” başlıklı 36. maddesinin son fıkrasında “Sözel meli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç olmak üzere il özel idaresi memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının %10’unu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısının 20000 gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunan miktarı geçmemek üzere, çalıştıkları sürelerle (hastalık ve yıllık izinleri dahil) orantılı olarak, encümen kararı ile yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir. Büyükşehir belediyelerinin olduğu yerlerde bu rakam 30000 olarak uygulanır.” hükümü yer almaktadır.

Önemli:

21. Makam Hizmetlerinde ve Yakın Koruma Olarak Görev Yapan Personele Yapılan Ek Ödeme (375 KHK Ek md 14)

666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Karamamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükümünde Karrname’nin 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya Ek Madde 14 olarak eklenmiş olup bu maddeye göre:

“Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Başbakanın yakının koruma ve makam hizmetlerinde görev vayan personele en yüksek Devlet memuru aylığının %200’unu geçmemek üzere ilave ek ödeme yapılabilir. Sözkonusu personele yapılacak ek ödeme oranını belirlemeye ilgisiyle göre Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Başbakan yetkilidir. Bunlara, görevlendirilmelerinden dolaylı mevzuatu uyarınca da herhangi bir ad altında ödeme yapılması halinde, bu ödemelerden yalnızca biri ödendir. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.”

22. Emeklilik Tazminatı

Emeklilik tazminatı 375 sayılı KHK’nın 1. maddesinin (D) bendinde düzenlenmiştir. Buna göre:

görevlerine son verilenlere, kendi kusurları olmaksızın sözleşmesini feshedilen veya hizmet sürelerinin bitiminde ayrılan sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler ile terhis olan yedek subaylara ve bunlardan görevde iken ölenlerin kanuni miraslarını damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tâbi tutulmaksızın (12.105) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımları sonucu bulunacak tutarda tazminat ödendir.


23. Ücretleri 666 Sayılı KHK ile Dondurulan Personel

666 Sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükumünde Kararnamelerde Değişik Yapılmasına Dair Kanun Hükumünde Kararnameler’in 1. maddesiyle 375 sayılı KHK ya Ek Madde 11 olarak eklenmiş olup bu maddeye göre:

“...

b) 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan kurul başkanı, kurul üyesi ve başkan yardımcıı ile murakip ve uzman unvanlı meslek personeline, ilgili mevzuat uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiyeye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayrı ve nakdi ödemelerin bir aylık toplam net tutarı;

kurul başkanı için bakanlık müsteşarı, kurul üyesi için bakanlık müstahar yardımcı, başkan yardımcı için bakanlık genel müdür, murakip ve uzman unvanlı meslek personelinin için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez ve bunlar, emeklilik hakları bakımından da emsali olarak belirlenen personel ile denk kabul edilir.

c) Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreterliği, Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanlığı, Küçük ve Orta Öülceli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türk Standardları Enstitüsü Başkanlığı, kalkınma ajansları ve Mesleki Yeterlilik Kurumu kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan genel müdür, genel sekreter, general müdür yardımcıları ve general sekreter yardımcıları ve genel unvanlı personelinin ilk defa veya yeniden atanan genel müdür, genel sekreter, general müdür yardımcıları ve general sekreter yardımcıları ve genel unvanlı personelinin ilk defa veya yeniden atanan genel müdür, genel sekreter, general müdür yardımcıları ve general sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür, genel müdür yardımcıları ve general sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür, genel müdür yardımcıları ve general sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür yardımcıları, uzman unvanlı meslek personelinin için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna...

bağlı olarak mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez.

c) (b) ve (c) bentlerinde yer alan idarelerde istihdam edilen personelden anılan bentlerde emsali belirlenmemiş olan personele, ilgili mevzuatu uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün aynı ve nakdi ödemelerin bir aylık toplam net tutarı, ilgili kurumun önerisi Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığı'ndan teklifi üzerine Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek emsali Devlet memuruna ilgili mevzuatu uygunça kadrrosu bağı olarak mali haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez. Emsal alınacak memur unvanlarını tespitinde, kadro veya pozisyon unvanları ile içta etikleri görevler itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki aynı veya benzer görevlerin aynı veya benzer kadro, unvan veya derecesi dikkate alınır.”

24. Kadroları Kaldırılan Devlet Memurlarının Aylıkları (md 91)

Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanırlar. Bu memurlar, kurumlarında atama imkâni bulunmaması hâline aynı sürede başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Bunlar, atama işlemi yapılmaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanmaya kadar eski kadrolarına ait mali haklardan ve sosyal yardımlardan yararlanmaya devam ederler.

Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı mali haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarını, atandıkları yeni kadrolarına ait mali haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının net tutarından fazla olması hâline, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadrolarında veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları başka kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksizin tazminat olarak ödenir. Aylık mutad olarak yapılmayıp belirli bir dönemi kapsayan ödemelerin ödendiği tarih itibarıyla net tutarları toplamının yıl içinde çalışılan aylara bölünmesi suretiyle bulunacak tutarı, en son ayda aldığı aylık tutarına ilave edilir. Fazla çalışma ücreti, fiilen yapılan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti ve nöbet ücreti gibi ilave bir çalısmannın karşılığında elde edilen ödemeler aylık tutarına ilave edilmez.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atamanın önüne Devlet Personel Başkanlığında bildirilen memurların 190 sayılı Kanun Hükümünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının boş kadrolarından Devlet Personel Başkanlığında tespit edilen kadroya, anılan Başkanlık tarafından kırkbeş gün içinde ataması teklif edilir.

Devlet Personel Başkanlığı tarafından gönderilen atama teklif yazısının atamayı yapacak kamu kurum ve kuruluşuna intikalinden itibaren onuz gün içinde bu kurum ve kuruluş tarafından atama işlemlerinin yapılması zorunludur.
Bunlardan:

- Unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanlar: Araştırma kadrolarına.
- Diğerleri ise durumlarına uygun kadrolara atanırlar.

Öte yandan 190 sayılı KHK’nın Geçici 5. maddesi de konu ile ilgili olup belirtilmesinde yarar olduğu düşünülmektedir. Buna göre:

“Kadroları ekli cetvellerde yer alan ve yeni teşkilatlanma nedeniyle kadro unvanı ve derecesi değişen görevlilerin eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminat hakları yeni görevlerinde kaldıkları sürece şahıslara bağlı olarak saklı tutulur.

Kuruluşlar için tespit edilmiş ve ekli cetvellerde gösterilmiş olan kadroların tahsisinde:

Sınıf, unvan ve kadro dereceleri değişmeyenler, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın, bu kadrolara atanmış sayılırlar, değişenler hakkında ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılardan ile kanununun ilgili hükümlerine göre işlem yapılır.

Ancak, bu gibilerin atandıkları yeni kadroların aylık, mevcut ise ek gösterge ile zam ve tazminatlardan toplam, almakta olduğu aylık, ek gösterge ile zam ve tazminatlardan az olduğu takdirde aradaki fark giderilinceye kadar tazminat olarak ödenir...”

25. Temsil Giderleri ve Yönetmeliği (md 179)

Hangi kurumlarda hangi sınıf ve kadrolardaki Devlet memurlarının görevleri icabı temsili mahiyette masraf yapabilecekleri ve bu masrafların sarfı ile ilgili usul ve şartlar ve bunların sarf alanları ile ilgili hükümler alınamak Maliye Bakanlığı ve Başbakanlık ile birlikte hazırlanan bir yönetmelik belirlenmesi esası benimsenmiş olup söz konusu yönetmelik henüz çıkmamıştır.

Öte yandan 631 sayılı KHK’nın 14/B bendinde:

“Özel kanunlarla kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurum, kurul, üst kurul, enstitü, teşebbüs, fon ve sair adarla kurulmuş kamu kurum ve kuruluşlarında, kanunlarında aksine hükümler olsa da, kendi özel mevzuatındaki hükümler uyarınca yapılacak temsil ve ağırlama giderlerinin yıllık toplamı, başkan ile temsil yetkisini haiz olan personelin bir aylık ortalamalı net ücretinin iki katını geçemez. Temsil yetkisini haiz personelin unvan ve sayıları, karar organlarınınca üyeler dahil toplam personel sayısının yüzde ikisi iktisini geçmemek üzere belirlenir.”

hükümüne yer verilmiştir.
26. Kamu Personelinin Aylığı

Sonuç olarak Kamu personelinin aylığı, aşağıda yer alan şekil ve tabloda görüldüğü üzere bir havuz olarak düşünülebilir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aylık Unsurları</th>
<th>Göstergeler</th>
<th>Katsayıcılar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gösterge Aylığı</td>
<td>Aylık Göstergesi</td>
<td>Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylığı</td>
<td>Taban Aylık Göstergesi (1000)</td>
<td>Taban Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Kıdem Aylığı</td>
<td>Kıdem Aylık Göstergesi (Hizmet Yılı x 20)</td>
<td>Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge Aylığı</td>
<td>Ek Gösterge Rakamı</td>
<td>Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Zamlar</td>
<td>Yan Ödeme Puanı</td>
<td>Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Tazminatlar</td>
<td>En Yüksek Devlet Memuru Aylığı</td>
<td>Tazminat Oranı</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Maaş hesaplama formülasyonu; sosyal hak ve yardımları da içerisine alıyor olduğundan, aşağıda “Sosyal Haklar ve Yardımlar” bölümü de işlendikten sonra ilgili bölümün altında toplu olarak yer almaktadır.
ONUNCU BÖLÜM
SOSYAL HAKLAR ve YARDIMLAR

Devlet memurları için tanımış olan sosyal haklar ve yardımlar aşağıda toplu olarak gösterilmeye çalışılmıştır. Bunlardan uygulama olarak önemli olduklarını düşündüklerimiz daha ayrıntılı olarak ele alacaktır.

Buna göre devlet memurları için tanımış olan sosyal haklar:

- Emeklilik Hakkı
- Hastalık ve Analık Sigortası
- Yeniden İşe Alıştırma
- Memurların Sosyal Tesis İhtiyaçları
- Devlet Memurları İçin Konut Kredisi
- Devlet Memurları İçin Konut
- Öğrenim Bursları ve Yurtları

Şeklinde sıralanabilir. Aşağıda ise üzerinde daha ayrıntılı duracağımız yardımlara yer verilmiştir.

1. Aile Yardımı Ödeneği (md 202)

- Evli bulunan Devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilir.
- Memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık alımayan eş için 1500 (Kanun metninde her ne kadar 1500 gösterge rakamı geçmekteysedek, 3.7.2011 tarihli ve 2011/2022 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Eki Karar’ın 3. maddesiyle, eş için ödenmekte olan aile yardımı ödeneğine esas (1.500) gösterge rakamının 1.7.2011 tarihinden itibaren 2.134 olarak uygulanacağı hüküm altına alınmıştır."
- Çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72. ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir."


Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımları ödeneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir.

3 katına kadar artırıma Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Dül memurların çocukları için yukarıdaki fikralar hükümlü uygulanır.

Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkeme bu yardımın hangi tarafaya ve ne oranda verileceğini de kararında belirtir.

Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de bu ödenek verilir.

Anne memur ise evlilik dışı çocuk içinde verilir.

Evlit edinilen çocukları içinde ödenir.

Ayrılık halinde velayet çalışmayan eşe verilirse

Ödenek memur olan eşe verilir.

Yetim aylığı ödenen çocuklar içinde ödenir.

Madde metninde “Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için…” öngörülmüş olduğu için çalışan eş herhangi bir şekilde ücretsiz izin alırsa (askerlik, doğum sonrası alınan ücretsiz izin vs.) çalışan diğer eş eşe yardımı ödeneği verilebileceği değerlendirilmiştir.

Aile yardımları ödeneği gösterge ve tutarının yıllar itibariyle miktarına aşağıda yer verilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Yürürlük Tarihi</th>
<th>Aylık Katsayı</th>
<th>Gösterge</th>
<th>Tutar (TL/YTL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Ekim 1978</td>
<td></td>
<td></td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1979</td>
<td></td>
<td></td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1980</td>
<td></td>
<td></td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1981</td>
<td></td>
<td></td>
<td>500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1982</td>
<td></td>
<td></td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1983</td>
<td></td>
<td></td>
<td>720</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1984</td>
<td></td>
<td></td>
<td>900</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ve bu Toplu Sözleşme hükümleri uyarınca çocuklar için verilmekte olan aile yardımları ödeneği, Özürlülük Ölçütü, Siniflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre en az %40 engelli olan çocuklar için %50 artırılı olarak ödenir.” hüküm yer almaktadır. Buna göre çocuk için önermekte olan aile yardımları ödeneği, toplu sözleşmenin geçerli olduğu 2018-2019 döneminde, engel oranının en az % 40 olması şartıyla % 50 artırılı ödenecektir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Tarih</th>
<th>Sahibi</th>
<th>Faiz</th>
<th>Toplam</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Temmuz 1984</td>
<td>41</td>
<td>25</td>
<td>1.025</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1985</td>
<td>46</td>
<td>25</td>
<td>1.150</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1985</td>
<td>49</td>
<td>25</td>
<td>1.225</td>
</tr>
<tr>
<td>01 Ocak 1986</td>
<td>56</td>
<td>25</td>
<td>1.400</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1986</td>
<td>62</td>
<td>25</td>
<td>1.550</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1987</td>
<td>66</td>
<td>25</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1987</td>
<td>70</td>
<td>25</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1988</td>
<td>84</td>
<td>25</td>
<td>2.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1988</td>
<td>100</td>
<td>25</td>
<td>2.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1989</td>
<td>128</td>
<td>25</td>
<td>3.200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1989</td>
<td>205</td>
<td>25</td>
<td>5.125</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Temmuz 1989</td>
<td>205</td>
<td>250</td>
<td>51.250</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1990</td>
<td>255</td>
<td>250</td>
<td>63.750</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1990</td>
<td>320</td>
<td>250</td>
<td>80.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1991</td>
<td>352</td>
<td>250</td>
<td>88.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1991</td>
<td>470</td>
<td>300</td>
<td>117.500</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Temmuz 1991</td>
<td>470</td>
<td>300</td>
<td>141.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1992</td>
<td>523</td>
<td>300</td>
<td>156.900</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1992</td>
<td>651</td>
<td>300</td>
<td>195.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1993</td>
<td>740</td>
<td>300</td>
<td>222.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1993</td>
<td>835</td>
<td>300</td>
<td>250.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1993</td>
<td>940</td>
<td>300</td>
<td>282.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1994</td>
<td>980</td>
<td>300</td>
<td>294.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1994</td>
<td>1.100</td>
<td>300</td>
<td>330.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1995</td>
<td>1.140</td>
<td>300</td>
<td>342.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1995</td>
<td>1.225</td>
<td>300</td>
<td>367.500</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 1995</td>
<td>1.695</td>
<td>300</td>
<td>508.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1996</td>
<td>1.695</td>
<td>300</td>
<td>508.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1996</td>
<td>2.550</td>
<td>300</td>
<td>765.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1997</td>
<td>3.315</td>
<td>700</td>
<td>2.320.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1997</td>
<td>4.475</td>
<td>700</td>
<td>3.132.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1998</td>
<td>5.820</td>
<td>700</td>
<td>4.074.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1998</td>
<td>7.030</td>
<td>700</td>
<td>4.921.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1998</td>
<td>7.750</td>
<td>700</td>
<td>5.425.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1999</td>
<td>9.975</td>
<td>700</td>
<td>6.982.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1999</td>
<td>12.000</td>
<td>700</td>
<td>8.400.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2000</td>
<td>13.810</td>
<td>700</td>
<td>9.667.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2000</td>
<td>14.310</td>
<td>700</td>
<td>10.017.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2000</td>
<td>15.760</td>
<td>700</td>
<td>11.032.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2000</td>
<td>16.580</td>
<td>700</td>
<td>11.606.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2001</td>
<td>18.240</td>
<td>700</td>
<td>12.768.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarih</td>
<td>Sayı</td>
<td>Mitarbeiter</td>
<td>Toplam</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>----------</td>
<td>-------------</td>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Nisan 2001</td>
<td>18.700</td>
<td>700</td>
<td>13.090.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Mayıs 2001</td>
<td>20.600</td>
<td>700</td>
<td>14.420.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2001</td>
<td>21.650</td>
<td>700</td>
<td>15.155.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2001</td>
<td>22.750</td>
<td>700</td>
<td>15.925.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Eylül 2001</td>
<td>23.550</td>
<td>700</td>
<td>16.485.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Ekim 2001</td>
<td>24.920</td>
<td>700</td>
<td>17.444.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 2001</td>
<td>26.420</td>
<td>700</td>
<td>18.494.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2001</td>
<td>27.530</td>
<td>700</td>
<td>19.271.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2002</td>
<td>30.300</td>
<td>700</td>
<td>21.210.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Mayıs 2002</td>
<td>31.060</td>
<td>700</td>
<td>21.742.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2002</td>
<td>32.650</td>
<td>700</td>
<td>22.855.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2003</td>
<td>34.300</td>
<td>700</td>
<td>24.010.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Temmuz 2003</td>
<td>34.300</td>
<td>1.250</td>
<td>42.875.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2004</td>
<td>36.420</td>
<td>1.250</td>
<td>45.525.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2004</td>
<td>38.610</td>
<td>1.250</td>
<td>48.262.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2005</td>
<td>0,0401</td>
<td>1.250</td>
<td>50,13</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2005</td>
<td>0,0416</td>
<td>1.250</td>
<td>52,00</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2006</td>
<td>0,04265</td>
<td>1.250</td>
<td>53,31</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2006</td>
<td>0,04265</td>
<td>1.500</td>
<td>63,98</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2007</td>
<td>0,044745</td>
<td>1.500</td>
<td>67,12</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2007</td>
<td>0,046985</td>
<td>1.500</td>
<td>70,48</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2008</td>
<td>0,049486</td>
<td>1.500</td>
<td>74,23</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2008</td>
<td>0,051448</td>
<td>1.500</td>
<td>77,17</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2009</td>
<td>0,053505</td>
<td>1.500</td>
<td>80,26</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2009</td>
<td>0,055920</td>
<td>1.500</td>
<td>83,88</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2010</td>
<td>0,057383</td>
<td>1.500</td>
<td>86,07</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2010</td>
<td>0,059445</td>
<td>1.500</td>
<td>89,17</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2011</td>
<td>0,061954</td>
<td>1.823</td>
<td>112,94</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2011</td>
<td>0,064460</td>
<td>2.134</td>
<td>137,56</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2012</td>
<td>0,066187</td>
<td>2.134</td>
<td>141,24</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2012</td>
<td>0,071589</td>
<td>2.134</td>
<td>146,89</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2013</td>
<td>0,073837</td>
<td>2.134</td>
<td>152,77</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2013</td>
<td>0,076791</td>
<td>2.134</td>
<td>157,57</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2014</td>
<td>0,076998</td>
<td>2.134</td>
<td>164,31</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2015</td>
<td>0,079308</td>
<td>2.134</td>
<td>169,24</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2015</td>
<td>0,083084</td>
<td>2.134</td>
<td>177,30</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2016</td>
<td>0,088817</td>
<td>2.134</td>
<td>189,54</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2016</td>
<td>0,093259</td>
<td>2.134</td>
<td>199,01</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1 Ocak 2017 0,096058  2.134  204,98
1 Temmuz 2017  0,102706  2.134   219,17

Öte yandan 375 sayılı KHK’nın Ek 8. maddesinde de; “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 yardımları ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödemeden yararlanamayanlara, Devlet memurlarına verilen aile yardımları ödeneği, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın aynı usul ve esaslar çerçevesinde ödenir.” hüküm yer almaktadır.185

1.1 Aile Yardımları Ödeneğinin Ödeme Usulü (md 203)

- Aile yardımları ödeneği Devlet memurlarına her ay aylık olarak ödenir.
- Karı ve kocanın her ikisi de memur ise bu ödenek yalnız kocaya verilir.
- Aile yardımları ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

1.2. Aile Yardımları Ödeneğine Hak Kazanma (md 204)

Memur:

✓ Memur, eş için ödeden aile yardımları ödeneğine evlendiği tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır.186


Çocuk için ödenen yardım da çocuğunun doğduğu evlendikten takip eden ay başından itibaren hak kazanır.

206 nci maddenin 4 üncü fıkrası; Devlet parasız yatılı sınavına girmek suretiyle sınavı kazanan ve Devletçe yatılı okutulan ve Devletten burs alan öğrenciler için aile yardımı ödeneği ödenmemesine ilişkilidir.

Söz konusu düzenlemeye Devletin mükerrer ödeme yapmasını önlemeye ilişkilidir. Devlet memurun çocuğun parasız yatılı okutuyorsa veya okumasi için burs veriyorsa ayrıca aile yardımı ödeneği ödenmeyecektir.

1.3. Aile Yardımı Ödeneğine Hakkını Kaybetme (md 205)

Memur:

- Eş için ödenen aile yardımını hakkı eşinden boşanma veya eşinin ölümü takip eden ay başından itibaren kaybeder.

- Çocuk için ödenen yardım ödeneğini hakkı da çocuğun ölümü veya 206 nci maddedeki hallerin vukuunu takip eden ay başından itibaren kaybeder.

1.3.1. Çocuk İçin Aile Yardımı Ödeneği Verilmeyecek Haller (md 206)

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 çalışmalar hariç),

4. Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar.


2. Doğum Yardımı Ödeneği (md 207)

Doğum yardımı daha önce 657 sayılı Kanun’un “Doğum yardımı ödeneği” başlıklı 207. maddesinde düzenlenmişti. Ancak daha sonra 6637 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile anılan madde yürürlükten kaldırılmış ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye “Doğum yardımı” başlıklı ek birinci madde olarak eklenmiştir. Buna göre yeni sistemde:

✔ Türk vatandaşlarına, canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğun 400 TL, üçüncü ve sonrası çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılır.

✔ Bu yardım Türk vatandaşı olan anne veya babaya, her ikisi de Türk vatandaşı ise anneye yapılır.

187 657 sayılı Kanun’un mülga 207. maddesindeki sistem şu şekildeydi:

Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere doğum ödeneği verilir.

2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda ödenir.

Ana ve babanın her ikisi de Devlet memuru ise çocuk yalnız babaya 
yalnız babaya verilir.

Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksek ise, memur olan eşe ayrıca doğum yardımı ödeneği ödenmez, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenir.

Mahkemelerce verilen ayrılr erk süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilir.

Herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

Bu yardım borç için haczedilemez.

Ölüm doğum halinde de doğum yardımı ödeneği verilir. Yalnız bu durumda olayın doktor raporunda belgelendirilmiş ve olayın çocuk düşürülmesi mi yoksa ölüm doğum mu olduğunu i Zahı gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 207. maddesine göre verilecek olan doğum yardımı ödeneği, süresinde (180 gün ve sonrası) doğmak şartı ile ikiz, üçüz, v.s. olup olmadığına bakılmaksizin tek çocuk üzerinden ödenir.
Doğum yardımı, Bakanlıkça belirlenen zorunlu hâllerde babaya ödenebilir.

Doğum yardımı ödenmesinde Kimlik Paylaşımı Sisteminde yer alan nüfus kayıtları esas alınır.

Bu kapsamında yapılan ödemeler, Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödeneğten karşılanır.

Tutarları artırmaya Bakanlık ile Maliye Bakanlığı müştereken yetkilidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen işçilerden, kapsamında bulundukları bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işçinin kendisi veya eşinin doğum yapması nedeniyle işçiye bir ödeme yapılması kararlaştırılmış olanlara, kararlaştırılan tutarın bu madde uyarınca yapılacak ödeme tutarından daha az olması hâlinde sadece aradaki fark ödenir. Kararlaştırılan tutarın bu maddeye göre yapılacak ödeme tutarından daha fazla olması hâlinde ise bu maddeye göre ödeme yapılmaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele, doğum yardımı ödeneği veya başka bir ad altında aynı amaçla ilgili mevzuatta öngörülen ödemeler yapılmaz.

5901 sayılı Kanunun 28. maddesi kapsamına girenler bu madde hükümlerinden aynı şekilde yararlanır.

Doğum yardımı, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödeme ve haczedilemez.

Doğum yardımıından yararlananların gerçek dışı beyanda bulunmaları nedeniyle yersiz ödeme sebebiyet verilmesi hâlinde, bu ödemelerin, bir ay içinde ödenemin yapıldığı tarihten tahsıl edildiği tarihe kadar geçen süreyle 6183 sayılı Kanunun 51. maddesinde belirtilen geçikme zamı oranı oranında hesaplanacak faiz ile birlikte iade edilmesi, haksız yararlananına ödeme yapan kurum tarafından bir yazı ile bildirilir. Bu süre içinde ödeme yapılmaması hâlinde bu alacakların ilgili vergi dairesine bildirilmesi üzerine anılan Kanun hükümlerine göre takip ve tahsıl edilir.

Doğum yardımından ödenme esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, altı ay içinde İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı görüşleri alınarak Aile

Çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişiler kastedilmektedir.

351
ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

Doğum Yardımı Yönetmeliği, 23.05.2015 tarihli ve 29364 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

3. Ölüm Yardımı Ödeneği (md 208)

Devlet memurlarından:

- Memur olmayan eşi ile aile yardımcı ödeneğine müstahak çocuğu ölenlere en yüksek Devlet memuru aylığı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilir.
- Memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye,
- Eğer bildiri vermemiş ise eşine ve çocuklarına
- bunlar yoksa ana ve babasına
- bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında, ölüm yardımı ödeneği verilir.
- Ölüm yardımı ödeneği, hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri 189 aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.
- Bu yardım borç için haciz edilemez.

Sayıştay Genel Kurulu’nun 05.04.1979 ve 3986/1 Sayılı Kararına göre: Devlet memurlarına miadında ölü doğan çocukları için de 657 sayılı Kanun hükümlerine göre ölüm yardımı ödeneği verilmesi gerekmektedir.

4. Cenaze Giderleri (md 210)

Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderleri (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarca ödendir.

Sürekli veya geçici görevle veyahut 78. maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından olanların ve yurt dışında süreklı görevlere bulunanların eşlerine, bakmakla

189 Burada ifade olunan “Ödeme Emri” -bütçeden yapılacak kesin ödemeler ile ön ödemelerin mahsusubu için düzenlenen- Ödeme Emri Belgesini (Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği eki 1 numaralı belge) ifade etmemekteidir. Maddede ifade olunan “Ödeme Emri” günümüzde; kamu idarelerinin merkez teşkilat harcama yetkililerinin, merkez dışı birimlerde, ihtiyaçlarda kullanmak üzere ödenek gönderdiği ve harcama yetsiği verdiği belge olan “Ödenek Gönderme Belgesi”dir. (Ödenek Gönderme Belgesi; harcama birimi tarafından ayrıntılı harcama programına göre vize edilen bütçe ödeneklerinin kullanımı için düzenlenmekte ve Strateji Geliştirme Başkanlığının onayımı muatekip gerekli nakdın temin edilmesi amacıyla mühasebe birimine gönderilmektedir.)
yükümlü oldukları ana, baba ve (190) çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderler kurumlarına karşılanır.

5. Giyecek Yardımı (md 211)
Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacakları Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tespit olunur.191

- Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği

6. Yiyecek Yardımı (md 212)
Devlet memurlarının hangi hallerde yiyecek yardımından ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımı uygulaması ile ilgili esaslar Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelik ile tespit olunur.192193194


7. Maaş Hesabı Formülasyonu

Sosyal hak ve yardımlar da anlatıldığı için aşağıda tarifimize hazırlanan maaş hesabı formülasyonuna, tablo olarak ve Tahakkuklar ve Kesintiler ayrı ayrı görülebilecek şekilde yer verilmiştir.


MAAŞ HESABI FORMÜLASYONU

(15.10.2008’den önce memuriyete başlayan 5434 sayılı Kanuna tabi personel)

TAHAKKUKLAR
<table>
<thead>
<tr>
<th>Gösterge</th>
<th>Gösterge x Memur Maaş Katsayısı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ek Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1000 x Taban Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Kadem Aylık</td>
<td>20 x Hizmet Yılı x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>İş Güçlüğü Zamı</td>
<td>İş Güçlüğü Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>İş Riski Zamı</td>
<td>İş Riski Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temininde Güçlük Zamı</td>
<td>Temininde Güçlük Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Mali Sorumluluk Zamı</td>
<td>Mali Sorumluluk Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>(1500+8000) x Memur Maaş Katsayısı x Özel Hizmet Tazminatı Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Makam Tazminatı</td>
<td>Makam Tazminatı Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Görev Tazminatı</td>
<td>Görev Tazminatı Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temsil Tazminatı</td>
<td>Temsil Tazminatı Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Ödeme</td>
<td>(1500+8000) x Memur Maaş Katsayısı x Ek Ödeme Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımı (Eş İçin)</td>
<td>2134 x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardımı</td>
<td>250 x Çocuk Sayısı x Memur Maaş Katsayısı (0-6 yaş grubunda yer alan çocukluk için bir kat artırılmış)</td>
</tr>
<tr>
<td>Yabancı Dil Tazminatı</td>
<td>Yabancı Dil Tazminatı Puanı x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi</td>
<td>Asgari Ücret x Asgari Geçim İndirimi Oranı x Gelir Vergisi Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Emekli Karşılığı</td>
<td>Emekli Matrahı x 0,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Genel Sağ. Sig. Kur. Pir.</td>
<td>Emekli Matrahı x 0,12</td>
</tr>
<tr>
<td>TAHAKKUK TOPLAMI</td>
<td>YUKARIDA SAYILANLARIN TÜMÜ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**KESİNTİLER**

---

195 5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihden önce işverenin ve bu Kanun uyarınca da 4/c kapsamında olan personel için, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin görevlerin SGK tarafından devralındığı tarihten itibaren, kurumlarınca ayrıca % 12 oranında genel sağlık sigortası primi ödenmesi gerekmektedir.

196 Kesintiler açısından bu tablo örnek olup, ilgili örne göre burada sayılanlardan daha fazla sayida kesinti çeşitleri olabilir. Örneğin, sendika kesintisi, kefalet kesintisi, terfi kesintisi, disiplin cezasına dayalı kesinti gibi resmi kesintiler veya nafaka kesintisi ve icra kesintisi gibi mahkeme kararına dayalı kesinti gibi.
<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Emekli Matrahı</strong></th>
<th>(Gösterge + Ek Gösterge + Taban Aylık + Kıdem Aylık + Tazminat Karşılığı)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Tazminat Karşılığı</strong></td>
<td>(((1500 + 8000) x Memur Maas Katsayısı x Tazminat Karşılığı Oranı)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Tazminat Karşılığı Oranı</strong></td>
<td><strong>197</strong></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ek Göstergesi 8400 ve yukarı olanlarda %255’na</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ek Göstergesi 7600 (dâhil)-8400(haric) arasında olanlarda %195</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ek Göstergesi 4800 (dâhil)-7600(haric) arasında olanlarda %165</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ek Göstergesi 3600 (dâhil)-4800(haric) arasında olanlarda %145</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Ek Göstergesi 2200 (dâhil)-3600(haric) arasında olanlarda %85</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Diğerlerinde %55’ına tekabül eden miktardır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Emekli Keseneği</strong></th>
<th>Emekli Matrahı x 0,16</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Emekli Karşılığı</strong></td>
<td>Emekli Matrahı x 0,20</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Genel Sağ. Sig. Kişi Pir.</strong></td>
<td>Emekli Matrahı x 0,12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gelir Vergisi Matrahı</strong></td>
<td>(Gösterge + Ek Gösterge + Taban Aylık + Kıdem Aylık + Zamlar - Emekli Keseneği)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gelir Vergisi</strong></td>
<td>Gelir Vergisi Matrahı x Gelir Vergisi Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gelir Vergisi Oranları</strong></td>
<td>9.400 TL‘ye kadar</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>23.000 TL’nin 9.400 TL’si için 1.410 TL, fazlası</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80.000 TL’nin 23.000 TL’si için 4.130 TL, fazlası</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>80.000 TL’den fazlasının 80.000 TL’si için 19.520 TL, fazlası</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Damga Vergisi Matrahı</strong></td>
<td>Gösterge + Ek Gösterge + Taban Aylık + Kıdem Aylık + Zamlar + Özel Hizmet Tazminatı + Makam Taz. + Temsil Taz. + Görev Taz. + Ek Ödeme</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Damga Vergisi</strong></td>
<td>Damga Vergisi Matrahı x Damga Vergisi Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Bireysel Emeklilik Kesintisi</strong></td>
<td>Emekli Matrahı x 0,03</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KESİNİTOPLAMI</strong></td>
<td><strong>Gelir Vergisi + Damga Vergisi + Emekli Keseneği + Emekli Karşılığı + Genel Sağ. Sig. Kişi Pirimi + Bireysel Emeklilik Kesintisi</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**dayalı kesintiler** ya da hizmet borçlanması gibi **talebe bağlı kesintiler** ve son olarak yemek para, kredi ücreti, özel sağlık sigortası ve telefon para gibi **özel kesintiler** de olabilir.


Ancak daha sonra söz konusu oranlar, 22.8.2015 tarihli ve 2015/8057 sayılı Bakanlar Kurulu Kararları; toplu sözleşme uygulama dönemini de açacak şekilde, 19.2015 tarihinden geçerli olmak üzere sırasıyla %255, %215, %195, %165, %145, %85 ve %55’e yükseltildir. galeride hale getirilmiş.
(15.10.2008'den sonra memuriyete başlayan 5510 sayılı Kanuna tabi personel)

**TAHAKKUKLAR**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gösterge</th>
<th>Gösterge x Memur Maaş Katsayısı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ek Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1000 x Taban Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Kıdem Aylık</td>
<td>20 x Hizmet Yılı x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>İş Güçlüğü Zamımı</td>
<td>İş Güçlüğü Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>İş Riski Zamımı</td>
<td>İş Riski Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temininde Güçlük Zamımı</td>
<td>Temininde Güçlük Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Mali Sorumluluk Zamımı</td>
<td>Mali Sorumluluk Puanı x Yan Ödeme Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazmini</td>
<td>(1500+8000) x Memur Maaş Katsayısı x Özel Hizmet Tazmini Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Makam Tazmini</td>
<td>Makam Tazmini Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Görev Tazmini</td>
<td>Görev Tazmini Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temsil Tazmini</td>
<td>Temsil Tazmini Göstergesi x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Ödeme</td>
<td>(1500+8000) x Memur Maaş Katsayısı x Ek Ödeme Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardıмы (Eş İçin)</td>
<td>2134 x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardıмы</td>
<td>250 x Çocuk Sayısı x Memur Maaş Katsayısı (0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımı)</td>
</tr>
<tr>
<td>Yabancı Dil Tazmini</td>
<td>Yabancı Dil Tazminat Puanı x Memur Maaş Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi</td>
<td>Asgari Ücret x Asgari Geçim İndirimi Oranı x Gelir Vergisi Oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Malüllük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazmini + Makam Tazmini + Görev Tazmini] x %11</td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık Primi İşveren Payı</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazmini + Makam Tazmini + Görev Tazmini] x %7,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**TAHAKKUK TOPLAMI**

**YUKARIDA SAYILANLARIN TÜMÜ**

**KESİNTİLER**

---

198 Kesintiler açısından bu tablo örnek olup, ilgilisine göre burada sayılanlardan daha fazla sayıda kesinti çeşidi olabilir. Örneğin; sendika kesintisi, kefalet kesintisi, terfi kesintisi, disiplin cezasına...
### Gelir Vergisi

Matrihı: [(Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Yan Ödeme Tazminatı - Malüllük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası Sigortalı Payı (%9) – Sağlık Primi Sigortalı Payı (%5) – Sendika Aidati) x Gelir Vergisi Oranı]

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gelir Vergisi</th>
<th>Gelir Vergisi Matrihı x Gelir Vergisi Oranı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Gelir Vergisi Oranları</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9.400 TL’ye kadar</td>
<td>% 15</td>
</tr>
<tr>
<td>23.000 TL’nin 9.400 TL’si için 1.410 TL, fazlası</td>
<td>% 20</td>
</tr>
<tr>
<td>80.000 TL’nin 23.000 TL’si için 4.130 TL, fazlası</td>
<td>% 27</td>
</tr>
<tr>
<td>80.000 TL’den fazlasının 80.000 TL’si için 19.520 TL, fazlası</td>
<td>% 35</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Damga Vergisi

Matrihı: (Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Yan Ödeme Tazminatı + Özel Hizmet Tazminatı + Ek Ödeme + Makam Tazminatı + Görev Tazminatı + Yabancı Dil Tazminatı)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Damga Vergisi</th>
<th>Damga Vergisi Matrihı x Damga Vergisi Oranı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Malüllük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası İşveren Payı:</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazminatı + Makam Tazminatı + Görev Tazminatı] x %11</td>
</tr>
<tr>
<td>Malüllük, Yaşlılık, Ölüm Sigortası Sigortalı Payı:</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazminatı + Makam Tazminatı + Görev Tazminatı] x %9</td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık Primi İşveren Payı:</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazminatı + Makam Tazminatı + Görev Tazminatı] x %7,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Sağlık Primi Sigortalı Payı:</td>
<td>[Aylık + Taban Aylık + Ek Gösterge + Kıdem Aylığı + Özel Hizmet Tazminatı + Makam Tazminatı + Görev Tazminatı] x %5</td>
</tr>
<tr>
<td>Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>Emekli Matrihı x 0,03</td>
</tr>
</tbody>
</table>


---

**ELE GEÇEN TAHKKUK TOPLAMI - KESİNTİ TOPLAMI**

**Örnek 1:**

Bir bakanlıktan 3. Dereceli kadroda, 18 yıl hizmeti olan, eşi çalışmayan, iki tanesi yetmiş iki aylıktan küçük bir tanesi de 12 yaşında olan üç çocuk sahibi, kazanılmış hak aylık dayalı kesinti gibi resmi kesintiler veya nafaka kesintisi ve icra kesintisi gibi mahkeme kararına dayalı kesintiler ya da hizmet borçlanması gibi talebe bağlı kesintiler ve son olarak yemek parası, krek ücreti, özel sağlık sigortası ve telefon paraşı gibi özel kesintiler de olabilir.
derecesi 2/1 olan ve Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni olarak görev yapan bir personele 15.08.2017 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar / VHKİ 2/1</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar (TL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1- Gösterge Aylığı</td>
<td>Gösterge x Aylık Katsayısı / (1155 x 0,102706)</td>
<td>118,63</td>
</tr>
<tr>
<td>2- Ek Gösterge Aylığı</td>
<td>Ek Gösterge x Aylık Katsayısı / (1600 x 0,102706)</td>
<td>164,33</td>
</tr>
<tr>
<td>3- Taban Aylığı</td>
<td>Taban Aylığı Göstergesi x Taban Aylık Katsayısı / (1000 x 1,607645)</td>
<td>1.607,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4- Kıdem Aylığı</td>
<td>Hizmet Yılı x 20 x Aylık Katsayısı / (18 x 20 x 0,102706)</td>
<td>36,97</td>
</tr>
<tr>
<td>5-Yan Ödeme Aylığı</td>
<td>Yan Ödeme Puan Toplamı x Yan Ödeme Katsayısı / (2250 x 0,03257)</td>
<td>73,28</td>
</tr>
<tr>
<td>6- Tazminat Tutarı</td>
<td>9500 x Tazminat Oranı x Aylık Katsayısı / (9500 x 0,55 x 0,102706)</td>
<td>536,64</td>
</tr>
<tr>
<td>7- Ek Ödeme Tutarı</td>
<td>9500 x Ek Ödeme Oranı x Aylık Katsayısı / (9500 x 1,10 x 0,102706)</td>
<td>1.073,28</td>
</tr>
<tr>
<td>8- Aile Yardımı</td>
<td>Eş Yardımı Göstergesi x Aylık Katsayısı / (2134 x 0,102706)</td>
<td>219,17</td>
</tr>
<tr>
<td>9- Çocuk Yardımı</td>
<td>Çocuk Yardımı Göstergesi x Aylık Katsayısı / (500 + 500 + 250) x 0,102706</td>
<td>128,38</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Brüt Ödeme</strong></td>
<td>(1+2+3+4+5+6+7+8+9)</td>
<td><strong>3.958,33</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

199 Kazanılmış hak aylık derecesi 2/1 olan Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni için; 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek Ödeme Oranları” başlıklı “(I) Sayılı Cetvel” in “A- Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurlarına Karununa Göre Alanlar” bölümünün “I- Kadroları Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer alan personel ile Teknik Hizmetler, Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri ile Avukatlık Hizmetleri sınıflarında bulunan personelden ek ödeme oranları ilgili gruplarında düzenlemeneyen ve kadro unvanları bu bölümde yer alan personel” alt başlığının “m) Genel idare hizmetleri sınıftındaki diğer kadrolarda bulunanlardan” kısmının “1) 1-2 dereceden aylık alanlar” satırına karşılık gelen % 110 Ek ödeme Oranı alınmıştı.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Çalışma Numara</th>
<th>İşveren Payı</th>
<th>İşveren Payı</th>
<th>İşveren Payı</th>
<th>İşveren Payı</th>
<th>İşveren Payı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10- Emekli Keseneği İşveren Payı</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %12</td>
<td>295,71</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(5434 sayılı Kanun hükümlerine göre kesenek kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %12</td>
<td>295,71</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Gelir</td>
<td>(1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11)</td>
<td>4.746,88</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12- Emekli Keseneği İşveren Payı</td>
<td>492,84</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</td>
<td>295,71</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14- Emekli Keseneği Kişi Payı</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %16</td>
<td>394,27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15- Gelir Vergisi</td>
<td></td>
<td>107,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16- Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Ödeme x 0.00759</td>
<td>30,04</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17- Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %3</td>
<td>73,93</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kesintiler Toplamı</td>
<td>(12+13+14+15+16+17)</td>
<td>1.394,47</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aylık Net Ödeme</td>
<td>(Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)</td>
<td>3.352,41</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

201 Asgari Geçim İndirimi; çalışmayan eş ile evli ve üç çocuk üzerinden hesaplanarak (1.777,50 x 0,85 x 0,15) 226,63 TL olarak hesaba dâhil edilmiştir.
Örnek 2:

Bir bakanlıkta Dereceli kadroda, 21 yıl hizmeti olan, eşi çalışmayan, biri yetmiş iki aylıkten küçük bir tanesi de 12 yaş altında olan iki çocuk sahibi, kazanılmış hak aylık derecesi 1/4 olan ve Lisans mezunu Memur kadrosunda çalışan bir personele 15.12.2017 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>GELİR</th>
<th>TUTARI</th>
<th>KESİNTEGERI</th>
<th>ADI</th>
<th>TUTARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aylık Tutar</td>
<td>154,06</td>
<td>Gelir Vergisi</td>
<td>38,45</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge (2200)</td>
<td>225,95</td>
<td>Damga Vergisi</td>
<td>19,17</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1607,65</td>
<td>Emekli Keseneği (Devlet)</td>
<td>572,03</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kişisel Aylık</td>
<td>43,14</td>
<td>Emekli Keseneği (Kişi)</td>
<td>457,62</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yan Ödeme</td>
<td>16,29</td>
<td>Artış %100 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Em.Kes.Karşılığı</td>
<td>572,03</td>
<td>Giriş %25 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Artış %100 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>343,22</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Giriş %25 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Kişi)</td>
<td>343,22</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Sendika Aidatı</td>
<td>0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımi</td>
<td>219,17</td>
<td>Bireysel Emeklilık Kesintisi</td>
<td>85,8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardımi</td>
<td>77,03</td>
<td>Gelir Toplamı</td>
<td>3736,63</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>478,1</td>
<td>Kesinti Toplamı</td>
<td>1516,29</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Tazminat</td>
<td>0</td>
<td>Net Ödenen</td>
<td>2220,34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fazla Mesai</td>
<td>0</td>
<td>Ek Ödeme(375-666)</td>
<td>1065,13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi Tutari</td>
<td>199,97</td>
<td>Toplam Ödenen</td>
<td>3285,47</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Örnek 3:


<table>
<thead>
<tr>
<th>GELİR</th>
<th>ADI</th>
<th>TUTARI</th>
<th>KESİNTİ</th>
<th>ADI</th>
<th>TUTARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aylık Tutar</td>
<td>97,57</td>
<td>Gelir Vergisi</td>
<td>38,12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge (1600)</td>
<td>164,33</td>
<td>Damga Vergisi</td>
<td>26,91</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1607.65</td>
<td>Emekli Keseneği (Devlet)</td>
<td>496,33</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kişim Aylık</td>
<td>43,14</td>
<td>Emekli Keseneği (Kişi)</td>
<td>397,07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yan Ödeme</td>
<td>71,65</td>
<td>Artış %100 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Em.Kes.Karşılığı</td>
<td>496,33</td>
<td>Giriş %25 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Artış %100 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>297,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Giriş %25 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Kişi)</td>
<td>297,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Sendika Aidatı</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımı</td>
<td>219,17</td>
<td>Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>74,45</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardımı</td>
<td>77,03</td>
<td>Gelir Toplamı</td>
<td>4635,81</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>1561,13</td>
<td>Kesinti Toplamı</td>
<td>1330,68</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Tazminat</td>
<td>0</td>
<td>Net Ödenen</td>
<td>3305,12</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fazla Mesai</td>
<td>0</td>
<td>Ek Ödeme(375-666)</td>
<td>1355,62</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi Tutarı</td>
<td>199,97</td>
<td>Toplam Ödenen</td>
<td>4660,74</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Örnek 4:

Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilatında dört yıllık dini yükseköğretim mezunu İmam-Hatip olarak kazanılmış hak aylık derecesi 7/4, Emekli Keseneğine Esas Aylık Derecesi 8/1 olan, 4 yıl hizmeti bulunan, eşi çalışan, 2,5 yaşında olan bir çocuk sahibi, bir personele 15.12.2017 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır. (5434 sayılı Kanun’a göre maaş hesaplaması yapılmıştır.)

<table>
<thead>
<tr>
<th>GELİR</th>
<th>KESİNTİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>ADI</strong></td>
<td><strong>TUTARI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Aylık Tutar</td>
<td>78,06</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge (500)</td>
<td>51,35</td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1607,65</td>
</tr>
<tr>
<td>Kişem Aylık</td>
<td>8,22</td>
</tr>
<tr>
<td>Yan Ödeme</td>
<td>16,29</td>
</tr>
<tr>
<td>Em.Kes.Karşılığı</td>
<td>292,87</td>
</tr>
<tr>
<td>Artış %100 (Devlet)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Giriş %25 (Devlet)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Gen.Sağ.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımı</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardımı</td>
<td>51,35</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>917,16</td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Tazminat</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Fazla Mesai</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi Tutarı</td>
<td>153,31</td>
</tr>
</tbody>
</table>

363
Örnek 5:

Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatında dört yıllık Lisans mezunu Öğretmen olarak kazanılmış hak aylık derecesi 4/2, Emekli Keseneğine Esas Aylık Derecesi 2/1 olan, 15 yıl hizmeti bulunan, eşi çalışan, 12, 8 ve 4 yaşlarında üç çocuk sahibi, bir personele 15.12.2017 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>GELİR</th>
<th>ADI</th>
<th>TUTARI</th>
<th>KESİNTİ</th>
<th>ADI</th>
<th>TUTARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Aylık Tutar</td>
<td>97,57</td>
<td>Gelir Vergisi</td>
<td>23,28</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Gösterge (1100)</td>
<td>112,98</td>
<td>Damga Vergisi</td>
<td>22,74</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylık</td>
<td>1607,65</td>
<td>Emekli Keseneği (Devlet)</td>
<td>481,34</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kişem Aylık</td>
<td>30,81</td>
<td>Emekli Keseneği (Kişi)</td>
<td>385,07</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yan Odeme</td>
<td>24,43</td>
<td>Artış %100 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Em.Kes.Karşılığı</td>
<td>481,34</td>
<td>Giriş %25 (Devlet + Kişi)</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Artış %100 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sag.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>288,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Giriş %25 (Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Gen.Sag.Sig.Pir.(Kişi)</td>
<td>288,8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Gen.Sag.Sig.Pir.(Devlet)</td>
<td>0</td>
<td>Sendika Aidati</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aile Yardımı</td>
<td>0</td>
<td>Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>72,2</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çocuk Yardımı</td>
<td>102,71</td>
<td>Gelir Toplamı</td>
<td>3868,34</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminatı</td>
<td>1122,06</td>
<td>Kesinti Toplamı</td>
<td>1273,44</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ek Tazminat</td>
<td>0</td>
<td>Net Ödenen</td>
<td>2594,91</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tayin Bedeli</td>
<td>0</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Fazla Mesai</td>
<td>0</td>
<td>Ek Ödeeme(375-666)</td>
<td>629,4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Asgari Geçim İndirimi Tutarı</td>
<td>199,97</td>
<td>Toplam Ödenen</td>
<td>3224,31</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
8. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. Maddesi Uyarınca Kendilerine Ücret ve Tazminat Ödeneceklerin Maaş Hesabını

657 sayılı Kanun kapsamında çalışan memurların maaşlarının hesaplanmasında uygulanan yöntem genel olarak yukarıda formülünü vermiş olduğumuz hesaplama biçimine dayanmaktadır. Ancak 375 sayılı KHK’nın Ek 10. Maddesi ile bazı üst düzey kamu görevlileri ile yine bazı kariyer meslek mensupları açısından yukarıda genel olarak sistematığı verilen maaş hesaplama yönteminin dışına çıkılarak yeni bir maaş hesap sistemi getirilmiştir.

Buna göre 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere unvanı verilen memurlara (geçici 12 nci maddede öngörülen durumlar hariç), ücret ve tazminattan oluşan iki unsur üzerinden ödeme yapılması öngörülmuştur.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere yukarıda “Memurlara Yapılan Ödemeler (Aylıgün Unsurları)” başlıklı 9. bölümde aynen yer verildiği için burada tekrardan kaçınılmıştır.

1- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesi, madde kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları, bu kurum ve kuruluşların kadrolarında olup tazminat ödemesi yararlanacaklar ve kapsam dışında tutulanlar ile ücret ve tazminat ödemesine ilişkin diğer hususlar düzenlenmiştir. Buna göre;

a) Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı, Başbakanlık ve bakanlıklar ile bunların bağlı ve ilgili kurumlara, sosyal güvenlik kurumları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Üniversitelerarası Kurul Genel Sekreterliği ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı’nın;

- Merkez teşkilatlarında bu Kanun Hükmünde Kararname ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolarda bulunanlardan,

- Taşra teşkilatlarında ait kadrolarda bulunup, kadro unvanları ekli (II) sayılı Cetvelde yer alanlardan,

- Merkez teşkilatlarında; Dışişleri Meslek Memuru ve Konsolosluk ve İhtisas Memurları, özel yarışma sınavı sonucunda meşelle yardımcı veya stajyer olarak almış belirli süreli yetiştirme döneminde sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda uzman, müfettiş, denetçi, kontrolör, aktüer ve stenograf unvanlı kadrolara atanlanlar (mevzuatı uyarınca söz konusu kadrolara atanlan dahil) ve bunların yardımcı ve stajyerleri ile iç denetçilerden ekli (III) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolarda yer alanlardan;

ayıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre almakta olanlara (aşağıda kapsam dışında olduğu belirtilen memurlar hariç) ek 10 uncu madde uyarınca eki (II) ve (III) sayılı Cetvellerde belirlenmiş olan göstergeler üzerinden ücret ve tazminat ödemesi yapılacak.

b) Söz konusu ücret ve tazminatlardan yararlananların belirlenmesinde, ek 10 uncu madde hükümleri ile eki (II) ve (III) sayılı Cetvellerin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Kadro unvanları (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yer almakla birlikte kadrolarının bulunduğu kamu kurum ve kuruluşları ek 10 uncu madde kapsamında olmayanların belirtilen ücret ve tazminatdan yararlanan imkanı bulunmamaktadır. Örneğin, mahalli idareler ve bunların bağlı kuruluşları, yükseköğretim kurumları ve yargı kuruluşları ek 10 uncu madde kapsamında yer almadığından, bu idarelere ait kadrolarda bulunan memurlara, (II) ve (III) sayılı Cetvellerden öngörülen ücret ve tazminat ödemesi yapılmayacaktır.

c) Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı personeli, 2659 sayılı Adli Tıp Kurumu Kanununun 30 uncu maddesi kapsamında bulunan personel, Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü’nde görev yapan memurlar ile kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarında müşteri idare amirliği hizmetleri sınıfında ait kadrolarda bulunan memurlar ek 10 uncu madde kapsamında dışa tutulduğuundan, bunlara da bu madde uyarınca ücret ve tazminat ödemesi yapılmayacaktır.

d) Kadro dereceleri esas alınarak belirlenmiş olan ücret ve tazminatlar, personelin atandığı kadro derecesi dikkate alınarak ödenecektir, ancak 657 sayılı Kanunun 45 inci maddesine göre atananlar ile hakları aynı Kanunun 67 nci maddesi hükümlerine uygulanacaktır.

e) Ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde belirlenen ücret ve tazminatlara hak kazanılmamasında ve bunların ödenmesinde ayıklara ilişkin hükümler uygulanacaktır. Ücret ödemesi gelir ve damga vergisine tabi tutulacak, tazminat ödemesi ise damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmayacaktır.

d) Kadro dereceleri esas alınarak belirlenmiş olan ücret ve tazminatlar, personelin atandığı kadro derecesi dikkate alınarak ödenecektir, ancak 657 sayılı Kanunun 45 inci maddesine göre atananlar ile hakları aynı Kanunun 67 nci maddesi hükümlerine uygulanacaktır.

e) Söz konusu ücret ve tazminatlardan, ek 10 uncu madde kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde belirlenen ücret ve tazminatdan yararlananların sosyal güvenlik primine esas kazançların veya emekli keseneğine esas ayıklarının hesabında dikkate alınmayacak, bunların prime esas kazançları veya emekli keseneğine esas ayıkları 15/1/2012 tarihinden önce olduğu gibi 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinde üçüncü fıkrasının (a) ve (b) bendlerine ait olan Kanunun geçici 4 üçüncü maddesinin dördüncü fıkrasının (a) ve (b) bendleri ile alınan Kanunun geçici 4 üçüncü maddesinin dördüncü fıkrasının 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa göre tespit edilmeye devam edilecektir. Ancak, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (a) bendinin (3) numaralı alt bendinin uygulanmasında, ekli (III) sayılı Cetvelin 1 inci ve 2 nci sıralarında sayılanlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumların emsali personeli için, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesinin “II- Tazminatlar” kısmının “A- Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (g) bendinde “F- Denetim Tazminatı” bölümünün (b) bendinde yer alan tazminatlar esas alınacaktır.

2- Ek 10 uncu madde kapsamında ödeme yapılacak personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesine göre ödenen taban aylığı, kadem aylığı ve görev tazminatı, ek 9 uncu maddesinde öngörülen ek ödeme ile bu maddenin üçüncü ve dördüncü fıkrarında belirtilen mevzuat hükümlerine göre yapılan ödemeler, ek 14 üçüncü maddesi uyarınca yapılan ilave ek ödeme, 657 sayılı Kanunda ödenmesi öngörülen aylık,
ek gösterge, zam ve tazminatlar ve makam tazminatı ile avukatlık ve kalet ücreti ve temsil tazminatı ödenmeyecektir. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinin (D) bendi, 2 nci, 28 inci ve ek 13 üçüncü maddelerinde düzenlenmiş olan ödemeler ile 657 sayılı Kanunda öngörülen sosyal haklar ve yardımlar mevcut durumda olduğu gibi aynı usul ve esaslar dahilinde ödenmeye devam edilecektir.

Söz konusu yeni maaş sistemine dair aşağıda üç adet örnek verilmiştir. Örneklerden ilk ikisi emeklilik yönünden 5434 sayılı Kanun’a tabi olanlar, üçüncüüsü ise 5510 sayılı Kanun’a tabi olanlar içindir.

**Örnek 1**: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesine göre kendisine ücret ve tazminat ödenmesi gereken Genel Müdürü unvanlı bir kadroda, sosyal
güvenlik açısından **5434 sayılı Kanun** hükümlerine tabi olan, 21 yıl hizmeti bulunan ve 1 inc derecenin 4 üncü kademesinde görev yapan bir personele 15.08.2017 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar / Genel Müdür 1/4</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar (TL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-Ücret</td>
<td>Ücret Göstergesi(^{203}) x Aylık Katsayı / (67300 x 0,102706)</td>
<td>6.912,11</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Tazminat</td>
<td>Tazminat Göstergesi(^{204}) x Aylık Katsayı / (37050 x 0,102706)</td>
<td>3.805,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme</td>
<td>((1+2))</td>
<td>10.717,37</td>
</tr>
<tr>
<td>3- Emekli Keseneği İşveren Payı (5434 sayılı Kamın hükümlerine göre kesenek kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)</td>
<td>([\frac{Aylık gösterge x Aylık katsayı}{(67300 x 0,102706)} + (\frac{Taban aylık gösterge x Taban aylık katsayı}{1,607645} + (\frac{Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayı}{0,102706})] x 0,20)</td>
<td>872,96</td>
</tr>
</tbody>
</table>

\(^{203}\) **Genel Müdür için:** 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddyen Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bentleri Kapasamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli” başlıklı “(II) Sayılı Cetvel” in 4. satırında yer alan 67.300 Ücret Gösterge rakamı alınmıştır.


\(^{204}\) **Genel Müdür için:** 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddyen Birinci Fıkrasının (a) ve (b) Bentleri Kapasamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli” başlıklı “(II) Sayılı Cetvel” in 4. satırında yer alan 37.050 Tazminat Gösterge rakamı alınmıştır.
| 5- Emekli Keseneği İşveren Payı | 872,96 |
| 6- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi | 523,77 |
| 7- Emekli Keseneği Kişi Payı | 698,37 |
| 8- Gelir Vergisi | 798,75 |
| 9- Damga Vergisi | 81,34 |
| 10- Bireysel Emeklilik Kesintisi | 130,94 |
| Kesintiler Toplamı | 3.106,14 |
| Net Ödeme | 9.007,96 |

---

205 Asgari Geçim İndirimi; bekâr ve çocuksuza üzerinden hesaplanarak (1.777,50 x 0,50 x 0,15) 133,31 TL olarak hesaba dâhil edilmiştir.
Örnek 2- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesine göre kendisine ücret ve tazminat ödenmesi gereken Çevre ve Şehircilik Uzmanı unvanlı bir kadroda, sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olan, 12 yıl hizmet bulunan ve 4 üncü derecenin 1 inci kademesinde görev yapan bir personele 15.08.2017 tarihinde yapılacak mali hakla ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar / Çevre ve Şehircilik Uzmanı 4/1</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar (TL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-Ücret</td>
<td>Ücret Göstergesi x Aylık Katsayı / (39300 x 0,102706)</td>
<td>4.036,35</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Tazminat</td>
<td>Tazminat Göstergesi x Aylık Katsayı / (21625 x 0,102706)</td>
<td>2.221,02</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme</td>
<td>(1+2) x 0,20</td>
<td>6.257,36</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3- Emekli Keseneği İşveren Payı (5434 sayılı Kamin hükümlerine göre kesenek kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)

\[
\text{Hizmet yıllık x Aylık katsayısı) + (Ek gösterge x Aylık katsayısı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı) + (9500 x Ek Göstergeye bağlı tazminat oranı x Aylık katsayısı)} x Prim oranı
\]

\[
\text{[(915 x 0,102706) + (1.600 x 0,102706) + (1.600 x 0,102706)] x 0,20}
\]

\[
= 485,45
\]

206 **Çevre ve Şehircilik Uzman** için; 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddeden Birinci Fıkrasının (c) Bendi Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli” başlıklı “(III) Sayılı Cetvel” in 1. satırda yer alan “Kadro Derecesi 4 olanlar” hizasına karşılık gelen 39.300 Ücret Gösterge rakamı alınmıştır.


207 **Çevre ve Şehircilik Uzman** için; 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddeden Birinci Fıkrasının (c) Bendi Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli” başlıklı “(III) Sayılı Cetvel” in 1. satırda yer alan “Kadro Derecesi 4 olanlar” hizasına karşılık gelen 21.625 Tazminat Gösterge rakamı alınmıştır.
<table>
<thead>
<tr>
<th>4- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</th>
<th>Yukarıdaki emekli keseneği matrahı üzerinden %12</th>
<th>291,27</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Brüt Gelir</strong></td>
<td>((1+2+3+4))</td>
<td>7.034,08</td>
</tr>
<tr>
<td>5- Emekli Keseneği İşveren Payı</td>
<td></td>
<td>485,45</td>
</tr>
<tr>
<td>6- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</td>
<td></td>
<td>291,27</td>
</tr>
<tr>
<td>7- Emekli Keseneği Kişi Payı</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %16</td>
<td>388,36</td>
</tr>
<tr>
<td>8- Gelir Vergisi</td>
<td>([(Ücret Tutarı-Emekli keseneği kişi payı) x Matraha bağlı vergi oranı %15]-Asgari Geçim indirimi Tutarı^{208} ]</td>
<td>413,89</td>
</tr>
<tr>
<td>9- Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Ödeme x 0,00759</td>
<td>47,49</td>
</tr>
<tr>
<td>10- Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>Emekli keseneği matrahı üzerinden %3</td>
<td>72,82</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kesintiler Toplamı</strong></td>
<td>((5+6+7+8+9+10))</td>
<td>1.699,27</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Net Ödeme</strong></td>
<td>(\text{(Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)})</td>
<td>5.334,81</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

\^{208} Asgari Geçim İndirimi; bekâr ve çocuksuz üzerinden hesaplanarak \((1.777,50 \times 0,50 \times 0,15)\) 133,31 TL olarak hesaba dâhil edilmiştir.
Örnek 3- 375 sayılı Kanun Hükümdede Kararnamenin ek 10 uncu maddesi göre kendisine ücret ve tazminat ödenmesi gerekten Maliye Uzman Yardımcısı unvanlı bir kadroda, sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabi olan, bir yıldan az hizmeti bulunan ve 9 uncu derecenin 1 inci kademesinde görev yapan bir personele 15.1.2012 tarihinde yapılacak mali haklara ilişkin ödemeler aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar / Maliye Uzman Yardımcısı 9/1</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar (TL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-Ücret</td>
<td>Ücret Göstergesi x Aylık Katsayı / (30575 x 0,102706)</td>
<td>3.140,24</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Tazminat</td>
<td>Tazminat Göstergesi x Aylık Katsayı / (16800 x 0,102706)</td>
<td>1.725,46</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme</td>
<td>(1+2) x Prim oranı</td>
<td>4.865,70</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[(Aylık gösterge x Aylık katsayı) + (Ek gösterge x Aylık katsayı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayı) + (Makam tazminatı göstergesi x Aylık katsayı) + (Temsil veya görev tazminatı göstergesi x Aylık katsayı) + (9500 x 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesinde öngörülen tazminatlar x Aylık katsayı)] x Prim oranı</td>
<td>511,36</td>
</tr>
</tbody>
</table>

209 Maliye Uzman Yardımcısı için; 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddeden Birinci Fıkrasının (c) Bendı Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Göstergesi Çetveli” başlıklı “(III) Sayılı Çetvel” in 2. satırda yer alan “I inci sıradak sayılanların yardımcıları ve stajyerleri” hizasına karşılık gelen 30.575 Ücret Göstergesi rakamı alınmıştır.


210 Maliye Uzman Yardımcısı için; 375 sayılı KHK’ya ekli “Ek 10 uncu Maddeden Birinci Fıkrasının (c) Bendı Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Göstergesi Çetveli” başlıklı “(III) Sayılı Çetvel” in 2. satırda yer alan “I inci sıradak sayilanların yardımcıları ve stajyerleri” hizasına karşılık gelen 16.800 Tazminat Göstergesi rakamı alınmıştır.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Brüt Gelir</th>
<th>(1+2+3)</th>
<th>5.377,06</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>4- Sigorta Primi İşveren Payı</td>
<td></td>
<td>511,36</td>
</tr>
<tr>
<td>5- Sigorta Primi Kişisi Payı</td>
<td>Sigorta prim matrahı üzerinden %14</td>
<td>386,98</td>
</tr>
<tr>
<td>6- Gelir Vergisi</td>
<td>[(Ücret Tutarı - Sigorta primi kişi payı) x Matraha bağlı vergi oranı %15] - Asgari Geçim indirimi Tutarı</td>
<td>279,68</td>
</tr>
<tr>
<td>7- Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Ödeme x 0,00759</td>
<td>36,93</td>
</tr>
<tr>
<td>8- Bireysel Emeklilik Kesintisi</td>
<td>Sigorta prim matrahı üzerinden %3</td>
<td>82,92</td>
</tr>
<tr>
<td>Kesintiler Toplamı</td>
<td>(4+5+6+7+8)</td>
<td>1.297,87</td>
</tr>
<tr>
<td>Net Ödeme</td>
<td>(Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)</td>
<td>4.079,19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 10. maddesi uyarınca kendilere ücret ve tazminat ödenecelerinin vekalet durumu: Ekli (II) sayılı Cetvel kapsamında yer alan kadrolara vekaleten atananlara vekalet görevi nedeniyle birinci fıkrada belirtilen ödemeler yapılmaz. Ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yer alan kadrolarda bulunan ve ekli (II) sayılı Cetvel kapsamındaki başka kadrolara veya diğer kadrolara vekaleten atanan personele, birinci fıkrada belirtilen ödemeler dikkate alınmaksızın, 657 sayılı Kanunun 86. maddesi hükümleri çerçevesinde ve 175. inci maddesine göre vekaleten atanlan kadrolar için belirlenmiş olan ayılk göstergeleri ve ek göstergeler esas alınarak vekalet aylığı ve anılan Kanunun 152. nci maddesi uyarınca yürütülme konulan Bakanlar Kurulu kararının vekaletesi ilişkin hükümleri uyarınca işgal ettikleri kadrolar ve vekaleten atandıkları kadrolar için belirlenmiş olan zam ve tazminatlarının toplam tutarı esas alınarak zam ve tazminat farkı ödenir.

9. Memur Maaş Hesabında Kullanılan Bazı Veriler

Memur maaş hesabında kullanılan bazı verilere bilgi amaçlı olarak aşağıda yer verilmiştir.

211 Asgari Geçim İndirimi; bekâr ve çocukszuz üzerinden hesaplanarak (1.777,50 x 0,50 x 0,15) 133,31 TL olarak hesaba dâhil edilmiştir.
VERİLER

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Ocak 2018</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AYLIK KATSAYISI</td>
<td>0,108550</td>
</tr>
<tr>
<td>YAN ÖDEME KATSAYISI</td>
<td>0,034424</td>
</tr>
<tr>
<td>TABAN AYLİK KATSAYISI</td>
<td>1,699121</td>
</tr>
<tr>
<td>TABAN AYLİĞİ GÖSTERGESİ</td>
<td>1.000</td>
</tr>
<tr>
<td>KIDEM AYLİĞİ GÖSTERGESİ</td>
<td>20-500</td>
</tr>
<tr>
<td>AİLE YARDIMI (ÇOCUK) (TL)</td>
<td>27,14</td>
</tr>
<tr>
<td>AİLE YARDIMI (EŞ) (TL)</td>
<td>231,65</td>
</tr>
<tr>
<td>DOĞUM YARDIMI ÖDENEĞİ²¹⁴</td>
<td>300 - 400 - 600</td>
</tr>
<tr>
<td>TAZMINAT KARŞILIĞI ORANI²¹⁵</td>
<td>0.55-2.55</td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL GÜVENLİK PRİM ORANLARI (%)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1- 5510 sayılı Kanuna göre 4/c kapsamında olanlar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>a) Prim kesintileri 5434 sayılı Kanuna göre yapılanlar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Sigortalık payı</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>- İşveren Payı²¹⁶</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>b) Prim kesintileri 5510 sayılı Kanuna göre yapılanlar</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- Sigortalık payı</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>- İşveren Payı</td>
<td>18,5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

²¹² Aile yardımı ödeneğinde çocuklar için uygulanan 250 gösterge rakamı, 15.1.2005 tarihinden itibaren 0-6 yaş grubu çocuklar için % 100 artırımlı uygulanmaktadır.

²¹³ 1.1.2011 tarihinden itibaren 1500 gösterge rakamı 1823’e, 1.7.2011 tarihinden itibaren 1823 gösterge rakamı 2134’e yükseltilmiştir.

²¹⁴ 27.3.2015 tarihli ve 6637 sayılı Kanun ile 15.5.2015 tarihinden itibaren, Türk vatandaşlarına canlı doğan birinci çocuğu için 300 TL, ikinci çocuğu için 400 TL, üçüncü ve sonrası çocukları için 600 TL doğum yardımı yapılmaktadır.

²¹⁵ Prim kesintileri 5434 sayılı Kanuna göre yapılanlar için zam, tazminat ve benzeri ödemelerine karşılık olmak üzere övgü için 657 sayılı Kanunun başlık olmak üzere 657 sayılı Kanuna tabi en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dâhil) brut tutarının belirtilden oranı tekel eden miktarı prim kesintisi hesabında dikkate alınmaktadır. Buna göre alınan oranlar ek göstergesi 8400 ve daha yüksek olanlarla % 240, 7600 (dâhil)-8400 (hariç) arasında olanlarla % 200, 6400 (dâhil)-7600 (hariç) arasında olanlard %180, 4800 (dâhil)-6400 (hariç) arasında olanlard %150, 3600 (dâhil)-4800 (hariç) arasında olanlard %130, 2200 (dâhil)-3600 (hariç) arasında olanlard % 70 ve diğerlerinde ise %40 iken 22.8.2015 tarihli ve 2015/8057 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla 1.9.2015 tarihinden geçerli olmak üzere söz konusu oranlar sırasıyla % 255, % 215, % 195, % 165, % 145, % 85 ve % 55’e yükseltilmiştir.

²¹⁶ 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce işveren olan kişidir ve bu Kanun uyarınca da 4/c kapsamında olan personel için, sağlık hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin görevleri SGK tarafından devralındığı tarihten itibaren, kurumlarının ayrıca %12 oranında genel sağlık sigortası prımi ödenmesi gerekmektedir.
2- 5510 sayılı Kanuna göre 4/a kapsamında olanlar

<table>
<thead>
<tr>
<th>İş Sağlık Statüsü</th>
<th>Yüzde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sigortalı payı</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>İşveren Payı</td>
<td>20,5</td>
</tr>
<tr>
<td>OYAK KESENEGİ (%)</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>İşsizlik Sigortası Primi (%)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>İşçi Payı</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kurum Payı</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Devlet Payı</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

GELİR VERGİSİ ORANI (%)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tutar</th>
<th>Yüzde</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>14.800 TL’ye kadar</td>
<td>%15</td>
</tr>
<tr>
<td>34.000 TL’nin 14.800 TL’si için</td>
<td>2.220 TL, fazlası</td>
</tr>
<tr>
<td>6.060 TL, fazlası</td>
<td>%27</td>
</tr>
<tr>
<td>120.000 TL’nin 34.000 TL’si için</td>
<td>%35</td>
</tr>
<tr>
<td>29.280 TL, fazlası</td>
<td>%35</td>
</tr>
</tbody>
</table>

SAKATLIK İNDİRİMİ (TL) (her yıl için)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Derece Sakatlık</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Birinci derece sakatlar için</td>
<td>900 TL</td>
</tr>
<tr>
<td>İkinci derece sakatlar için</td>
<td>470 TL</td>
</tr>
<tr>
<td>Üçüncü derece sakatlar için</td>
<td>210 TL</td>
</tr>
</tbody>
</table>

BRÜT ASGARİ ÜCRET

| Tutar | 2.029,50 |

NET ASGARİ ÜCRET

| Tutar | 1.603,00 |

KIDEM TAZMİNATİ TAVANI (TL) (Her yıl için)

| Tutar | 5.001,76 |

10. Personel Giderleri İçin Genel Bütçe Detaylı Hesap Planı


217 10.1.2013 tarihli ve 6385 sayılı Kanun ile 1.9.2013 tarihinden itibaren, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (c) fıkrası uyarınca % 1 ila % 6,5 arasındaki kısa vadeli sigorta kollari oranları % 2 olarak sabitlenmiştir.

218 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (Md.31/1): Çalışma gücünün % 80’inden fazlasını (%80 dâhil) kaybeden birinci derece sakat, çalışma gücünün % 60’ından fazlasını (%60 dâhil) kaybeden ikinci derece sakat, çalışma gücünün % 40’ından fazlasını (%40 dâhil) kaybeden üçüncü derece sakat sayıılır.

219 Kidem tazminatı tanımı, en yüksek Devlet memuru bir hizmet yılı için ödemecek emekli ikramiyesi tutanır. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü’nün 4.1.2018 tarihli ve (Sıra No:2) sayılı Genelgesinin (B) Bendinin 2. fıkrasında 5.001,76 TL olarak ilan edilmiştir.
2016 YILI GENEL BÜTÇE DETAYLI HESAP PLANI
(830.1. Personel Giderleri Alt Hesabı İcin)
(Son Güncellenme Tarihi 01.11.2017)

<table>
<thead>
<tr>
<th>HESKOD</th>
<th>EKOD 1</th>
<th>EKOD 2</th>
<th>EKOD 3</th>
<th>EKOD 4</th>
<th>ANA HESAP, HESAP GRUBU, HESAP ve YARDIMCI HESABIN ADI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>Personel Giderleri²²⁰</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Memurlar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>Temel Maaşlar²²¹</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>Temel Maaşlar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>Taban Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>Yurtdışı Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td>Zamlar ve Tazminatlar²²²</td>
</tr>
</tbody>
</table>

²²⁰ Kamu personeli ile kamu personeli olmaya bile bünü gidilecektir, ve hizmetinden faydalanılan kişilere veya diğerlerine bordroya dayalı olarak nakden yapılan ödemeleri ifade etmektedir.

²²¹ - Bir kadroya dayalı olarak istihdam edilenlere ilgili mevzuatına göre yapılan aylık, ek gösterge, kıdem aylığı ve taban aylığı ödemeleri,
- Hâkim ve savcılara yada anda kastas aylık esas alınarak suretiyle yapılan aylık ödemeler,
- Özel kanunlarındaki hükümlere dayanarak kurul başkan ve üyelerine yapılan aylık ücret ödemeleri,
- Yabancı ülkelerde çalıştırılan aylıkları,
- Vekâlet ve ikinci görev aylıkları
- Aylıkların “asgari ücret” seviyesine yükseltilmesinden doğan farklar,
- Görevden uzaklaştırılanlar, kadrozu olmamak suretiyle yapılan aylık ödemeleri,
- bu bölüme gider kaydedilecektir.

²²² - İlgi mevzuatına göre iş riski, iş güclüğü, temininde güclük ve mali sorumluluk zamları ile özel hizmet tazminatı, ek özel hizmet tazminatı, eğitim öğretim tazminatı, din hizmetleri tazminatı, emniyet hizmetleri tazminatı, mükü idare amirliği özel hizmet tazminatı, denetim tazminatı, adalet
<table>
<thead>
<tr>
<th>830</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>Zamlar ve Tazminatlar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>Ödenekler<strong>223</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>Ödenekler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>Sosyal Haklar<strong>224</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>Sosyal Haklar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>Ek Çalışma Karşılıkları<strong>225</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Görevlendirme Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>Ek Ders Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>Destekleme ve Yettiştirme Kursları Kapsamında Ödenen Ücretler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>Ödül ve İkramiyeler<strong>226</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>Ödül ve İkramiyeler</td>
</tr>
</tbody>
</table>

hizmetleri tazmini, hizmet tazmini, makam tazmini, temsil tazmini, görev tazmini, yüksek hakimlik tazmini, yabancı dil tazmini, ek tazmini, uçuş tazmini, atlayış tazmini ve dalış tazmini gibi değişik adlar altında yapılan tazminat ödemeleri, Kurumsal ya da belirli bir hizmet veya meslek grubuna yönelik olarak tazminat, ek ödeme ve ek ücret gibi değişik adlar altında yapılan ödemeler, bu bölüme gider kaydedilecektir.

**223** İlgili mevzuat gereğince üniversite ödeniği, idari görev ödeniği, geliştirme ödeniği, eğitim öğretim ödeniği, öğretim yılına hazırlık ödeniği, yargı ödeniği, sendika ödeniği ve ek ödenek gibi “ödenek” adı altında yapılan her türlü ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

**224** İlgili mevzuat gereğince aile yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, nakdi giyecek yardımı ve tayin edilen nakden ödenen sosyal haklar ve yardımcılar bu bölüme gider kaydedilecektir. Ancak, doğru dan giyecek verilmesi suretiyle yapılan aynı nitelikteki yardımcılar mal ve hizmet almaları bölümüne göre kaydedilecektir.

**225** İlgili mevzuat gereğince; Fazla çalışma ücreti, Komisyon ve kurul üyelerinin huzur ve toplantı ücretleri ile huzur hakkı, Nüfus yenileme işleminde çalışan memurlara ödeenecek ürete, Konferans ücreti, Ek ders ve sınav ücreti, Nöbet ücreti ile benzer adlar altında yapılan ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

**226** Mevzuatında yer alan hükümler uyarınca ödül, ikramiye ve benzeri adlar altında memurlara yapılan ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>830</th>
<th>1</th>
<th>1</th>
<th>9</th>
<th>Diğer Giderler&lt;sup&gt;227&lt;/sup&gt;</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>Diğer Giderler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td>Sözelşmeli Personel</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Ücretler&lt;sup&gt;228&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personel Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Akademik Sözleşmeli Personelin Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Yabancı Uyruklu Sözleşmeli Personelin Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Sözleşmeli Sanaçların Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Yurtdışı Sözleşmeli Personelin Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>Diğer Sözleşmeli Personel Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Zamlar ve Tazminatlar&lt;sup&gt;229&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personel Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Akademik Sözleşmeli Personelin Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Yabancı Uyruklu Sözleşmeli Personelin Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Sözleşmeli Sanaçların Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Yurtdışı Sözleşmeli Personelin Zam ve Tazminatları</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<sup>227</sup> Personel kanunlarına göre bir kadroya dayalı olarak istihdam edilenlere yukarıda belirtilenler dışında kalan ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

<sup>228</sup> İlgili mevzuatına göre sözleşmeli olarak istihdam edilenlere sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri bu bölüme gider kaydedilecektir.

<sup>229</sup> Sözleşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri dışında zam, tazminat veya ek ödeme niteliğinde bir ödeme yapılması halinde bu türden ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.
|   |   |   |   |   | **Sözleşmeli olarak istihdam edilenlere**, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri dışında öğretmenlere yapılmakta olan “öğretim yılına hazırlık ödeme” gibi ödenek niteliğinde bir ödeme yapılması halinde bu türden ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

230 Sözelşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri dışında öğretmenlere yapılmakta olan “öğretim yılına hazırlık ödeme” gibi ödenek niteliğinde bir ödeme yapılması halinde bu türden ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

231 Sözelşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri dışında aile yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı ve nakdi giyecek yardımı gibi sosyal hak niteliğinde bir ödeme yapılması halinde bu türden ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

232 Sözelşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında ücret ödemeleri dışında ve ek çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti ve ek ders ücreti gibi bir ödeme yapılması halinde bu türden ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>830</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>5</th>
<th>1</th>
<th>657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>Akademik Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>Yabancı Uyruklu Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>Sözleşmeli Sanatçıların Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>6</td>
<td>Yurtdışı Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>90</td>
<td>Diğer Sözleşmeli Personelin Ek Çalışma Karşılıkları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>Ödül ve İkramiyeler&lt;sup&gt;233&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personelin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personelin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>Akademik Sözleşmeli Personelin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>Yabancı Uyruklu Sözleşmeli Personelin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>Sözleşmeli Sanatçıların Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>Yurtdışı Sözleşmeli Personelin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>90</td>
<td>Diğer Sözleşmeli Personel Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td>Diğer Giderler&lt;sup&gt;234&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

<sup>233</sup> Sözleşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca sözleşmeleri karşılığında yapılan ücret ödemeleri dışında ödül niteliğindeki ödemeler ile ikramiye, teşvik ikramiyesi gibi adlarla yapılan ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

<sup>234</sup> Sözleşmeli olarak istihdam edilenlere, ilgili mevzuatu uyarınca yukarıda belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılması halinde bu tür ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir.

380
<table>
<thead>
<tr>
<th>830</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>9</th>
<th>1</th>
<th>657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>Akademik Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
<td>Yabancı Uyruklu Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>5</td>
<td>Sözleşmeli Sanaçların Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>Yurt dışı Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>90</td>
<td>Diğer Sözleşmeli Personelin Diğer Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td>İşçiler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>Ücretler&lt;sup&gt;235&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>Sürekli İşçilerin Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td>Geçici İşçilerin Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>İhbar ve Kıdem Tazminatları&lt;sup&gt;236&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>Sürekli İşçilerin İhbar ve Kıdem Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td>Geçici İşçilerin İhbar ve Kıdem Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>Sosyal Haklar&lt;sup&gt;237&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>Sürekli İşçilerin Sosyal Hakları</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>Geçici İşçilerin Sosyal Hakları</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<sup>235</sup> İşçilere günlük ve gereğinde aylık ücretleri, ek ödemeler, ücret niteliğindeki diğer ödemeler, mevzuatı gereğince işçinin ücretinden kesilecek prim ve kesenekler de, bu bölüme gider kaydedilecektir. Ancak, işçilere ödencek olan seyyar görev tazminatları ise bu bölüme değil “03.3.5 - yolluk tazminatları” bölümüne gider kaydedilecektir.

<sup>236</sup> İşçilere ödencek olan ihbar tazminatları ile kıdem tazminatları bu bölüme gider kaydedilecektir.

<sup>237</sup> İşçilere yemek yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı ve evlenme yardımı gibi sosyal haklar kapsamında olanlardan nakdi olarak yapılacak ödemeler bu bölüme gider kaydedilecektir. Ancak, işçiye yiyecik, giyecek verilmesi suretiyle yapılan aynı niteliğeki yardımlar ile işçilerin servislerle taşınmasına ilişkin giderler bu bölüme dahil edilmemektedir bu alımların niteliğine göre mal ve hizmet alımları bölümine dahil edilecektir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Sayı</th>
<th>Sütun1</th>
<th>Sütun2</th>
<th>Sütun3</th>
<th>Sütun4</th>
<th>Başlık</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td>Fazla Mesaileri&lt;sup&gt;238&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>Sürekli İşçilerin Fazla Mesaileri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>Geçici İşçilerin Fazla Mesaileri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td>Ödül ve İkramiyeler&lt;sup&gt;239&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>Sürekli İşçilerin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>Geçici İşçilerin Ödül ve İkramiyeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td></td>
<td>Diğer Ödemeler&lt;sup&gt;240&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>Sürekli İşçilerin Diğer Ödemeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>Geçici İşçilerin Diğer Ödemeleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td>Geçici Personel</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td>Ücretler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>Vizesiz Geçici İşçilere Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>Aday Çırak, Çırak ve Stajyer Öğrencilere Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>Usta Öğreticilere Yapılacak Ödemeler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>657 Sayılı kanunun 4/C Kapsamında çalışanlara Yapılacak Ödemeler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>Kısımı Zamanlı Çalışan Öğrencilere Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>6</td>
<td>Ders Ücreti Karşılığında Görevlendirilenlere Ücretleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>90</td>
<td>Diğer Geçici Personele Yapılacak Ödemeler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td>Fazla Mesailier</td>
</tr>
</tbody>
</table>

---

<sup>238</sup> İşçilere, fazla süreli çalışmalar, fazla çalışmalar veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yaptırılan çalışmalar karşılığında yapılacak ilave ödemeler bu bölüm gider kaydedilecektir.

<sup>239</sup> - Ödül niteliğindeki ödemeler, - İlave tediyeler, - Toplu iş sözleşmesine göre ödenen ikramiyeler, bu bölüme gider kaydedilecektir.

<sup>240</sup> İşçilere yukarıda sayılanlar dışında herhangi bir ödeme yapılması halinde bu bölüme gider kaydedilecektir.
Sayılı Kanunun 4/C kapsamında Çalışanların Fazla Mesai lerı

Sosyal Haklar

657 S. Kan. 4/c Mad. Kapsamında Çalışanların Sosyal Hakları

Ek Ödemeler

657 S. Kan. 4/c Mad. Kapsamında Çalışanların Ek Ödemeleri

Diğer Personel

Ücret ve Diğer Ödemeler

Muhtarların Ücretleri

Geçici Köy Korucularnın Ücretleri

Er - Erbaş Harçlıkları

Öğrenci Harçlıkları

Yurtdışı Öğrenimde Ödenen Aylıklar

Hükümlü Ücretleri

Diğer Personele Yapılan Diğer Ödemeler

Milletvekilleri

---

241 Kamu kurum ve kuruluşlarında daimi veya geçici olarak memur, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışmamakla birlikte kamu hizmetlerinin yürütülmesinde kendilerinden faydalanılan (muhtar, geçici köy korucusu gibi) kişilerle çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ile yurtiçinde veya yurtdışında okutulan yerli öğrencilere ödenen harçlıklar gibi ödemeler bu bölümde sınıflandırılacaktır.

242 “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk, Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliğinin” parasız yatılı öğrencilere yapılacak sosyal yardımlar başlıklı 21. maddesinde öngörülen; giyim ve kırtasiye ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla her yıl Eylül ayının başına ortaokul, özel eğitim ortaokulu veya imam-hatip ortaokulu ve ortaöğretim öğrencilerine, 2200 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen tutar üzerinden yapılacak ödenmenin bu tertibe kaydedileceği düşünülmektedir.

243 Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerine, ilgili mevzuatına göre ödenmesi gereken ödenekler ile mali ve sosyal hakları bu bölümde gider kaydedilecektir. Ayrıca, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyelerine aylık ödeneklerinin belli oranında hesaplanarak ödenen “yolluk” adıyla yapılan
<table>
<thead>
<tr>
<th>830</th>
<th>1</th>
<th>7</th>
<th>2</th>
<th>Zamlar ve Tazminatlar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>1 Zamlar ve Tazminatlar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>Ödenekler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>1 Ödenekler</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>Sosyal Haklar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>1 Sosyal Haklar</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>8</td>
<td>Cumhurbaşkanı Ödeneği</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>Cumhurbaşkanı Ödeneği</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>1 Cumhurbaşkanı Ödeneği</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>İstihbarat Personeli</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>İstihbarat Personeli Giderleri</td>
</tr>
<tr>
<td>830</td>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>1 İstihbarat Personeli Giderleri</td>
</tr>
</tbody>
</table>


244 Görevdeki Cumhurbaşkanına ödenen ödenekler bu bölümde gider kaydedilecektir.

245 MİT Müşterarlığından, ilgili mevzuatına göre değişik statüde istihdam edilen personele nakdi olarak ödenen her türlü mali ve sosyal hak ve yardımlar bu bölümde gider kaydedilecektir.

KEÖS uygulaması ile sistemi kullanacak muhasebe birimlerinin Ziraat Bankasındaki ödeme hesabı kapattığı merkezden (Maliye Bakanlığı Muhasebe Genel Müdürlüğü tarafından) muhasebe birimi adına ve hesabına T.C. Merkez Bankası (TCMB) nezdinde bir “Ödeme” hesabı açılacaktır. Böylelikle daha önce Ziraat Bankası ile olan elektronik bağ sonlandırılarak TCMB üzerinden talimatlar aktarılacaktır.

Muhasebe birimlerince yapılacak ödemelere ilişkin nakit ihtiyaçının belirlenebilmesi ve Hazine Müsteşarlığında karşılanabilmesi amacıyla, Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği ile Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinde Bakanlığa verilen yetki çerçevesinde açılan 325- Nakit Talep ve Tahsisleri Hesabı kullanılacaktır.

Merkez Bankası tarafından gönderme işlemlerinin yapılabilmesi için öncelikle muhasebe biriminin Hazine Müsteşarlığında nakit talep etmesi ve bu taleplerin Hazinece karşlanması gerekmektedir. Bu çerçevede süreci özetlenecek olursa;

246 Nakit yönetiminin gider fonksiyonuna ilişkin olarak, Genel Bütçeli idarelerin nakit talepleri ve nakit aktarma işlemleri KBS (KEÖS) üzerinden yapılmalıdır.

247 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinin nakit talepleri; “Kamu kurum ve kuruluşlarının nakit taleplerinin internet üzerinden elektronik olarak Müsteşarlığa aktarılmasına imkan sağlayan Nakit Talebi Aktarım Sistemi (NTAS)” üzerinden alınmaktadır.

İlgili kurum ve kuruluşların nakit talepleri, oluşturuluran internet portalı üzerinden alınmakta ve alınan veriler nakit programının hazırlanma sürecinde kullanılmaktadır.

İlgili mevzuat (Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Nakit Taleplerinin Hazırlanması ve Hazine Müsteşarlığında Bildirimlemesine İlişkin Yönetmelik) gereği kurum ve kuruluşlar belli periyotlarda nakit taleplerini, 5018 sayılı Kanun ile mali hizmetler birimlerine verilmiş görevleri yürütüen birimler aracılığıyla Hazine Müsteşarlığına söz konusu portal üzerinden iletmektedir.

NTAS ile ilgili mevzuat çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları her ay, takip eden üç aya ilişkin nakit talepleri alınmakta, cari ay içerisinde bahse konu nakit talepleri revize edilebilmektedir.

248 Nakit talep ve tahsisleri hesabı, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri muhasebe birimlerinin nakit ihtiyaçlarının belirlenmesi, talep edilmesi ve karşılanan tutarlardan gerçekleştirilen ödemelerin izlenmesi için kullanılır.
1- Muhasebe Birimi, tahakkuk biriminden gelen evraka istinaden say2000'i sisteminde muhasebe kaydı oluşturur. Bu sayitta 325 Nakit talep ve Tahsisleri Hesabı, nakit talep edilecek tutarı gösterir.

2- Oluşan Muhasebe Kaydına istinaden Banka İşlemleri Menüsü/Tek Hazine İşlemleri/Saymanlık Nakit İşlemleri/Nakit Talep Formundan ilgili ekonomik kod ve tutar seçerek Hazineden nakit talep edilir.

3- Nakit Talepleri tam iş günlerinde 15.30 a kadar, yarım iş günlerinde ise 10.30 a kadar yapılır.

4- Hazine Müsteşarlığı, muhasebe birimlerinden gelen nakit taleplerine istinaden, vadeye bağlı talepleri aynı gün diğer nakit taleplerini ise nakit programı çerçevesinde en kısa zamanda karşılar.

5- Hazine Müsteşarlığı nakitleri tam iş günlerinde 16.30’da, yarım iş günlerinde ise 11.00’da karşılamaya başlar.

6- Hazine Müsteşarlığı tarafından nakitler karşılandığında, nakdi karşılıyan muhasebe biriminin ekranına “Saymanlığızda Hazineden nakit gelmiştir.” uyarısı ekran gelir.

7- Muhasebe birimi nakdindir evrak işiyle ilgili uyarıyı aldıktan sonra Banka İşlemleri Menüsü/Tek Hazine İşlemleri/Saymanlık Nakit İşlemleri/Gönderme Emri Olusturma İşlemleri Formundan ilgili ekonomik kod ve tutara göre muhasebeleştirmeye işlemi yapar. KEÖS uygulamasında ilk imzalı belge olmadığını sistem her bir 103 hesap için otomatik olarak gönderme emri numarası verecktir Yani Deftendarlık tarafından verilen gönderme emri koçanı kullanılmayacaktır.

8- Muhasebeleştirmeye işleminden sonra oluşan otomatik fişte 325 Nakit Talep ve Tahsisleri Hesabına borç ve 103- Verilen Çek ve Gönderme Emirleri Hesabına alacak kaydı oluşturur. 103- Verilen Çek ve Gönderme Emirleri Hesabının detayında yer alan T.C. kimlik numarası, ilgili hesap numarası/IBAN, gönderme emri numarası vb. detay bilgiler talimatı bankaya iletmek üzere KEÖS uygulamasına veri olarak otomatik olarak aktarılacaktır.

9- Muhasebe Birimleri elektronik ortamda gelen nakdinde istinaden oluşturdukları gönderme emirlerini (103 hesaba ait bilgileri) 17.30 a kadar KEÖS e bağlanarak T.C. Merkez Bankasına ödeme talimatı verirler.

10- Hazine tarafından elektronik ortamda karşılanan nakitlerin fiziki parası bir iş günü sonrasında saat 9.00 da her bir saymanlığun ödeme hesabına aktarılır.

11- KEÖS de hem elektronik talimat hem de ödeme hesabında nakit olduğunda talimatlar hak sahibinin hesabına T.C. Merkez bankası aracılığı ile aktarılacaktır.

12- 325 Nakit talep ve Tahsisleri Hesabına ilişkin düzeltme;

a) Nakit talep edilmeden önce yeşimiye de 325 Nakit Talep ve Tahsisleri Hesabının detayında Değiştir butonu ile hiçbir düzeltme işlemi yapılamamaktadır. Bu aşamadaki tüm hataları muhasebe kaydı ile ters kayıt yapilarak ya da muhasebe fişi iptal edilerek (Aynı gün içinde 505 yetki ile nakit talep edilmedi ise onay/iptal yapabilir) düzeltmelmelidir.
b) Nakit talep edildikten sonra yevmiye değişir buton ile hiçbir değişiklik yapılamaz. 325- Nakit talep ve Tahsisleri Hesabının detay ve tutar gibi bütün hataları muhasebe kaydı ile ters kayıtla düzeltilebilir.

c) Hazineden nakit geldikten sonra da tutar veya herhangi bir detayda değişiklik yapılmak istendiğinde Gönderme Emri Oluşturma formundan 103- Verilen Çek ve Gönderme Emri Hesabı oluşturulmadan ters kayıtla düzeltme yapılabilir. (325 hesap borç-ilgili hesap alacak çalıştırılır.) 103 – Hesap oluşturulmadıktan sonra KEÖS den herhangi bir işlem yapılmadı ise muhasebe kayıt formundan 103 hesap borç ilgili hesap alacak çalıştırarak düzeltme kayıt yapılabilir.

12. Hatalı Maaş Ödemelerinin Tahsili İşlemleri

Kontrol, denetim, inceleme, kesin hüküm bağlama veya yargılama sonucunda tespit edilen kamu zararlarının tahsiline ilişkin usul ve esasları belirlenmek amacıyla 19.10.2006 tarihli ve 26324 sayılı Resmi Gazetede “Kamu Zararlarının Tahsiline İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır. Söz konusu Yönetmelik; düzenleyici ve denetleyici kurumlar hariç olmak üzere, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde tespit edilen kamu zararlarından doğan alacakları kapsamaktadır. 249

Yönetmeliğin “Kamu zararından doğan alacağı tebliği ve takibi” başlıklı 10 uncu maddesi şu şekilde diredir:

“(1) Kamu zararından doğan alacaklar, merkezde strateji geliştirme birimlerince, taşrada ise takibe yetkili birimlerince, taşrada ise takibe yetkili birimlerince sorumluların ve ilgillilerin bilinen adreslerine imzaları alınmak suretiyle veya 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir.

(2) Kontrol, denetim veya inceleme sonucunda tespit edilen kamu zararı alacaklarının sorumluları ve ilgillere tebliğ işlemlerine, 7nci madde gereğince yapılacak değerlendirme işlemlerinin tamamlanması tarihi itibaren beş iş günü içerisinde başlatılır. Tebliğde; borcun miktarı, sebebi, doğuş tarihi, faiz başlangıç tarihi, ödeme veri, yedi günlük itiraz süresi, itiraz merçit belirtilerek, söz konusu tutarın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içersinde ödendmesi istenir. Itiraz merkezde strateji geliştirme birimince, taşıradan ise takibe yetkili birimin en üst yöneticisince on iş günü içerisinde sonlandırılır. Itiraz ve itirazı değerlendirme süresi bir aylık ödeme süresini etkilemez.

(3) Sayıştay denetimi sonucunda düzenlenen sorgular ihbar kabul edilerek yapılan değerlendirme sonucuna göre tahsil edilmesi gerektiği bildirilen kamu zararı alacaklarının sorumluları ve ilgillilere tebliğinde de aynı şekilde işlem yapılır.
(4) Kesinleşen Sayıştay ilâmlarının tebliğinde 21/2/1967 tarihli ve 832 sayılı Sayıştay Kanunu 250 hükümleri uygulanır.

(5) Adli, idari ve askeri mahkemelerce hüküm bağlanan ve taraflara tebliğ edilen kamu zararından doğan alacaklarla iliskin kararın kesinlenmesi beklenmeksizin, takip işlemlerine başlanır. Yargılama sonucunda verilen tazmine ilişkin kararlardan kamu idaresini temsile yetkili hukuk birimine takip edilmeyenler, takip edilmek üzere temsile yetkili hukuk birimlerine intikal ettirilir.

(6) Kamu zararı alacaklarının yapılan tebligata rağmen sorumlular ve/veya ilgililerce süresinde rızaen ödenmemesi halinde ilgili alacak takip dosyası, sürenin bitiminden itibaren beş işgüneyi içerisinde, alacağın hüküm tahlisi için, strateji geliştirme birini veya taşradağı ilgili takip birimince kamu idaresini temsile yetkili hukuk birimine gönderilir.

(7) Kamu zararına neden olan mevzuatta aykırı karar, işlem, eylem veya ihmalin yapıldığı mali yilla ilişkin hesap ve işlemlerin Sayıştay tarafından onanması olması, tespit edilen kamu zararından doğan alacağın takip ve tahsiline engel teşkil etmez.

Kamu zararından doğan alacaklar, sorumluların ve/veya ilgililerden, zararın oluştuğu tarihten itibaren ilgili mevzuatına göre hesaplanacak faizliyle birlikte tahsil edilir.

Tespit edilen kamu zararları;

- Rızaen ve sulh yoluya ödenmek, 251
- 818 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine göre takas yapılmak, 252
- c) 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümleri uygulanmak, 253

suretiyle tahsil edilir.

Kamu zararından doğan alacaklar, sorumluların ve/veya ilgililerin talebi üzerine kamu idaresince taksitlendirilebilir.

Taksitlendirme süresi azami beş yıldır.


251 Rızaen ve sulh yoluya tahsilata ilişkin ayrıntı Yönetmeliğinin 13. maddesinde açıklanmıştr.

252 Takas suretiyle tahsilata ilişkin ayrıntı Yönetmeliğinin 14. maddesinde açıklanmıştr.

253 İcra yoluyla tahsilata ilişkin ayrıntı Yönetmeliğinin 15. maddesinde açıklanmıştr.
Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinde taksitlendirme işlemleri, 8/1/1943 tarihli ve 4353 sayılı Kanun’un ihtilafların sulh yoluyla halline ilişkin hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilir.

Kapsamlı diğer kamu idarelerinin özel mevzuatlarında başka türlü bir düzenleme bulunmadığı takdirde taksitlendirmeye üst yöneticiler yetkilidir. Üst yöneticiler bu yetkilerini sınırlarını açıkça belirtmek suretiyle merkezde yardımcılarına veya strateji geliştirme birimlerine, taşrada ise idarenin en üst yöneticilerine devredebilir.

Sorumluların ve/veya ilgililerin yazılı taksitlendirme talebi üzerine, sorumlu ve/veya ilgili ile idare arasında, taksitlendirmenin süresini, taksit sayısı ve tutarları ile ödeme süresini, taksit sasyayı ve tutarları ile ödeme süresini, taksit sasyayı ve tutarları ile ödeme süresini belirleyen bir ödeme planı yapılır. Sorumlulardan ve/veya ilgililerden taksitlerini ödeme planına uygun ve vadesinde düzenli olarak ödenmekle ödenen tutar vadesi gelmiş alacak asına ve faizine orantılı olarak mahnup edilir.

(4) Borç asına faiz dahil edilerek, tekrar faiz yürütülemez.

Sorumlular ve/veya ilgililer, taksitlendirme taleplerine ilişkin yetkili makamın onayı alınmaya kadar dilekçede belirtilen ilk taksit miktarını hemen, takip eden taksitleri de düzenli olarak, faiz ile birlikte muhasebe birimine ödevi lehetirler. Yetkili makamdan alınan

Kamu Zararından Doğan Alacaklarda Faiz

(1) Kamu zararından doğan alacaklarda ilgili mevzuatına göre hesaplanacak faizin başlangıç tarihi, kural olarak zararın oluştuğu tarihtir.

(2) Sayılatay, adlı, idari ve askeri mahkeme ilâmları ile tespit olunan kamu zararından doğan alacaklarda faiz başlangıç tarihi, ilâmda faizin başlangıçtaki hakkında hüküm varsa belirtilen tarih, aksi takdirde karar tarihindir.

(3) Sorumlular ve/veya ilgililerce yapılan ödeme tutarının, alacak asına ve faiz tutarının tamamını karşılamaması halinde ödenen tutar vadesi gelmiş alacak asına ve faizine orantılı olarak mahnup edilir.

(4) Borç asına faiz dahil edilerek, tekrar faiz yürütülemez.

överindeki kamu zararı alacaklara ilişkin olarak düzenlenecek “resen borç senedi ve kefaletname” için noter tasdiki çıkar.

Sorumlular ve/veya ilgililer, taksitlendirme taleplerine ilişkin yetkili makamın onayı alınmaya kadar dilekçede belirtilen ilk taksit miktarını hemen, takip eden taksitleri de düzenli olarak, faiz ile birlikte muhasebe birimine ödevi lehetirler. Yetkili makamdan alınan

254 4353 sayılı Kanun, 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 18. maddesinin (2) numaralı fikrasi ile yürürlükten kaldırılmış ve aynı fikra ile alınan Kanun’a yapılan atıfların ilgisine göre 659 ya da 178 sayılı kanun hükmünde kararnamelerle yapılmış sayılacağı şeklinde düzenlene yapılmıştır. Buna göre ihtilafların sulh yoluya halline ilişkin hükümlerden adli uyuşmazlıkların sulh yol ile çözüümü 659 sayılı KHK’nın 11. maddesinde; idari uyuşmazlıkların sulh yol ile çözüümü ise 659 sayılı KHK’nın 12. maddesinde düzenlenmiştir.
taksitlendirme onayında kararlaştırılan taksit miktarı ödenen taksit miktarından fazla olduğu takdirde, onayda belirtilen ilk taksit tarihinden itibaren geçen taksit sürelerine ait toplam fark peşin olarak tahsil edilir.

Taksitlerden birinin ödeme planına ve “resen borç senedi ve kefaletname”ye uygun olarak vadesinde ve faiziyle birlikte tamamen ödenmemesi halinde alacağın tamamı muaccel olur ve hüküm tahsili için gerekli işlemler başlatılır.

Taksitlerin tahsili sırasında taksit döneminin ödenip faiziyle birlikte tamamen ödenmemesi halinde alacağın tamamı muaccel olur ve hüküm tahsili için gerekli işlemler başlatılır.

13. Uygulamada Memur Maaslarının Hesaplanması

Uygulamada memur maaşları Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi (KBS) üzerinde yer alan Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) ile hesaplanmaktadır.

Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi (KBS), Sistemi yönetmekle görevli Maliye Bakanlığı tarafından sevk ve idare olunmakta olup Sistem kendi internet sayfasında şu şekilde tanımlanmıştır:

“Devletin temel görevlerinin başında bulunan kamu hizmetlerinin gerçekleştirilmesi için yeterli ve sürekli gelir kaynaklarına ihtiyaç duyulması ve kaynakların etkin, etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılması zorunluluğu, bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmayı zorunlu kılmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda Bakanlığımız tarafından bilgi teknolojileri kullanılarak Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi (KBS) projesi çalışmalarına başlanmıştır.

Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi (KBS) projesi ile harcama ve muhasebe birimlerinin mali işlemlerini bir otomasyon sistemi içinde toplamak suretiyle harcamayı tahakkuk ettiren harcama birimleri ile ödeme sergileyen muhasebe birimleri arasında güvenli, hızlı ve elektronik ortamda bilgi akışının sağlanmasını hedefleyen ve say2000i sisteminin fonksiyonlarını ile birlikte Kamu Mali Yönetimine katkı sağlayacak bir çok farklı uygulama da geliştirilmiştir.

KBS sayesinde, harcama birimleri ile muhasebe birimleri arasındaki veri transferinde kâğıt kullanımın en aza indirileceği, harcama sürecinde kullanılan ve elektronik ortamda taşınması, takip edilmesi ve denetlenebilir şekilde muafazası mümkün olan belgelere ilişkin uygulama birliği sağlanacak, harcama süreçinin bütçe aşamasından başlayan ödenek, tahakkuk, harcama, muhasebe, raporlama ve kesin hesaba kadar olan tüm aşamaları izlenecek, yönetilebilir, iç kontrol ile elektronik denetime elverişli, hızlı ve güvenlikli bir ortamda işleyen bir yapı kurulabilecektir.” (https://www.muhasebat.gov.tr/kbs/kbs-nedir)

KBS’nin bir alt sistemi olan Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) ise kendi internet sayfasında şu şekilde tanımlanmıştır:

“Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi, kamu kaynaklarının etkin, verimli ve ekonomik kullanlabilmesine yönelik olarak Bakanlık, Müsteşarlık, Genel Müdürlüğü, Başkanlık olarak teşkilatlanan tüm Kamu Kurumlarında; memur, kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli,
geçici personel ve işçi olarak çalışan yaklaşık 2,5 Milyon personelin maaş, ek ders, fazla çalışma ücretleri ile doğum, ölüm, ödüllü, ikramiye ve eğitim yılına hazırlıklı ödeneği gibi işlemlerinin (maaş hesaplama, bordro, kontrol dokümleri, ödeme emri belgesi oluşturma, memurların banka hesabının aktarılması, personelin sigorta pirimleri ve istatistiğin raporlama işlemleri) operasyonel olarak her ay düzenli olarak yapılmasını sağlayan bir sistemdir.

Kamu kesimi ve bu kesimde istihdam edilen personelin büyüklüğü ile istihdamı etkinleştirme olgusunun çok önemli bir olgu olması nedeniyle; Sistemin doğrudan içine operasyonel işlemlerini yürüten Bakanlık, Müsteşarlık, Genel Müdürlüğü, Başkanlıkların yaklaşık 1.700.000, Üniversiteler ve diğer özel bütçeli idarelerin yaklaşık 120.000 personeli ile sendikal, bankalar ve memurlar sistemin uygulama katmanındaki paydaşlardır. Sistemin net işlevleri, KBS Kullanıcı Raporları (Gerçek zamanlı istatistik bilgi üretimi ve ilgili Kamu Kurumlarına sunulmaktadır), Sendika Uygulaması (Tüm sendikalara gerçek zamanlı olarak adımların yapılarak idaraları gösterilmektedir) ve Kamu Elektronik Bordro Sistemi, kısa adı ile “e-Bordro Sistemi” (Tüm memurlar maaş bordrolarına internetten ulaşılabilir) gibi bir çok alt uygulama ve modüller oluşturulmuştur oluşturulmaktadır.

Kamu personelinin maaş ve benzeri ödeneğinin gerçekleştirildirilmesinde maaş mutemedi adı verilen (yaklaşık 65.000 kişi) personel tarafından memurun hesabı bulunan banka subesine elektronik posta, disket, kağıt gibi araçlarla bildirilen Banka Listelerinin, elektronik ortamda aktarılmasıyla ilişkin yapılan çalışma ilk olarak İş Bankası (diğer bankalar daha sonra uygulanacak sunulmaktadır) ile imzalanarak protokol kapsamında Antalya ve Karaman illerinde (içler dahil) başarılı bir şekilde uygulandıktan sonra tüm illerde uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulama ile banka listelerinin elektronik posta, disket, kağıt gibi araçlarla bankalara iletilmesi uygulaması kaldırılarak, standart ve kontrollü bir maaş ödeme süreci oluşturuldu, zamandan tasarruf, emek kaybının önlenmesi, işlemlerin elektronik ortama taşınarak TEK TUŞLA AKTARIMIN gerçekleştirilmesi ve suistimallerin önüne geçilmesi gibi faydalar sağlanmak üzere, sistem hayata geçirilmiştir."

KBS Maaş Modülü, personelin özül haklarına ilişkin kimlik ve maaş bilgilerinin saklanması ile her türlü maaş hesaplama ve raporlama işleminin yapılması işlevini yerine getirmektedir.

KBS Maaş Modülünün verimli çalışılabilmesi için, önce personele ödenecek maaşın hesaplanmasında kullanılabilecek personel ve maaş bilgilerinin sisteme doğru olarak girilmesi ve güncel olarak tutulması gerekir.

Memur Maaşları Modülü içinde yer alan Maaş Bilgileri模块 alt menüsünün temel işlevi personel ve maaş bilgilerinin girilmesine olanak sağlayan formları menü yapısı içinde kullanıcılarla sunulmasıdır. Maaş ile ilgili hesaplama ve raporlama işlemlerinin sağlıkli bir şekilde sonuçlandırılması için bu bilgiler doğru ve dikkatli bir şekilde girilmelidir.

KBS Maaş Modülünün verimli çalışılabilmesi için, önce personele ödenecek maaşın hesaplanmasında kullanılabilecek personel ve maaş bilgilerinin sisteme doğru olarak girilmesi ve güncel olarak tutulması gerekir.

Memur Maaşları Modülü içinde yer alan Maaş Bilgileri modül alt menüsünün temel işlevi personel ve maaş bilgilerinin girilmesine olanak sağlayan formları menü yapısı içinde kullanıcılara sunulmasıdır. Maaş ile ilgili hesaplama ve raporlama işlemlerinin sağlıkli bir şekilde sonuçlandırılması için bu bilgiler doğru ve dikkatli bir şekilde girilmelidir.

Bilindiği üzere 5018 sayılı Kanun’un “Giderin gerçekleştirilmesi” başlıklı 33. maddesinin üçüncü fıkrasının İlk cümlesinde “Elektronik ortamda oluşturululan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda, veri giriş işlemleri gerçekleştirilme görevi sayılır.” hükümü yer almakta benzer şekilde Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği’nin dördüncü fıkrasında “Elektronik ortamda oluşturululan ortak bir veri tabanından yararlanmak suretiyle yapılacak harcamalarda, veri giriş işlemleri gerçekleştirilme görevi sayıldığında, ödeme belgesine ayrıca bu verileri kanıtlayıcı belge bağlanmaz.” hüküm
yer almaktadır. Buna göre KBS üzerinde harcama birimlerinde yetkilendirilen gerçekleştirme görevlilerinin yapmış oldukları işlemler anılan hüküm çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Sistemin işleyişi, Muhasebat Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan Personel Yazılım ve Uygulama Dairesi tarafından takip edilmekte ve kamu kurumlarının sistemle alakalı sorun, görüş ve önerilerine söz konusu daire aracılığıyla hizmet verilmektedir.

Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) kapsamı içerisinde yer alan kurum ve kuruluşlar ise aşağıdaki gösterilmiştir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>GENEL BÜTÇELİ İDARELER</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Cumhurbaşkanlığı, TBMM, Milli Savunma Bakanlığı, Milli İstihbarat Teşkilatı, Sayıştay Başkanlığı ve askeri personel hariç)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ANAYASA MAHKEMESİ</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YARGITAY</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>DANIŞTAY</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>BAŞBAKANLIK</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği</td>
</tr>
<tr>
<td>- Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü</td>
</tr>
<tr>
<td>- Hazine Müsteşarlığı</td>
</tr>
<tr>
<td>- Diyanet İşleri Başkanlığı</td>
</tr>
<tr>
<td>- Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ADALET BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Adli Tıp Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td>- Yüksek Seçim Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İÇİŞLERİ BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Emniyet Genel Müdürlüğü</td>
</tr>
<tr>
<td>- Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı</td>
</tr>
<tr>
<td>- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>DİİŞLERİ BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MALİYE BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Gelir İdaresi Başkanlığı</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>SAĞLIK BAKANLIĞI</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>- Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu</td>
</tr>
</tbody>
</table>
- Türkiye Halk Sağlığı Kurumu
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
- Devlet Personel Başkanlığı

| Bakanlık/Entegrasyon Kurum | \n|-----------------------------|
| **ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI** | \n| **ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI** | \n| **KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI** | \n| **HAKIMLER VE SAVCILAR YÜKSEK KURULU** | \n| **AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI** | \n| **AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI** | \n| **BİLİM SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI** | \n| **ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI** | \n| Tapu Kadastro Genel Müdürlüğü | \n| **EKONOMİ BAKANLIĞI** | \n| **GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI** | \n| **GIDA TARIM VE HAYVANCILIK BAKANLIĞI** | \n| **GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI** | \n| **KALKINMA BAKANLIĞI** | \n| Türkiye İstatistik Kurumu | \n| **ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI** | \n| Meteoroloji Genel Müdürlüğü | \n| **ULAŞTIRMA DENİZCİLİK VE HABAERLEŞME BAKANLIĞI** |
# ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER

<table>
<thead>
<tr>
<th>YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Boğaziçi Üniversitesi</td>
</tr>
<tr>
<td>Hacettepe Üniversitesi</td>
</tr>
<tr>
<td>Orta Doğu Teknik Üniversitesi</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sistem kapsamında değildir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>DİĞER ÖZEL BÜTÇELİ KURULUŞLAR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5018 sayılı Kanun'a eklı II sayılı cetvelde yer alan Özel Bütçeli Diğer İdarelerden;</td>
</tr>
<tr>
<td>Tüurkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurulu</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Bilimler Akademisi</td>
</tr>
<tr>
<td>Spor Genel Müdürlüğü</td>
</tr>
<tr>
<td>Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü</td>
</tr>
<tr>
<td>Türk Standartları Enstitüsü</td>
</tr>
<tr>
<td>Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı</td>
</tr>
<tr>
<td>Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td>Mesleki Yeterlilik Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Su Enstitüsü</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sistemde bulunmamaktadır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td>Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu</td>
</tr>
<tr>
<td>Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sisteme dahildir.

Yukarıda sayılanların dışında Milli Piyango İdaresi’nin maaş işlemlerinin de sistem üzerinden yapıldığı bilinmektedir.

KBS uygulama kapsamı aşağıdaki şekildedir.
KBS Maaş Modülünde;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışan memurların,
- 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi çalışan akademik personelin,
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa tabi çalışan hâkim ve savcılardan,
- Açıkta vekil olarak atanan personelin,

Maaşları yapılacaktır.

**NOT:** Kadro karşılığı sözleşmeli personelin maaşları önceden olduğu gibi say2000i tarafından yapılmasına devam edilecektir.

**KBS Sisteminin işleyişi aşağıdaki şekildedir.**

---


KBS Maaş Bilgi Girişi Ekranı şu şekildedir.

Bu form, maaş hesaplama işlemlerinin temelini oluşturmakta. Bu form doldurulmadan maaş hesaplaması yapılamaz. Form, Kurum Bilgileri, Personel Bilgileri, Kadro
ve Tazminat Bilgileri, Kadro Kontrol, Diğer Bilgiler, Emeklilik, Banka Bilgileri ve Matrah ve Güncelleme olmak üzere 8 ana bölümden oluşmaktadır.

1- KURUM BİLGİLERİ BÖLÜMÜ

Gerçekleştirmeye görevlisinin (Maaş Mutemedi) yetkilendirildiği kurumun kurum ve birim kodu ile harcama biriminin maaş bütçe tertibi ekrana gelir. Bu alanda bilgi değişikliği yapılamaz.

2- PERSONEL BİLGİLERİ BÖLÜMÜ

Bu bölümde yer alan ve doldurulması gereken bilgiler aşağıda verilmiştir.

İşlem Kodu: İşlem kodu alanında liste kutusu açılacaktır. Bu listede yer alan seçeneklerden uygun olanı seçilir.

KBS’de yer alan Maaş İşlem Türleri şunlardır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>KODU</th>
<th>İŞLEM ADI</th>
<th>İŞLEM ADI</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>İşte Başlama</td>
<td>657 Sayılı Kanuna Tabi olarak ilk defa memuriyete başlayan ve ilk kez memur olarak maaş hesaplanacak olan personel için bu seçenek kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>İsten Ayrılma</td>
<td>İstifa, emeklilik gibi nedenlerle memuriyetle ilişkileri kesilen personel için bu seçenek kullanılır. Bu işlem kodunun seçili olduğu personel için sistemde maaş hesaplaması yapılamaz.</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Naklen Geçme</td>
<td>Naklen başka saymanlığa atanan personel için kullanılır. Bu işlem kodunun seçili olduğu personel için sistemde maaş hesaplaması yapılamaz.</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Ücretsiz İzne Ayrılma</td>
<td>Ücretsiz izne ayrılan personel için kullanılır. Bu işlem kodunun seçili olduğu personel için sistemde maaş hesaplaması yapılamaz.</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Askere Gitme</td>
<td>Personelin askere gitmesi halinde bu seçenek işaretlenir. Bu işlem kodunun seçili olduğu personel için sistemde maaş hesaplaması yapılamaz.</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Açığa Alınma (2/3)</td>
<td>Görevden uzaklaştırılan personel için bu işlem kodu kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Terfi</td>
<td>Terfi işlemi yapılması gereken personelle ilgili bilgiler, bu işlem kodu seçildikten sonra TERFI butonuna basılarak açılan Terfi Bilgileri Formunda gerekli bilgiler girilerek yapılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Ücretsiz İzin Dönüşü</td>
<td>Görevinden herhangi bir nedenle (istifa, ücretsiz izin, askere gitme vb nedenlerle) ayrılan personelin geri dönüşlerinde bu seçeneğin işaretlenmesi.</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>----------------------</td>
<td>--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Diğer Bilgilerdeki Değişiklikler</td>
<td>Personelin maaş hesaplamasına esas alınacak özlük bilgilerinde herhangi bir değişiklik olmadığını durumlar için bu işlem kodu seçilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>İkinci Görev Aylığı</td>
<td>İkinci Görev Aylığı alacak personelin sisteme kaydı için kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Açıkta Vekâlet</td>
<td>Açıkta vekil</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Açıkta Vekâlet İlk İşe Başlama</td>
<td>Açıkta vekil olarak ilk işe başlayan personelin sisteme kaydı için kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Kíst Maaş (Görevden Ayrılan İçin)</td>
<td>Açıkta vekil olarak çalışan personelin ay 15 inde vekâlet görevini yürütmekte iken çeşitli nedenlerle görevden ayrılanlar için kíst maaş ödemesi yapılabilmesi için kullanılacaktır. Bu seçenekle emeklilik keseneği tam kesilmektedir.</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Kíst Maaş (Açıkta Vekâlet EM.KES. Kesilir)</td>
<td>Açıkta vekil olarak çalışan personelin ay 15 inde vekâlet görevini yürütükte iken çeşitli nedenlerle (yıllık izin, hastalık izni gibi vb) geçici olarak ayrılanları durumunda, ay sonunda gün hesabı ile yapılacak vekâlet aylığı hesabından sosyal güvenlik kesintisinin yapılabilmesi sağlanacaktır.</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Kíst Maaş (Açıkta Vekâlet EM.KES. Kesilmez)</td>
<td>İlk defa açıkta vekil olarak atanan personele ay sonunda gün hesabı ile yapılacak vekâlet aylığı hesabından sosyal güvenlik kesintisinin yapılmasını gerektirdiği göz önünde tutularak sistemde yeni olarak tasarlanan işlem kodudur.</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Vazife veya Harp Malullüğünden Dönen</td>
<td>Bu işlem kodunda kayıtlı personel için GSS hesaplanmamaktadır.</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Aylıksız İzinde (GSSP Kesilir)</td>
<td>Aylıksız izinde bulunan personelden GSSP kesintisi yapılabilmesi için bu işlem kodu seçilir.</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Emekli (Kesenek Kesilmez)</td>
<td>Emekli olup, tekrar görevde başlayan personelden emekli keseneği kesilmeyecek olanlar için kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Vazife ve Harp Malülü - Terfi</td>
<td>Vazife ve harp malülü olarak sistemde kayıtlı olan personelin terfi işleminin yapılmasi için kullanılır.</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Açığa Alınma (1/2 Hâkim-Savcı)</td>
<td>Açığa almanın Hâkim ve Savcılar bu işlem koduna alınır.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Personel No:

TC Kimlik No:

Memuriyet Sicil No:

Emekli Sicil No:

Adı: Memurun adı yer almaktaır. TC Kimlik No yazıldıguna Mernisten otomatik olarak alınmaktadır.

Soyadı: Memurun soyadı yer alır. TC Kimlik No yazıldıguna Mernisten otomatik olarak alınmaktadır.

Baba Adı: Memurun babasının adı yer almaktadır. Mernisten otomatik olarak alınmaktadır.


Cinsiyeti: Sunulan seçeneklerden (Erkek / Kadın) uygun olan işaretlenir. Form üzerinde bulunan Aile Bilgileri formundan gelmektedir.

Medeni Hali: Sunulan seçeneklerden (Bekâr / Evli) uygun olan işaretlenir. Form üzerinde bulunan Aile Bilgileri formundan gelmektedir.

Eş Durumu: Bilgi, Aile Bilgileri formundan gelmektedir.

1 Eşi Çalışmıyor
2 Eşi Çocuk Yardımı Açıyor
3 Eşi Çocuk Yardımı Almıyor
4 Eşi Emekli, Serbest Meslek vb.

Bu alanda seçilen bilgi, aile yardımcı yanında asgari geçim indiriminin hesaplanmasını da etkiler.

Çocuk Sayısı (0-6 Yaş Çocuk, 6 Yaş Üstü çocuk): Personelin sahip olduğu çocuk sayısını ifade eder. Form üzerinde bulunan Aile Bilgileri formundan gelmektedir.

0-6 Yaş Çocuk: 0
6 Yas Ustu Çocuk: 2

Asgari Geçim İndirimi: Asgari geçim indiriminden yararlanma durumundan yararlanıp yararlanmayacağı seçeneklerinden birisi işaretlenir.
Asgari Geçim İndiriminden Yararlanan Çocuk Sayısı: Asgari geçim indiriminden yararlanacak çocukların sayısı yer alır. Form üzerinde bulunan Aile Bilgileri formundan gelmektedir.


Fiili Hizmet Zammı: 256 Fiili Hizmet Zammından yararlanan personelin fiili hizmet zamlarının KBS Fiili Hizmet Zamı modülü üzerinden yapılabilmesi için “Yararlanır” seçeneği işaretlenecektir.

Memuriyet Başlangıç Tarihi: Memurun işe memuriyete başlangıç tarihi takvimden seçilir.

---

256 5510 sayılı Kanun’un “Fiili hizmet süresi zamı” başlıklı 40. maddesinde yer alan tabloda belirtilen işyerlerinde ve işlerde Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayılara, işyerlerinde ve işlerde geçen çalışma sürelerinin her 360 günden karşılığında gösterilen gün sayıları, fiili hizmet süresi zamı olarak eklenir. 360 günden ekşik sürelerle ait fiili hizmet süresi zamını, 360 gün için eklenen fiili hizmet süresi ile orantılı olarak belirlenir. Çalışmanın fiili hizmet süresi zamını kapsamına değerlendirilebilmesi için, sigortanın kapsamındaki işyerleri ile birlikte belirtildi işlerde fiilen çalışması ve söz konusu işlerin risklerine maruz kalması şarttır.

Fiili hizmet süresi zamının temeli -genel olarak- memurların emekli olmak için çalışmalarını gereken süreyi azaltmak için. Bir başka ifadeyle memurlar hak kazandıkları fiili hizmet süresi zamını miktardaki kadar daha az çalışma şartıyla emeklilik hizmet süresini tamamlamış olabileceklerdir. Elbette ki fiili hizmet süresi zamını, tüm memurlar için getirilmiş olmayıp, sadece niteliği itibariyle tehlikeli olan işler için kanunla öngörülmüş ve yorum yoluya genişletilemez.

8 Eylül 1999 tarihinden önce memuriyette olanlar açısından 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun geçici 205. maddesi hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre -ne kadar fiili hizmet süresi varsayılan maddede öngörülmekte olan emeklilik yaş gruplarından o süre kadar indirim yapılacaktır.

8 Eylül 1999 tarihinden sonra memuriyette girenler açısından, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu’nun 39. maddesi geçerli olup, bunlar için emeklilik yaş gruplarından ne kadar fiili hizmet süresi zamları olursa olsun, azami 3 yıl geçmemek üzere yarısı yaş gruplarından indirilecektir. (4 yıl varsa 2 yıl, 6 yıl varsa 3 yıl, 7 yıl varsa 3 yıl vb.)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna tabi olanlar ise; doğrudan 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesine tabi olup, bunlar göre maddenin son üç fıkrasını dikkate alındığında yaş haddi indiriminden yararlanabilirlik için (istisnaları olmakla birlikte) sigortaların en az 1800 gün ile en az 3600 gün arasında olmak üzere belirtildi işyeri ve işlerde çalışmış olmaları gerekmektedir. Ayrıca indirilecek süre (yine istisnaları olmakla birlikte) üç yıl geçemecektir.

401
Memuriyete Başlama Tarihi 15.10.2008 Tarihinden:
5510 sayılı Kanun uyarınca emeklilik prim/kesenekleri, bu alanda yapılan seçime göre hesaplanmaktadır. Sistemde “ÖNCE” seçeneği (5510 sayılı Kanunun Geçici 4 üncü Maddesine göre) ekranında işaretli olarak gelir. 15.10.2008 tarihinden sonra 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesine tabi olarak göreve başlayan ve emeklilik işlemleri buna göre yapılacak personel için “SONRA” seçeneğinin işaretlenmesi gerekmektedir.

İşe Başlama Tarihi: Çalıştığı birimde işe başlama tarihi takvimden seçilir.

Kıdem Süresi Ay/Yıl: İlgili personelin kıdem süresi ay ve yıl olarak girilmelidir. Bu bilgi bir kere doğru girildikten sonra sistem kendiliğinden kıdem süresini güncel tutmakta ve otomatik olarak kıdem terfisini yapmaktadır.

Öğrenim Durumu: Aşağıdaki seçeneklerden biri sayısal olarak girilir.

0- İlk Öğretim
1- Lise
2- İki Yıllık Yüksek Öğrenim
3- Üç Yıllık Yüksek Öğrenim
4- Dört Yıllık Yüksek Öğrenim
5- Beş Yıllık Yüksek Öğrenim
6- Altı Yıllık Yüksek Öğrenim
7- Lisansüstü-Master Eşdeğeri
8- Lisansüstü-Doktora

Emekliliğe Esas Terfi Tarihi: Memur için yapılan son terfinin tarihi takvimden seçilir.

3- KADRO VE TAzmİNAT BİLGİLERİ BÖLÜMÜ
Bu bölümde yer alan ve doldurulması gereken bilgiler aşağıda verilmiştir.

Hizmet Sınıfı:

Unvan Adı:

Unvan Kodu:

Kadro Derecesi: Tahsis edilen kadro derecesi girilir.

Ödemeye Esas Derece/Kademe: Memurun maaşını aldığı derece/kademe girilir.

Emekliliğe Esas Derece/Kademe: Ödenecek ne olursa olsun emekli keseneğine esas derece/kademe girilir.

Hizmet Tazminatı Oranı: Manuel olarak giriş yapılamaz. Memurun unvan kodu ve derece/kademe bilgileri girildikten sonra form üzerinde bulunan “SEÇ” butonuna basıldığında açılan arayüz formdan seçilir.


Dil Tazminat Puanı: Memur dil tazminatından yararlanıyorsa Form üzerinde bulunan Dil Tazminatı Bilgi Girişi formundan girilir.

Tayın Bedeli Kodu: Tayın bedelinden yararlananlar için uygun olan seçilir.

4- KADRO KONROL BÖLÜMÜ
Bu bölüm; serbest kadro, dolu kadro ve boş kadro sayılarının gösterilmesi içindir.

5- DIĞER BİLGİLER

Yurtdışı Kodu: Yurtdışı görevliler için memurun çalıştığı ülkenin Ülke Kodları cetvelindeki kodu seçilir. Bu alanda seçilen bilgiye göre ilgilinin maaşının %60 i ödenmektedir.

Para Cezası Tutarı: Maaştan kesilmesi gereken disiplin (inzibati) para cezası kesintisi varsa bu alana tutarı yazılır.

OYAK Kesintisi Kodu: Yararlananlar için uygun olan seçilir.

Kefalet Aidati: Memurun durumuna göre seçeneklerden biri (Kesiliyor/Kesilmiyor) işaretlenir.

Kira Kesintisi: Lojmanda oturan memurun aylık kira kesintisi tutarı bu alana yazılır.

Diğer Kira Kesintisi: Başka kira kesintisi varsa bu alana yazılır (Garaj v.b. kira ödemeleri).
**Rapor (gün):** Memrun bir yıl içinde aldığı heyet raporu dışındaki toplam rapor gün sayısı (ayrı ayrı olsa dahi) 7 günü aştığı takdirde, 7 günden fazlası bu alana yazılır. Bu alana gelindiğinde, “Bir Yıl İçinde Alınan Raporlar 7 günü Aşarsa, Aşan Günlük Sayısı Buraya Girilir” uyuşu ekrana gelir.

6- **EMEKİLİK BÖLÜMÜ**

**Şahıs Sigorta Poliçesi:** Kendisi, eşi ve/veya çocukları için yaptırılan özel şahıs sigorta prim ödemeleri aylık tutarı bu alana yazılır.

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili 85 Sır No’lu Gelir Vergisi Sirküsünde yapılan açıklamada; Vergiye tabi ücret matrahının tespitinde dikkate alınacak sigorta primleri; sigortanın Türkiye’de kâin ve merkezi Türkiye’de bulunan bir emeklilik veya sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması şartıyla;

- Ücretlinin şahsına, eşi ve küçük çocuklarına ait birikim priminin aldığı hayat sigortası poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primlerin %50’si ile

- Ölüm, kaza, sağlık, hastalıktır, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primlerden müteşekkildir.

İndirim konusu yapılacak primlerin toplamı, ödendiği aşağıda elde edilen ücretin %15’i ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacaktır. Yıllık içinde asgari ücret tutarında meydana gelebilecek değişiklikler, indirim yapılacak tutarların hesabında dikkate alınacaktır.” Belirtildiği üzere, Maas Bilgi Girişi Formunda Şahıs Sigorta Primi alanına girilirken bu hususlara dikkat edilmesi (hayat sigortası poliçeleri için ödenecek primlerin % 50 si) gerekmektedir.

**Sigorta Kes.(4697 S.K.Ö):** 4697 sayılı Kanun öncesi kapsamında kendisi, eşi ve/veya çocukları için yaptırılan özel şahıs sigorta prim ödemeleri aylık tutarı bu alana yazılır.

7- **BANKA BİLGİLERİ BÖLÜMÜ**

**Banka Adı:** İlgili personelin hesabının bulunduğu banka adı yer alır. Banka adıyla arama yapılabilir.

**Banka Şube Kodu:** İlgili personelin hesabının bulunduğu banka ve şubenin kod bilgileri yer alır. Alana tiklandığında banka şube kodlarının yer aldığı arayüz açılır.

**Banka İBAN:** İlgili personelin maaşının yatırılacağı IBAN bilgisidir.

**Banka Hesap No:** İlgili personelin maaşının yatırılacağı banka hesabı numarasıdır.

8- **MATRAH VE GÜNCELLEME BÖLÜMÜ**

**Eklenemez Vergi Matrahı:** Sistemden hesaplanmayan ve personelin vergi matrahını etkileyen ödemeler yapıldığı takdirde, bu Alana manuel olarak girilmesi gerekmektedir.

**Toplam Vergi Matrahı:** Yıllık gelir vergisi matrahı toplamı yer alır.

14. Memur Maaşları ve Diğer Özlûk Hakki Ödemelerinde Aranılacak Belgeler

Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde Mali işlemlerin gerçekleştirilmesi ve muhasebeleştirilmesi kapsamında, harcamalarda ödeme belgesine bağlanacak kanıtlayıcı belgeler Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği’nde düzenlenmiştir.

Personel giderlerinin ödenmesinde kullanılan belgeler ise anılan Yönetmeliğin II. Kısının Birinci Bölümünde açıklanmıştır. Buna göre:

**Aylık ödemelerinde aranılacak belgeler** (Yönetmelik madde 9):

Aylık ve aylıkla birlikte ödenen hakedişler için Aylık Bordrosu veya Yurtdışı Aylık Bordrosu (Örnek: 8 veya 8/A) ve Personel Bildirimi (Örnek: 9) ile duruma göre ödeme yüzdenin yapıldığı ilk aya ait ödeme besgesine aşağıdaki belirtilen belgeler bağlanır.

a) İlk atamalarda, atama onayı ve işe başlama yazısı.

b) Naklen atamalarda, atama onayı, işe başlama yazısı ve Personel Nakil Bildirimi (Örnek: 10); askeri personelin naklen atamalarında (10/A) örnek numaralı Ayrılış ve Katılış Bildirimi.

c) Terfilerde, terfi onayı (Otomatik olarak yapılan kademe ilerlemelerinde terfi onayı aranmaz.).

d) Görevden uzaklaştırmlarda, yetkili makamın onayı veya yazısı.

e) Görevden uzaklaştırılmış olanların görevde iadelerinde, yetkili makamın onayı ve görevde başlama yazısı.

f) Görevden uzaklaştırılmış olanların açıkta kaldıkları sürele ait aylıkların ödenmesinde, harcama talimatı.

g) Ücretli vekâletlerde, vekâlet onayı ve işe başlama yazısı.

---

E-Belgeye Dayalı Yeni Devlet Muhasebesi Bilişim Sistemi ve Büitünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi çalışmaları sonucunda; diğer tüm belgelerle birlikte memur maaşları ve diğer özlûk hakkı ödemelerinde aranacak belgelerin çeşit ve şekillerinde değişiklikler olabileceği gibi bu belgelerin kapsama dâhil tüm kamu kurum ve kuruluşlarında tamamen elektronik belge sistemi üzerinden üretilmesi de mümkün olabilecektir.

---

E-Belgeye Dayalı Yeni Devlet Muhasebesi Bilişim Sistemi ve Büitünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi çalışmalarının sonucunda; diğer tüm belgelerle birlikte memur maaşları ve diğer özlûk hakkı ödemelerinde aranacak belgelerin çeşit ve şekillerinde değişiklikler olabileceği gibi bu belgelerin kapsama dâhil tüm kamu kurum ve kuruluşlarında tamamen elektronik belge sistemi üzerinden üretilmesi de mümkün olabilecektir.

---

h) İkinci görev ödemelerinde, ikinci görev onayı ve işe başlama yazısı.

1) Aylıksız izin ve askerlik dönüşü yeniden işe başlamalarda, işe başlama yazısı.

Mali yılın ilk ayna ait ödemelerde, personelin kadem aylığını esas hizmet sürelerini gösteren insan kaynakları birimince onaylı listenin ödeme belgesine bağlanması gerekir. Diğer aylarda ise durumunda değişiklik olanların listesi ödeme belgesine bağlanır.

Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının muhtelif okullarından mezun olanların atama onayları, ikinci aya ait ödeme belgesine bağlanır.

**Zam, tazminat ve benzeri ödemelerde aranılacak belgeler (Yönetmelik madde 10):**

Kamu görevlilerine mevzuatları gereği yapılacak zam, tazminat ve benzeri ödemelerde aşağıda belirtilen belgeler ödeme belgesine bağlanır.

- a) Yabancı dil tazminatı verilebilmesi için, yabancı dil sınav sonuç belgesi; gördükleri öğrenim nedeniyle yabancı dil bilgisinin tespitine gerek görülenlerde ise insan kaynakları biriminin yazılı.

- b) 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Emniyet Teşkilati Uçuş Hizmetleri Tazminat Kanunu uyarınca yapılacak ödeme belgesine bağlanır.


- e) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca emniyet ve silahlı kuvvetler mensupları ile aktif istihbarat görevlilerine verilen ek tazminatların ödenmesinde, Başbakan onayı.


- g) Yukarıdaki bentlerde sayılanların dışında özel mevzuatı gereğince yapılacak zam, tazminat ve benzeri ödemelerde, ilgili mevzuatında belirtilen yetkili makamın onayı.

Yukarıda (a), (b), (d) ve (e) bentlerinde belirtilen yabancı dil sınav sonuç belgesi, onay, yazı ve raporun her mali yılın ilk ödesine ait ödeme belgesine bağlanması gerekir.
Aylıklarla birlikte ödenen tazminatlar Aylık Bordrosunda; aylıkla ödenmeyen tazminatlar ise özel bordrosunda veya Çeşitli Ödemeler Bordrosunda (Örnek: 13) gösterilir.

İş riski, iş güçlüğü, mali sorumluluk tazminatı ve eleman temindeki güçlük zamını ile özel hizmet tazminatlarına ilişkin ana cetvel ve dağılım listelerinin, mali hizmetler birimince onaylandığı ayı izleyen aya ait ödeme belgesine bağlantı gerekir.

**Sosyal yardım ödemenin derinlemesine aranacak belgeler** (Yönetmelik madde 12):

Kamu personeline yapılacak sosyal yardım ödemenin, ödenmenin çeşidine göre aşağıdaki belgeler aranır.

a) Evlenme yardım: Aile yardım bildirimi (Örnek No: 14) ödeme belgesine bağlanır.


c) Doğum yardım: Doğum olayının meydana geldiği yer ve tarihi belirten ilgilinin dilekçesi ödeme belgesine bağlanır.


f) Giyecek yardım: Nakden verilmesi gereken giyecek yardımı veya diş bedeli ödemelerinde;

   - İlgili mevzuatında belirtilen yetkili makamın onayı,
   - Çeşitli Ödemeler Bordrosu (Örnek: 13),
   - Ödemenin miktarını gösteren yetkili makamların kararı,

ödeme belgesine bağlanır.

**Sözleşmeli personel ücret ödemenin derinlemesine aranacak belgeler** (Yönetmelik madde 15):

Sözleşmeli olarak istihdam edilen personel ücretlerinin ödeneceği aşağıda belirtilen belgeler aranır.

   - Yurtiçinde, Aylık Bordrosu (Örnek:8) ve Personel Bildirimi (Örnek:9); dış temsilciliklerde istihdam edilen gerek Türkiye Cumhuriyeti uyruklu, gerekse yabancı uyruklu
sözleşmeli personel ücretlerinin ödenmesinde ise Yurtdışı Sözleşmeli Personel Ücret Bordrosu (Örnek: 18),

- İşe başlama yazısı,
- Sözleşme,
ödeme belgesine bağlanır.

Sözleşmeli personele, sözleşmelerine göre ödenecək tazminat, sosyal yardım, ek çalışma ve diğer ödemelerde, ödenenin çeşidine göre Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen belgeler aranır.

Sözleşme ve işe başlama yazısının ilk ödeme ait ödeme belgesine bağlanması gerekir.

Geçici personel giderleri ödemelerinde aranacak belgeler (Yönetmelik madde 17):
Geçici personel giderlerinin ödenmesinde aşağıdaki belgeler aranır.

a) 30 iş gününü aşmayan sürelerde ve vize alınmaksızın çalıştırılacak işçilerin ücretlerinin ödenmesinde;
   - Harcama talimatı,
   - İşçi Ücret Bordrosu (Örnek: 19),
ödeme belgesine bağlanır.

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4/c maddesi veya özel mevzuatları gereğince sayım, propaganda, anket, canlı modellik ve benzeri geçici hizmetlerde istihdam edilen kısmi zamanlı çalışanların ücretleri ile aday çırak, çırak ve stajyer öğrencilerin ücretlerinin ödenmesinde;
   - Harcama talimatı,
   - Çeşitli Ödemeler Bordrosu (Örnek: 13),
   - Gereken hallerde puantaj cetveli,
ödeme belgesine bağlanır.

c) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uyarınca sigorta primlerinin ödenmesinde;
   - Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi,
   - Aday çırak, çırak veya öğrencilerin onaylı listesi,
ödeme belgesine bağlanır.

408
Bu sayılanların dışında personel giderleri ödemelerinde aranılacak belgelerin sayısı Yönetmeliğin II. Kısmının Birinci Bölümünde:

- Başbakan ve bakan ödenekleri
- Ek çalışma karşılıkları
- Ödül ve ikramiyeler
- İşçi ücretleri
- Er ve erbaş harçlıkları ve tayin bedelleri
- Öğrenim giderleri

Ödemelerinde aranılacak belgeler ayrıca sayılmıştır.

Diğer yandan E-Belgeye Dayalı Yeni Devlet Muhasebesi Bilişim Sistemi ve Bütünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi\(^{258}\) çalısmaları sonucunda yukarıda sayılan belgelerin çeşit ve şekillerinde değişiklikler olabileceği gibi bu belgelerin kapsama dahil tüm kamu kurum ve kuruluşlarında tamamen elektronik belge sistemi üzerinden üretilmesi de mümkün olabilecektir.

\(^{258}\) “Bu yapısal dönüşüm ile bütçe kanunu hazırlıklarının başlatılmasından kesin hesabın TBMM’de kanunlaştırılmasına kadar geçen aşamalarda kullanılan otomasyon sistemleri, başta elektronik belge olmak üzere yeni teknolojik imkânlara kavuşturulacak ve mali yönetim sistemimiz için bütinleşik bir bilişim sistemi alt yapısı oluşturulacaktır. Böylece, işlerimiz üzerinde kurulu olan kâğıda dayalı işlemler sürecinin neden olduğu olumsuzluklar giderilmiş olacaktır.

Oluşturulacak yeni alt yapısı sayesinde mali yönetimdeki politika üreticileri ile karar vericilerin ihtiyaç duydukları güncel verilere daha hizli bir şekilde erişilecek, süreç odaklı kurgulanan harcama ve mühasebe sistimyle mükerrer iş süreçleri ortadan kaldırılacak ve vatandaşa sunulan hizmetlerin kalitesi ve çeşitlisi de artırılacaktır.

Uluslararası mali literatürde IFMIS (Integrated Financial Management Information System) olarak bilinen bu yapıyla kaynakların daha etkin ve ekonomik kullanımı bakımından önemli bir gelişmeye de imza atılmış olacaktır.

Dönüşümün ilk aşamasında merkezi yönetim kapsamdaki kamu idarelerinin mali süreç ve sistemleri esas alınacaktır.

ONBİRİNİCİ BÖLÜM
YURT DIŞI GÖREVLER

1. Yabancı Bir Memleket veya Uluslararası Kuruluşta Hizmet Alma (md 77)

Yabancı memleketlerin resmi kurumları veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili Bakanın onayı ile (her üç yılda bir Bakan onayı yenilenmek kaydıyla) memuriyeti süresince yabancı memleketlerin resmi kurumlarında on yıla, uluslararası kuruluşlarda yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

Yukarıdaki fikraya göre izin alan memurların kadro ile ilişkileri devam eder ve yabancı memlekedelerde veya uluslararası kuruluşlarda görevde geçen süreler için emeklilik hakları 5434 sayılı Kanunun 31. maddesi hükümlerine uymak kaydı ile saklı kalır.

Bu kimselerin görevlerine dönmek isteyebilirler; bu Kanunun sınav veya seçme ile ilgili hükümleri dikkate alınmak suretiyle, yabancı memlekedelerde veya uluslararası kuruluşlarda geçirdikleri hizmet sürelerinin her yılı bir kademe ilerlemesine ve her 3 yılı bir derece yükselmesine esas olarak şekilde ve boş kadro bulunduğu takdirde değerlendirilir.

Mülga 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunun Ek 72. Maddesine göre; Personel kanunlarına göre aylıksız izinli sayılanlardan aylıksız izinli olarak geçen sürelerle ilişkin kesenek ve karşılıkları istedikleri halinde her ay veya aylıksız izin süresinin bitim tarihini takip eden üç ay içinde başvuruları ve başvuru tarihindeki katsayılar ve emekli kesenekine esas aylığın hesabına ait diğer unsurlar ile kesenek ve karşılık oranları esas alınmak suretiyle hesaplanacak kesenek ve karşılıkları defaten ödeme herhalde ayırsız geçen izin süreleri emeklilik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.

2. Bilgilerini Artırmak Üzere Diş Memleketlere Gönderilme (md 78)

Mesleklerine ait öğrenimini bitirerek Devlet memurlığını alınmış ve aslı memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere:

a) Kurumlarınca açılabilecek seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere,

b) Diş burslara dayanılarak gönderilenlere,

İki yıla kadar ayrıma müsaadesi verilebilir.

Gerekirse bu süre en çok bir kat uzatılabilir.

3. Bilgilerini Artırmak İçin Yabancı Memlekete Gönderilenlerin Hak ve Yükümlülükleri (md 79)

Bütçe imkanları ile yurt dışına gönderilenlerin:
Gidiş - dönüş yol giderleri,
Yükleme ve kefalet senedi, pasaport harcısı,
Yolculuk süresince seyahat gündelği ile diğer zorunlu giderler,
Eğitim veya öğretimlerin sürümünde ihtiyaç duyulan kitap, defter, kalem ve kurtasıye masraflarını karşılamak için 1416 sayılı Kanuna tabi öğrencilere ödenen miktarda ve zamanlarda ayrıca ek ödenek verilir.

“Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik md.13”

Diş burslardan faydalanmak suretiyle gönderilenlere bu maddede sayılan giderlerden bursu veren memleket veya örgütçe karşılanmayanlar, kurumlarınca ödenir.

259 Şahsen özel burs; memurun şahsi girişimleri sonucunda;

a) Yükseköğretim Kuruluşunca yabancı memleketin üniversiteleri, eğitim merkezlerii ve diğer öğretim kurumlarının dişındaki dernek, vakıf veya meslek teşkilat niteliğindeki kuruluşlardan,

b) Uluslararası resmi kuruluşlardan, “Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik”in amacına göre temin edilen Şahsen özel burs sağlayanlara iki yıla kadar bir katına kadar artılabılır.

260 Şahsen özel burs sağlayıcılara sadece aylıksız izin verilir.

261 Kurumlarınca dış burslara dayanılarak,

1) Bakanlar Kurulunca kurumlar itibariyle belirlenen kontenjan kapsamında gönderilmiş olanlara, burs miktarının gittikleri ülkede sürekli görevle bulunan ve dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan meslek memurlarına ödenmekte olan yurt dışı aylığının 2/3'ünden az olması kaydıyla, aradaki bu fark ile her türlü ödeme dâhil yurtçi aylığının kanuni kesintilerden sonra kalan net tutarının %60'i.

2) Bakanlar Kurulunca kurumlar itibariyle belirlenen kontenjan hariçinde gönderilmiş olanlara, her türlü ödeme dâhil yurt içi aylığının kanuni kesintilerden sonra kalan net tutarının %60'ı ödenir.
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 bursayan ve bu bursdan istifade etmesi için kendilerine maaşsız izin verilenler ile Bakanlar Kurulunca kurumlar itibariyle belirlenen kontenjan dışında görevlilerle harici olmak üzere, burslu gidenlerin aldıkları burs miktarları bu miktarın altında ise aradaki fark kurumlarca kendilerine ayrıca ödenir.

Bu suretle yapılacak fark ödeme, her türlü vergiden müstesnadır.

Sürelerinin bitiminde görevlere başlamayanlar çekilmiş sayırlar. Bu suretle çekilmiş sayılanlar aylık ve yol giderleri de dâhil olmak üzere kendilerine kurumlarca yapılmış bulunan bütün masrafları iki kat olarak ödemeye mecburdurlar.

Görevlere başlayıp da yükümlü bulundukları mecburi hizmetini bitirmeden ayrılanlar veya bir ceza sebebi ile memurluktan çıkarılmış olanlar ve özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine maaşsız izin verilenler ile Bakanlar Kurulunca kurumlarca yapılan her türlü ödeme, kendilerine kurumlarınca yapılan ödeme mahsup edilir.

Buna göre Bilgilerini Artırmak İçin Yabancı Memlekete Gönderilenlerin hak ve yükümlülükleri şu şekilde özetlenebilir:

- **Kadrolarda bırakırlar.**
- **Kadro karşılığı sözleşme ile istihdam edilenlerin sözleşmeleri devam eder**
- **Aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin Kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının %60'ını Kurumlarınca alırlar.** (Burslu gidip maaşsız izinliler hariç)
- **Kademe ilerlemesi; emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder**
- **İzin bitiminde yol süresi hariç 15 gün içinde görevlerine dönerler**
- **Kurumlarınca gönderilenlerden, uluslararası kuruluşlarda staj yapan ve çalışma esas ve usulleri ile misyon şeflikleriyle ilişkileri Devlet Personel**

---

262 Bakanlar Kurulunca kurumlar itibariyle belirlenen kontenjan kapsamında Dışişleri Bakanlığının bildirimi üzerine uluslararası kurum ve kuruluşlara bütçe olanaklarıyla gönderilenlere, gittikleri ülkelerde sürekli görevle bulunan ve dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığı tutarı ödendir. Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan her türlü ödeme, kendilerine kurumlarca yapılan ödeden mahsup edilir.

263 Kurumlarınca açılan seçme veya yarışma sınavında başarılı olan ve Bakanlar Kurulunca kurumlar itibariyle belirlenen kontenjan kapsamında bütçe olanaklarıyla gönderilenlere, gittikleri ülkede sürekli görevle bulunan ve dokuzuncu derecenin birinci kademesinden aylık alan meslek memurlarına ödenmekte olan yurtdışı aylığının 2/3'ü ile her türlü ödeme dâhil yurtiçi aylığının kanuni kesintilerden sonra kalan net tutarının %60'ı ödendir.
Başkanlığının görüşü üzerine **Dışişleri Bakanlığına belirlenen memurlara** gittikleri ülkelerde sürekli görevle bulunan ve dokuzuncu derecenin birinci kademesinden ayrılan alan meslek memurlarına ödenmekle olan **yurtdışı aylığı tutarı**, diğerlerine bu tutarın 2/3'ü ödenir.

- Burslu gidenlerin aldıkları burs miktarları bu miktarın altında ise aradaki fark kurumlarınca kendilerine ayrıca ödenir.
- **Sürelerinin bitiminde** görevlerine başlamayanlar çekilmiş sayılır.
- Bu süreyle **çekilmiş sayılanlar** aylık ve yol giderleri de dahil olmak üzere kendilerine kurumlarca yapılmış bulunan bütün masrafları **iki kat** olarak ödemeye mecbur durlar.
- **Görevlerine başarılı** diş yükümlü bulunanların mecburi hizmetini bitirmeden ayrılanlar veya bir **ceza sebebi** ile memurluktan çıkılmış olanlар **iki kat** olarak ödemek zorundadırlar.

4. **Bilgilerini Artırmak Üzere Dış Memleketlere Gönderilme Esasları** (md 80)

**Şahsen özel burs** sağlayan ve bu **bursun istifade etmesi** için kendilerine **maaşsız izin verilenler** dışında **her vil yurt dışına gönderilebilecek Devlet memurlarının kurumlar itibaryla sayları**, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine **Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir**.264

78 ve 79. 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. maddesine gereğince bir **yönetmelikle** düzenlenir.

MIT mensupları hakkında yukarıdaki esaslar, Cumhurbaşkanı tarafından onaylanacak bir talimatla belirtilir.

Maddede sözü edilen **yönetmelik “Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik”** tir.

5. **Konu ile İlgili Devlet Personel Başkanlığı Görüşleri**

---

264 Devlet memurları mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırmak, staj, öğrenim veya ihtisas yaptırmak üzere; yabancı memleketlerin, a) Hizmetle ilgili kurum veya kuruluşlarına, b) Yetiştirme eğitim merkezlerine; araştırma enstitüsü veya kuruluşlarına, c) Üniversite, yüksekokul, enstitü ve diğer öğretim kuruluşlarına, d) Milli ve Milletlerarası resmi ve özel kuruluşlarına, gönderilabilirler.
1- **Özeti:** Kamu İktisadi Teşebbüslerinde II sayılı cetvel kapsamında sözleşmeli çalışan personele 657 sayılı Kanunun 79. maddesi uyarınca aylık veya fark ödenmesine kanunen imkan bulunmadığı, ancak bu personeleabama çalışma ve araştırma yapmak üzere mezkur 79. maddeye göre herhangi bir ödeme yapılmamak kaydıyla, aynı Kanunun 78. maddesine göre belli bir program süresince ücretsizizin verilebileceği hüküm (17 sayılı bülten, 12. Sayfa)


399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58. maddesinde, sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78. maddesinde mesleklerine ait öğrenimi bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve aslı memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere dış bursın bulunanlardan gönderilenlere iki yıla kadar ayrımsızın verilebileceği, 79. maddesinde de, 78. maddede yazılı olanların kadrolarında bırakılacağını, kadro karşılığı sözleşme ile istihdam edilenlerin sözleşmelerinin devam edeceğinin ve alınan özel bursın bilgisi etkisinde katılımının kapatılacağının açıktır. Söz konusu program süresince ücretsiziziz verilebileceği mütalaa edilmektedir.

Ancak ilgi yazınızda sözü edilen sözleşmeli personele alanında çalışma ve araştırma yapmak üzere 657 sayılı Kanunun 79. maddesine göre herhangi bir ödeme yapılmamak kaydıyla, aynı Kanunun 78. maddesine göre söz konusu program süresince ücretsiziz verilebileceği hükmde talepettir.

2- **Özeti:** Yurtdışında 18 ay süreli sertifika eğitim programına katılımıyla ilgili başvurunun, "Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre "yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak" kapsamında mı "ihtisas yaptırılmak" kapsamında mı değerlendirileceğine ilişkin 25 sayılı bülten, 66. Sayfa)

Kurumunuz personeli .......’n yurtdışında 18 ay süreli sertifika eğitim programına katılımıyla ilgili başvurunun, "Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik" hükümlerine göre "yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak" kapsamında mı "ihtisas yaptırılmak" kapsamında mı değerlendirmeğıne ilişkin tereddütleri içeren ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.
Bilindiği üzere, "Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik" in "amaç ve kapsam" başlıklı 1.inci maddesinde "Mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırmak, staj, öğrenim veya ihtisas yapmak üzere yurt dışına gönderilecek Devlet Memurları hakkında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 80. maddesi gereğince hazırlanmış olan bu yönetmelik hükümleri uygulanır." hükmüne, "Devlet Memurlarının Gönderilebilecekleri Kurum veya Kuruluşlar" başlıklı 2.inci maddesinde ise "Devlet Memurları, birinci maddede sayılan amaçlarla yabancı memleketlerin,

a) Hizmetle ilgili kurum veya kuruluşlarına,

b) Yetiştirme eğitim merkezlerine; araştırma enstitüsü veya kuruluşlarına,

c) Üniversite, yüksek okul, enstitü ve diğer öğretim kuruluşlarına,

d) Milli ve Milletlerarası resmi ve özel kuruluşlara, gönderilebilirler." hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan aynı Yönetmeliğin "Aranılacak Şartlar" başlıklı 6.inci maddesinin (e) bendinde Yabancı Ulkelere Gönderileceklerde, Dışişleri Bakanlığı'nın bildirimi üzerine uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek ile öğrenim veya ihtisas yapacak Devlet memurları için 40, diğerleri için 50 yaşını tamamlamamış olmak şartı aranmıştır.

Ayrıca yine aynı Yönetmeliğin "yabancı dil" başlıklı 8.inci maddesinde "Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yurt dışına gönderilecek Devlet memurlarının yapacakları çalışmalar için gereklili olan yabancı dil düzeyi aşağıdaki şekilde belirlenir: a) Lisansüstü öğrenim için gönderileceklerin, İngilizce için en az 213 puanlı geçerli TOEFL veya en az 7,5 puanlı IELTS belgesine, Fransızca ve Almanca için ise ilgili ülke kurumlarının yaptığı sınavlarda alınan eşdeğer belgeye sahip olmaları şarttır. b) Dışişleri Bakanlığı'na bildirilecek uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderileceklerin Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi SeviyeTespit Sınavından (KPDS) İngilizce ve Fransızca dillerin birinden (A) düzeyinde puan almaları veya (a) bendinde belirtilen belgelere sahip olmaları şarttır. c) Diğerlerinin çalışmaları için gereklili olan dil için KPDS'den en az (C) düzeyinde puan almaları veya en az 190 puanlı geçerli TOEFL ya da en az 6,5 puanlı IELTS belgesine sahip olmaları şarttır.

Yurt dışına gönderileceklerin yabancı dil bilgisi düzeyini gösterir başarı belgelerinin, kurumlarınca kendilerine bildirilen son başvuru tarihinden önceki iki yıl içinde alınmış olması gereklidir." hükmüne yer verilmiştir.

Yukarıda yer verilen hükümler çerçevesinde; Kurumunuz Personeli ….’ın London College of International Business Studies (LCIBS) adlı eğitim kurumında 18 ay süreli Uluslararası İş ve Pazarlama Yönetimi Sertifikası Programı'na katıldığını, yurt dışında öğrenim niteliğinde olduğu ve ilgili hakkında yukarıdaki hükümler çerçevesinde işlem yapılması gerektiğini değerlendirilmektedir.
3- Özeti: Yurt dışında dil eğitimi yapmak üzere gönderilecek personelin; ücretsiz izinli olarak 657 sayılı Kanunun 79. maddesi gereğince ancak görüreceği eğitimin mesleği ile ilgili olması kaydıyla şahsen özel burs çerçevesinde gönderilebileceği hk. (18 sayılı bülten, 11. Sayfa)

Müsteşarlığınızda görevli ..... ’e 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 78, 79 ve 108. maddeleri gereğince yurt dışında dil eğitimi yapmak üzere (1) yıl süreyle ücretsiz izin verilip verilemeyeceğini sorduğunuz ilgi yazınız incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Devlet Memurlarını Kanununun 78. maddesinde “Mesleklerine ait öğrenimi bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitim, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere:

a) Kurumlarınca açılabilecek seçme veya yarışma sınavlarında başarı gösterenlere,

b) Diş burslara dayanılabilecek gönderilenlere,


Devlet Memurları Kanununun 78. maddesine göre; mesleklerine ait öğrenimi bitirerek Devlet memurluğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek eğitim, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere Devlet Memurları Kanunu kapsamına dahil kurumlarca bunların bütçe imkanlarıyla veya dış burslara dayanılarak personel gönderilmesi mümkün bulunmaktadır.

Diğer taraftan Devlet Memurları Kanununun değişik 79. numa maddesine göre, asli Devlet memurlarından, şahsen özel burs sağlanan ve bu burstan istifade etmesi için kurumlarınca maaas öncesi bulunması gereklen öğrenci ve memurlarla, yurt içine ve yurt dışında süreklı görevde atanamayan memurların eşlerine memur yetiştiği süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok dört yıl kadar aylık Qué izin verilebilir...” hükümleri yer almaktadır.

Ayrıca, aynı Kanunun 108. maddesinin 5. fıkrasında “Yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) yurt dışına Devlet tarafından gönderilen öğrenci ve memurlarla, yurt içinde ve yurt dışında süreklı görevde atanamayan memurların eşlerine memur yetiştiği süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok dört yıl kadar aylık Qué izin verilebilir...” hükümleri yer almaktadır.
Bu itibarla, ilgi yazımızdan adı geçen şahsın durumu tam olarak anlamamakla birlikte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 108. maddesiyle bir ilgisinin bulunmadığı, ayrıca yurt dışında ücretsiz izinli olarak aynı Kanunun 79. maddesi gereğince ancak göreceği eğitim mesleği ile ilgili olması kaydıyla şahsen özel burs çerçevesinde gönderilileceğini mütalaa edilmektedir.

4- ÖZETI: Eğitim masrafları kendisi tarafından karşılanması şartı ile personele eğitim amaçlı ücretsiz verilemeyeceği, verilecekse ne kadar süre ile verileceğine ilişkin (21 sayılı bülten, 10. Sayfa)

...Müdürlüğünde görevli olan ve 1999-2000 yılı eğitim döneminde Anadolu Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu bitirip, Amerika’dan bulunan Long Island Üniversitesinde master programına yaptığı başvurusu kabul edilen ......’a tüm eğitim masrafları kendisi tarafından karşılanması şartı ile eğitim amaçlı ücretsiz izin verilemeyeceği, verilecekse ne kadar süre ile ve Devlet Memurları Kanununun hangi maddesine göre verileceğine ilişkin Başkanlığımız görüşünün istediği ilgi yazımız ve eki incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Devlet Memurları Kanununun 78. maddesinde “Mesleklerine ait öğrenimi bitirecek Devlet memuruyla alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitimini, bilgilerini arttırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere, a) Kurumlarınca açılan seçme veya yansıma sınavlarında başarı gösterenlere, b) Dış burslara dayanılarak gönderilere, İki yıla kadar ayrılmaya müsaadesi verilebilecek Gereksinme bu süre en çok bir kat uzatılabilir.” ve 79. maddesinin 1. fıkrasında da “78. maddede yazılı olanlardan kadrolarında bırakılırlar. Kadro karşılığı sözleşme ile istihdam edilenlerin sözleşmeleri devam eder ve (Şahsen özel burs sağlayan ve bu bursun istifade etmesi için kurumlarınca kendilerine maaşsız izin verilmesi uygun görülenler hariç) aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme underlerinin 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 dönüler. 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 yöntünden eski derecelerinde değerlendirilir....” hükümleri yer almaktadır.

Devlet Memurları Kanununun 78. maddesi ile Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre; mesleklerine ait öğrenimi bitirecek Devlet memuruyla alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitimini, bilgilerini arttırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere Devlet Memurları Kanunu kapsamına dahil kurumlarca bunların bütçe imkanlarıyla veya dış burslara dayanılarak personel gönderilmesini mümkün bulunmaktadır.

Diğer taraftan Devlet Memurları Kanununun değişik 79. maddesine göre, aslı Devlet memurlarından, şahsen özel burs sağlayıp ve bu bursun istifade etmesi için kendilerine kurumlarınca maaşsız izin verilmesi uygun görülen personel de mesleğine ait hizmetlerde yetiştirmek, eğitim görmek, bilgisini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere gidebilme hakkını almaktadır. Ancak, bu şekilde yurt dışına gönderilen personele aylık maaşsız izin verilmesi olup, bu süre içindeki hizmetlerinin kazanılmış hak aylığındaki değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır.

417
Şahsen özel burs sağlayanlar ifadesinden herhangi bir kurum veya kuruluştan şahısları adına burs sağlama ve analizin yapılması gerekmektedir.

Bu itibarla, yurtdışına kendi imkanları ile eğitim görmek amacıyla giden ilgili ayılsız izin verilmesinin mümkün bulunmadığı, ancak ilgiliin herhangi bir kurum ve kuruluşu ile uygun olmaktan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 79. maddesi uyançca maasız izin verilmesi hızmet��içiliği göz önünde bulundurularak kurumunuzun takdirinde bulunduğunu mütala edilmektedir.

5- ÖZETI: Avrupa Birliği tarafından verilen bursun, “Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik” e uygun olması halinde alanlar 78. maddenin (b) bendinde belirtilen dış burslara dayanılarak gösterilenlerden sayılması gerektiği, bu çerçevede aylık ve diğer her türülü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının %60’ını ödenmesi gerektiği hk. (20 sayılı bülten, 49. Sayfa)

Kurumuzda Uzman olarak çalışan ...............’ın 1.10.1999 tarihinden itibaren İngiltere’de eğitim yapmak üzere Avrupa Birliği tarafından verilen bursu kazandığından bahisle, 657 sayılı Kanunun 78 ve 79. maddeleri çerçevesinde durumun soruluğunu ilgi yazarın incelenmiştir.


Devlet Memurları Kanununun 78. maddesine göre; mesleklerine ait öğrenimi bitirerek Devlet memuruğuna alınmış ve asli memur olarak atanmış olanlardan mesleklerine ait hizmetlede yetiştırilmek eğilimde, bilgilerini arttırır ve staj yapmaz üzere dış memlekterle Devlet Memurları Kanunu kapsamına dahil kurumlarca bunların bütçe imkanlarıyla veya dış bursa dayanılarak personel gönderilmesi mümkün bulunmaktadırdır.

Diğer taraftan Devlet Memurları Kanununun değişik 79 nev maddesine göre, asli Devlet memurlarından, şahsen özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine
kurumlarınca maaşsız izin verilmesi uygun görülen personel de mesleğine ait hizmetlerde yetişmek, eğitim görmek, bilgisini artırmak veya staj yapmak üzere dış memleketlere gidebilmektedir.

İlgili personelin kazanmış olduğu bursun, 1.2.1974 tarih ve 14786 sayılı Resmi Gazete’de yayınlananlık yürürlüğe giren “Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik” te dış kaynaklı burslar için öngörülen duyurma, aranılacak şartlar, sınav veya seçmeye ilişkin hükümlere uygun olması halinde anılan 78. maddenin (b) bendinde belirtilen dış burslara dayanarak gösterilenleri gerektiği, bu çerçevede ilgiliye 79. maddenin ilk fıkrası gereğince aylık ve diğer her türlü ödemeleri ile sözleşme ücretlerinin kanuni kesintilerinden sonra kalan net tutarının %60’ının ödenmesi gerektiğine mütala edilmektedir.

6. Yurt Dışı Eğitim (ek md 38)

Kamu kurum ve kuruluşlarınca yetiştirilmek amacıyla lisansüstü (yüksek lisans, doktora) eğitim için yurt dışına gönderilecek öğrenci, araştırma görevlisi ile kamu görevlileri, Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilen yabancı yüksek öğretim kurumlarında eğitim görebilirler. Lisansüstü eğitime ilişkin giderler, fatura veya benzeri gider belgesinin bizzat öğrenim görülen yüksek öğretim kurumu tarafından düzenlenmesi koşuluyla ödenir. Eğitim amacıyla yurt dışına gönderilen kamu görevlilerinin öğrenim konuları, çalışmakta oldukları birimlerin görev alanları ile doğrudan ilgili olmak zorundadır.

Bu şekilde gönderileceklerin sayıları, kurum ve kuruluş bütçelerine bu amaçla konulan ödenek tutarını aşmayacak şekilde tespit edilir.

7. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu Tarafından Yurt Dışında Görevlendirme (ek md 36)

Türk kültürünün yurt dışında tanıtılmaması, yayılması ve korunması, yurt dışında Türkiye vatandaşları ile soyaçasların kültürel bağılarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretmenlisi amacıyla, bu Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel arasında, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirilenler, bu görevleri süresince aylık izini sağlayanlar ve bunlara ayrıca, görevlendirildikleri ülkede sürekli görevle bulunan ve 9. derecenin 1. kademesinden aylık alan bekar meslek memuruna ödenemekte olan yurt dışı aylığını %60’ı geçmemek üzere hiçbir vergiye tabi tutulmaksızın Bakanlar Kurulu tarafından tespit edilecek miktarda ödeme yapılır. Bu şekilde yurt dışında görevlendirilen personele aynı veya nakdi olarak yapılan diğer ödemeler bu ödemeden mahsup edilir.

Kapsama dâhil personel, yurt dışı görevli karşılığında diğer kurumlar tarafından ödeme yapılmasına suretiyle Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından bu maddeye göre görevlendirilebilir.

Bu madde uygulmaca yurt dışında görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, seçim esas ve usulleri, görev yerleri ve süreleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer esas ve usuller, Dişşleri, Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı ile Diyanet İşleri Başkanlığı ve Yurdaş Türkler ve Akraba
Topluluklar Başkanlığının görüşleri ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

8. Yurtdışı Eğitim Masraflarının Tahsili (ek md 34)

İlgili kanunlara göre; öğrenim yapmak, yetiştirilmek, eğitimmek, bilgilerini artırmak, staj yapmak veya benzeri bir nedenle geçici süreli görevlendirilmek suretiyle, üç ay veya daha fazla süre ile yurtdışına gönderilen kamu personeli yurtdışında bulundukları sürenin iki katı kadar mecburi hizmetle yükümlüdür. Bu şekilde yurt dışına gönderilen personelden, örneği Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanmış "Yüklenme Senedi ile Muteber İmzalı Müteselsil Kefalet Senedi" alınır.


Yönetmelikle belirlenen başarısızlık ve geri çağırılma hallerinde de ilgililer için fiilen döviz olarak yapılmış olan her türlü masrafların tamamı aynı esaslara göre ödettirilir. Bu yönetmelik Maliye ve Milli Eğitim bakanlıklarının görüşü üzerine Devlet Personel Başkanlığına hazırlanır.


Kendi imkanlarına ile yurtdışında öğrenim gören öğrenciler bu madde hükümünün dışındadır.

9. Mecburi Hizmet (md 224)

İlgili Bakanlığın isteği, Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi ile Bakanlar Kurulunca belirlilen her derecedeki öğretim kurumları ve öğretim dalları dışında kalan kurum ve dallarda Devlet tarafından okutulanlardan, a) Yurtiçinde Devlet hesabına okutulan öğrenciler (Tatiller dahil) öğrenim süreleri kadar,

b) Yurtdışındaki öğretim kurumlarında Devlet hesabına öğrenimlerini bitiren öğrenciler (Tatiller dahil) öğrenim sürelerinin iki katı kadar,

Mecburi hizmetle yükümlüdür.
Yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere 3 ay ve daha fazla süre ile dış memleketlere gönderilen memurlara gönderilme şekillerine bakılmaksızın yurtdışında kaldıkları sürenin iki katı kadar mecburi hizmet yüklenir.


10. Mecburi Hizmete İlgili Yükümlülükler (md 225)

Mecburi hizmete yükümlü bulunanların yetiştirme, eğitim veya staj sürelerinin bitiminden itibaren en çok iki ay içinde kurumlarına başvurmak zorundadır.

Bunlardan;

a) Başvurma tarihinden itibaren en geç 3 ay içinde bir göreve atanmayanların mecburi hizmet yükümlülükleri kalkar. Mecburi hizmetin (d) fıkrasına göre krediye dönüştürülmesi istendiği takdirde bu süre istemin karara bağlandığı tarihten başlar. Bu durumun oluşmasına kendi kusuru ile sebep olan memurlar bundan doğan zararı tazminle yükümlüdürler.

b) Başvurmayanlar veya atanma için gerekli belgelerini tamamlamayanlar yol giderleri de dahil olmak üzere, kendilerine kurumlarınca yapılmış bulunan bütün giderleri yüzde onda fazlasıyla ödemek zorundadırlar.

c) Atanıp da yükümlü bulundukları mecburi hizmeti bitmeden ayrılmış veya bir ceza sebebiyle memuruktandan çıkartılmış olanlar mecburi hizmetlerinin eksik kalan kısmını ise orantılı tutarı yüzde onda fazlasıyla ödemek zorundadırlar.

d) Hizmetlerine lüzum olmadığına ilgili kurumun teklifi ve Maliye Bakanlığı'nın uygun görüşüne dayanılarak Bakanlar Kurulu'na karar verilenlerin mecburi hizmet yükümlülükleri krediye dönüştürülebilir.

e) İlk ve orta dereceli okullar ile kurslarla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okutulan parasız yatılı öğrencilerin mecburi hizmetlerine, bu kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda ihtiyaç olmaması halinde Milli Eğitim Bakanlığı bunların mecburi hizmet yükümlülüğünü kaldırmayacaklardır. Bu kırkaya göre kurumların, ihtiyaç olup olmadığı bir aylık süre verilmek ve Resmi Gazete'de ilan edilmiş suretiyle tespit olunur.

Askerlikte geçen süre mecburi hizmetten sayılmalıdır.

Mecburi hizmetini yapmakta iken yasama organına seçilenlerin yükümlülükleri seçildikleri sürece ertelemen.
Günümüzde mecburi hizmet yükümlülükleri kaldırılma eğilimindedir. Çkarılmış yasalar kanalıyla gerek mecburi hizmet yükümlülüğü ve gerekse kredi borçlarının ödenmesinde yer yer af ve kolaylıklar sağlanmaktadır.

Öte yandan yurtdışında okutulanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından okutulanlar hakkında mecburi hizmet yükümlülüğü bulunmaktadıır.

Nitekim 657 sayılı Kanun’un Ek 35. maddesinde de bu husus:

“Kamu kurum ve kuruluşları tarafından personel kanunları ve diğer özel kanunlarda yer alan hükümlere göre bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren okutulacak yeni öğrencileri mecburi hizmet yükümlülüğe getirilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi tarih mecburi hizmet karşılığı okutulmakta olan öğrenciler, mezuniyetinden sonra kurumlarından mecburi hizmet yükümlülüğünü kaldırılmıştır. Bu takdirde başka hiçbir işlemе gerek kalmaksızın, mecburi hizmet yükümlülüğü ve tazminat borçları (1.1.1995 tarihinden önce mecburi hizmet yükümlülüğünü ihlal edenlerin borçları dâhil) ortadan kalkar.

Yurtdışında okutulanlar ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından okutulanlar hakkında bu madde hükmü uygulanmaz.”

şeklinde ifade edilmiştir.

Benzer şekilde 2547 sayılı Kanun’a, 674 sayılı KHK ile eklenen (sonradan 6758 sayılı Kanun’la uygun bulunan) Ek 30. Maddede de:

“Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33 üncü maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosuna bulunulanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüve dönüştürülmuş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır. Bu şekilde statüleri değiştirilen araştırma görevlilerinden 33 üncü maddenin (a) fıkrasına göre yeniden ataması yapılmayanların mecburi hizmet yükümlülükleri kaldırılır. 35 inci madde uyarınca başka bir üniversitede ve yurtdışında eğitimde bulunanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üniversitelerinin talebi üzerine onbeş gün içinde kendi üniversitelerine dönmek zorundadırlar. Bu süre içerisinde dönmeyenlerin atamaları iptal edilir.”

hükmü yer almıştır.266

266 Konuya dair YüksekoğRETİM Kurulunun resmi görüşü şu şekildedir:

20.04.2017 tarihli YüksekoğRETİM Genel Kurulu toplantısında;

“1. 674 sayılı Olağanüstü Hal Kapısında Bazı Düzenlemeler Yapılmasını Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 49 uncu maddesiyle 2547 sayılı Kanuna eklenen 30 uncu maddesi gereği statüleri aynı kanunun 50 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi statüsüne dönüştürülen araştırma
Diğer yandan 29.10.2016 tarihli ve 29882 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 675 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin “Peşin ödenen aylıklar ve mecburi hizmet” başlıklı 10. maddesinde;

“(1) 20/7/2016 tarihli ve 2016/9064 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla ülke genelinde ilan edilen olağanüstü hal kapsamında yürütülçe konulan kanun hükmünde kararnameler ile doğrudan veya anlaan kanun hükmünde kararnamelerde öngörülen usuller çerçevesinde meslekten, kamu görevinden veya ilgili kurumların teşkilatından çıkarılanlar ile 15/8/2016 tarihli ve 673 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 4.üncü maddesi uyarınca öğrencilikle ilişikleri kesilenlerin;

a) Çıkarıldıkları veya öğrencilikle ilişiklerinin kesildiği aya ilişkin olarak peşin ödenen mali ve sosyal haklarının çıkarılma tarihinden sonraki günlere tekabül eden kısımları geri alınımaz.

görevlilerinden 33.üncü maddenin (a) fıkrasına göre yeniden atamaya yapılab 35.inci mailde uyarınca görevlendirilmeyenlerin.

2. Söz konusu kanun hükmünde Kararnamenin yürütülçe girdiği I Eylül 2016 tarihinden sonra 33.üncü maddeye göre yeniden atamaya yapılab 35.inci mailde göre görevlendirilenler dışında, istifa ya da başarısızlık sebebiyle ilişiklerinin kesilmesi için Ruddok'un (a) fıkrasına göre mecburi hizmet yükümlülüklerinin bulunmadığı karar verilmiştir.

Söz konusu kanun hükümleri ile 20.04.2017 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul Kararı çerçevesinde:

1- 2547 sayılı Kanunun 35.inci maddesi uyarınca geçici kadro tahsisi yapılan ancak kadrosunun bulunduğu üniversite tarafından aynı Kanunun 33.üncü maddesi kapsamında yeniden ataması yaptılan Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamındaki araştırma görevlilerinin, mecburi hizmet yükümlülüklerinin bulunmadığına sebebiyle;

   a) istifa etmesi, müstafi sayılması, azami sürede eğitimlere yer verilmesi sebebiyle görevlileri hakkında imzaladıkları taahhüt ve kefalet senetleri uyarınca işlem yapılacaktır.
   b) muvafakat yoluya atanmaya hak kazandıkları diğer yükseköğretim kurumları ile kamu kurum ve kuruluşlarına geçişleri yapılabilecektir.

2- Yükseköğretim Kurumları, ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin kadro iade ederlerini.

2547 sayılı Kanunun 33.üncü maddesi kapsamında atamalarının yapılması talebiyle Kurulumuzdan isteyebilecektir. Kadro iade talepleri üniversiteler tarafından dağıtımlı olarak 2547 sayılı Kanunun 35.inci maddesi uyarınca görev yapılan üniversitelere de gönderilecektir.

3- ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin, 2547 sayılı Kanunun 33.üncü maddesi kapsamında yeniden atamalarının yapılması halinde mecburi hizmet yükümlülükleri bulunmaya devam edecektir.
b) **Mecburi hizmet yükümlülükleri ve mecburi hizmete bağlı borç yükümlülükleri ortadan kalkar, buna ilişkin dava ve borç takibi işlemlerine son verilir. Bunlardan alınmış olan yüklenme senetleri ve muteber imzalı müteselsil kefalet senetlerinde yazılı olan tutarlar, ilgili kamu personelinden yahut kefillerinden talep ve tahsil edilmez.**

(2) Birinci fıkranın (a) bendi kapsamında mali ve sosyal haklardan bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihe kadar tahsil edilmiş olan tutarlar geri ödenmez.

(3) Bu madde kapsamında sonlandırılan davalarda vekalet ücreti ve yargılama giderlerine hükmümedilmez, hükümelenler tahsil edilmez."

hükmüne yer verilmiştir. Böylelikle kamu görevinden çıkarılanların mecburi hizmet yükümlülükleri ve mecburi hizmete bağlı borç yükümlülükleri ortadan kalkmış, buna ilişkin dava ve borç takibi işlemlerine son verilmiş, bunlardan alınmış olan yüklenme senetleri ve muteber imzalı müteselsil kefalet senetlerinde yazılı olan tutarlar, ilgili kamu personelinden yahut kefillerinden talep ve tahsil edilemez hale gelmiştir.
ONİKİNCİ BÖLÜM
YURT DIŞI AYLIK HESABI

1. Yurt Dışında Aylıklar (md 156)

Kurumların yurt dışı kuruluşlarına dâhil kadrolarında görev alan Devlet memurlarının aylıkları, 155. maddede göre tespit edilen brüt aylık tutarın, Devlet Personel Başkanlığı Dışişleri ve Maliye bakanlıklarının görüşüne dayanılarak Bakanlar Kurulu tarafından tespit edilecek emsal ile çarpılmasından nasıl olacak miktar üzerinden ödenir. Asıl aylığın ödeme miktarı ile emsali tutarı arasındaki fark, her türlü vergiinden müstesnadır.267

156. maddede yazılı katsayılar her yabancı memleketin ekonomik durumu, para ve geçim şartları ile memurun temsili görevi ve aile yükümlülüğü göz önünde tutulmak suretiyle saptanır ve aynı usul uyarınca belirlenmiştir.


Söz konusu Kararın “Emsal katsayı cetvelleri” 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasında “Bu Kararın 1. maddesinde yazılı gösterge, katsayı ve diğer unsurlarda bir değişiklik olması halinde, amlan maddeye değişikliklere göre uygulatmaya ve personelin yurt dışı aylıklarında bir değişmeye yol açmayacak şekilde emsal katsaylarını yeniden belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.” hükümü yer verilmiştir. Buna göre Maliye Bakanlığı tarafından belirli dönemlerde güncellemeler yapılmaktadır.

Bu cümleden olarak Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malihiro Koordinasyon Genel Müdürlüğü’nün 4.1.2018 tarihli (Sıra No:3) sayılı “Yurtdışı Aylıklar” konulu Genelgesi ile konu yeniden ele alınmıştır.


Söz konusu düzenlemeler uyarınca 1.1.2013 tarihinden itibaren emsal katsayı uygulanarak transfer edilecek döviz cinsinden yurt dışı aylığı, ilgilinin kadro derece ve kademesine karşılık gelen gösterge rakanıyla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan brüt aylık tutarın, söz konusu Karara ekli yeni emsal cetvellerindeki katsayılara göre (Kararın 3. maddesinde ongörülen artırmı uygulamalar da dikkate alınmak suretiyle) çarpımı sonucu bulunan tutarın Kararda yer alan döviz kuruna bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

Kurumların yurt dışı kadrolarında görev alan Devlet memurlarının 1.1.2018 tarihinden itibaren aylıklarının hesaplanmasında;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43. maddesinin (A) bendinde yer alan Aylık Gösterge Tablosunun,


- 2009/15191 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 1. maddesinde yer alan aşağıdaki döviz kurlarının,

<table>
<thead>
<tr>
<th>DÖVİZİN CİNSİ</th>
<th>DÖVİZ SATIŞ KURU (TL)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 ABD Doları</td>
<td>1,5345</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Avustralya Doları</td>
<td>1,1989</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Danimarka Kronu</td>
<td>0,28767</td>
</tr>
<tr>
<td>1 İngiliz Sterlini</td>
<td>2,4317</td>
</tr>
<tr>
<td>1 İsviçre Frangı</td>
<td>1,4083</td>
</tr>
<tr>
<td>1 İsveç Kronu</td>
<td>0,20437</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Japon Yeni</td>
<td>0,01631</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Kanada Doları</td>
<td>1,3574</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Kuveyt Dinarı</td>
<td>5,3226</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Norveç Kronu</td>
<td>0,24069</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Suudi Arabistan Riyali</td>
<td>0,40918</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Euro</td>
<td>2,1420</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- “1 Ocak 2018 ve sonrası” için belirlenmiş olan ve Genelgeye ekli cetvellerde yer alan emsal katsayılarnın,

kullanılması gerekmektedir.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 32. maddesine göre belirlenecek “asgari geçim indirimi” tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarılduktan sonra net tutar belirlenir. Ayrıca bu tutardan 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinde belirtilen asıl aylık üzerinden ilgili mevzuatma göre yapılması gereken her türlü kanuni kesintiler de düşüldükten sonra kalan tutar yurt dışında transfer edilir.
İlgililerin kadrosuna bağlı ödeme unsurlarından; ek gösterge, memuriyet taban aylığı, kıdem aylığı ve yabancı dil tazminatı emsal katsayları uygulanmadan transfer edilecek ödemeler olarak belirlenir ve bu ödemelerden, 193 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre belirlenecek asgari geçim indirimi tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarılduktan sonra kalan net tutar yurt dışına transfer edilmektedi. Söz konusu düzenleme ile bu şekilde bulunan net tutardan 657 sayılı Kanunun 156. maddesinde belirtilen asıl aylık üzerinden ilgili mevzuata göre yapılmış gerekli her türlü kanuni kesintiler de (sosyal güvenlik primi, gelir vergisi ve damga vergisi) düşüldükten sonra kalan tutarı yurt dışına transfer edilen bu hüküm altında alınmış bulunmaktadır.

Buna göre; ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı göstergelerinin bu unsurlar için tespit edilen katsayılara (aylık katsayısı ve taban aylık katsayısı) çarpılması ve bu şekilde elde edilecek toplam tutardan her türlü kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan tutar yurt dışına transfer edilmiş her türlü kanuni kesintiler de çıkarılduktan sonra kalan miktarın yurt dışına transfer edilmiş olması gerekmekte. Bu ödeme için emsal katsayısı uygulanmayaacaktır.

Bu Karar uyarınca ilgili ülkelerde ödenecelik yurt dışı aylıkları, bu Karara ekli “Yurt Dışı Aylıklarına Esas Ülke Grupları”nda yer alan döviz cinsi esas alınarak ödenir.”

2. Emsal Katsayı Cetvelleri

Sürekli görevde yurt dışı kadrolarında bulunanlardan;

a) Diş işleri Bakanlığı meslek memurlarına, konsolosluk ve ihtisas memurlarına, hukuk müşavirlerine, uzman müşavirlerine ve danışmanlarına, 657 sayılı Kanun kapsamdaki diğer kurumların temsil görevine sahip memurlarına (daimi temsilçi yardımcısı, başmushavir, müşavir, müşavir yardımcısı, ataşe, ataşe yardımcıları) ve subaylara öğretim üyelerine (A) cetvelindeki,

b) Temsil görevi bulunmayan Diş işleri Bakanlığı ataşe ve ataşe yardımcılarına, diğer kurumların aynı statüdeki memurlarına; sosyal yardımcılarına ve astsubaylara (B) cetvelindeki,

c) Diş işleri Bakanlığı ve diğer kurumların (a) ve (b) bentlerinde sayılmayan diğer personeline (C) cetvelindeki,

emşaller uygulanır.

Öte yandan yukarıda karanamede gösterilen gösterge, katsayı ve diğer unsurlarda bir değişiklik olması halinde, anılan maddeyi değişikliklere göre uygulatmayı ve personelin yurt dışı aylıklarında bir değişmeye yol açmayacak şekilde emsal katsaylarını yeniden belirlemeeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Yurt Dışı Aylıklarına Esas Ülke Gruplarına eklerde yer verilmiştir. (Ek-7)
2.1. Emsal Cetvelindeki Katışlıların Artırılığı Uygulanacağı Haller

Cetvellerdeki emsaller;

a) Büyükelçi ve daimi temsilcilere %15,

b) Elçi müsteşar, elçi daimi temsilci yardımcısı ve başkonsoloslara %5,

c) Askeri misyon şeflerine %6,

c) Yardım Heyeti Başkanlığı'nda görev yapan uzman müşavirlerden koordinatör olarak görevlendirilen uzman müsavire %3,


f) 6004 sayılı Kanunun 14. maddesinin başıcını fikrasına göre belirlenen dış temsilcilik gamlandirmasında dördüncü grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara %5, beşinci grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara %8 ve altıncı grupta yer alan temsilciliklerde görev yapanlara ise %12,

g) İç karışıklık hali devam ettiği sürece Irak ve Afganistan’da %15,

ğ) (Ek: 17/1/2011-2011/1324 sayılı BKK) Kudüs’e başkonsolos olarak atanan büyükelçi unvanlı misyon şefine %10,

artırılmak suretiyle uygulanır.

6004 sayılı Kanunun 17. maddesinin birincisi fikrasının (a) bendinin son cümlesinde yer alan şartların gerçekleşmesi halinde, (g) bendinde öngörülen ödemeden yararlanacak yeni ülke veya temsilcilikleri belirleme ve kaldırma Dışişleri Bakanlığı'nın teklifi üzerine Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Kapsama dahil memurlara; 657 sayılı Kanunada belirtilen usul ve esaslar dahilinde aile yardımını ödeneğine hak kazanan eş için %5 ve aile yardımları ödeneğine hak kazanan her bir çocuk için %2.5 oranında aile yardımları ödeneği verilir. Aile yardımları ödeneğinin hesaplanmasında, görev yapılan temsilcilikteki birinci derecenin dördüncü kademesindeki meslek memurunun yurtdışı aylığına ilişkin emsal cetvelindeki katışlılar esas alınır.

Eşlerden her ikisinin de bu Karara göre aylık almaları halinde bu maddenin üçüncü fıkrası ile ek 1. maddede hükümlerinden yalnız birisi yararlanır ve bu ödemelere hak kazanmada aile yardımları ödeneği ile ilgili hükümler uygulanır.
3. Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Ödemeler

Aylık, ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı dışında ilgilere her ne ad altında olursa olsun, yapılacak ödeme tutarları yurt dışına transfer edilemez.

Ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı göstergelerinin bunlar için tespit edilen yurt dışı kesintilerin çarpılmasıından elde edilen tutarlar, 193 sayılı Kanunun 32. maddesine göre belirlenecek “âsgâri geçim indirimi” tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarıldaktan sonra yurt dışına transfer edilir. **Ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı tutarları için yurt dışı emsal katsayısı uygulanmaz.**

Anılan cetvellerden sadece (A) Cetveline fikir vermesi amacıyla eklerde yer verilmiştir. (Ek-8)

4. Yurt Dışı Aylığın Hesaplanması

29.6.2012 tarihli ve 6338 sayılı Kanun’un 3. maddesi ile 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “aylık tutarından, alınacak vergi ve kanunlar gereğince yapılacak bütün kesintiler indirildikten sonra (Kefalet Sandığı kesintileri hariç) kalan kısmın” ibaresi “brüt aylık tutarın,” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddenin ikinci fıkrası yürütülken kaldırılmıştır.


Buna göre sürekli göreve yurt dışı kadrolarında bulunan Devlet memurlarına yapılan yurt dışı aylığının hesaplanmasında 1.1.2013 tarihinden geçerli olmak üzere net aylık tutar yerine brüt aylık tutar uygulanmasına geçilmiştir.

Söz konusu düzenlemeler uyarınca 1.1.2013 tarihinden itibaren emsal katsayısı uygulanarak transfer edilecek döviz cinsinden yurt dışı aylığ; ilgiliin kadro derece ve kademesine karşılık gelen gösterge rükmayla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak brüt aylık tutarın, söz konusu Karara ekli yeni emsal cetvellerindeki katsayılar ile (Kararın 3. ücret maddesinde öngörülen arttırmalı uygulamalar da dikkate alınmak suretiyle) çarpımı sonucu bulunacak tutarın Kararda yer alan döviz kuruna bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır.

Aynı Kararın 5. maddesinin ikinci cümlesindeki “tutarlardan, 193 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre belirlenecek “âsgâri geçim indirimi” tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarıldaktan sonra yurt dışına transfer edilir.” ibaresi, “tutarlardan, 193 sayılı Kanunun 32 nci maddesine göre belirlenecek “âsgâri geçim indirimi” tutarı da dikkate
alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarıldiktan sonra net tutar belirlenir. Ayrıca bu tutardan 657 sayılı Kanunun 156 nez maddesinde belirtilen asıl aylık üzerinden ilgili mevzuatına göre yapılması gereken her türlü kanuni kesintiler de düşüldükten sonra kalan tutar yurt dışına transfer edilir.” şeklinde değiştirilmiştir.

Anılan maddede ilgililerin kadrosuna bağlı ödeme unsurlarından; ek gösterge, memuriyet taban aylığı, kıdem aylığı ve yabancı dil tazminatı emsal katsayı uygulanmadan transfer edilecek ödemeler olarak belirlenmektede ve bu ödemelerden, 193 sayılı Kanun’un 32. maddesine göre belirlenecek asgari geçim indirimi tutarı da dikkate alınmak suretiyle her türlü kanuni kesintiler çıkarılduktan sonra net tutar yurt dışına transfer edilmektedir. Söz konusu düzenleme ile bu şekilde bulunan net tutardan 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinde belirtilen asıl aylık üzerinden ilgili mevzuatına göre yapılmasını gereken her türlü kanuni kesintiler de (sosyal güvenlik primi, gelir vergisi ve damga vergisi) düşüldükten sonra kalan tutarın yurt dışına transfer edileceği hüküm altına alınmıştır.

Buna göre; ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı göstergelerinin bu unsurlar için tespit edilen katsayılarla (aylık katsayısı ve taban aylık katsayısı) çarpılmasından elde edilecek toplam tutardan her türlü kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan tutardan ayrıca asıl (brüt) aylık tutar üzerinden yapılması gereken her türlü kanuni kesintiler de çıkarılduktan sonra kalan miktarın yurt dışına transfer edilmesi gerekmekte. Bu ödeme için emsal katsayı uygulanmayaacaktır.

Buna göre yurt dışı aylık hesabını formüle edeceksek:268

Ek gösterge, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile yabancı dil tazminatı göstergelerinin bu unsurlar için tespit edilen katsayılarla (aylık katsayısı ve taban aylık katsayısı) çarpılmasından elde edilecek toplam tutardan her türlü kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan tutardan ayrıca asıl (brüt) aylık tutar üzerinden yapılması gereken her türlü kanuni kesintiler de çıkarılduktan sonra kalan miktarın yurt dışına transfer edilmesi gerekmektedir.

Buna göre bazı kamu görevlileri için maaş hesaplama sistemi genel olarak sadeleştirilmiştir. 375 sayılı KHK’ın ek 10. maddesinde, bu madde kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde unvanlarına yer verilen memurlara (geçici 12. maddede öngörülen durumlar hariç), ücret ve tazminattan oluşan iki unsurlar üzerinde ödeme yapılmış öngörümüştür.

Söz konusu ücret ve tazminatlar, ek 10 uncu madde kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde belirlenen ücret ve tazminatlardan yararlananların sosyal güvenlik primine esas kazançlarının veya emekli keseneğine esas aylıklarının hesabında dikkate alınmayaçak, bunların prime esas kazançları veya emekli keseneğine esas aylıkları 15.1.2012 tarihinden önce olduğu gibi 5510 sayılı

268 Bilindiği üzere, 2.11.2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan 666 sayılı Kanun Hükümünde Karaman ile 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamede ve bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde kamu görevlilerinin mali haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Buna göre bazı kamu görevlileri için maaş hesaplama sistemi genel olarak sadeleştirilmiştir. 375 sayılı KHK’ın ek 10. maddesinde, bu madde kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde unvanlarına yer verilen memurlara (geçici 12. maddede öngörülen durumlar hariç), ücret ve tazminattan oluşan iki unsurlar üzerinde ödeme yapılmış öngörümüştür.

Söz konusu ücret ve tazminatlar, ek 10 uncu madde kapsamında bulunan ve ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellerde belirlenen ücret ve tazminatlardan yararlanmanın sosyal güvenlik primine esas kazançlarının veya emekli keseneğine esas aylıklarının hesabında dikkate alınmayaçak, bunların prime esas kazançları veya emekli keseneğine esas aylıkları 15.1.2012 tarihinden önce olduğu gibi 5510 sayılı
a) Sosyal güvenlik açısından **5434 sayılı Kanun’a tabi olanlar**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal Katsayı Uygulanarak Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Unsurlar</strong></td>
<td><strong>Hesaplanışı</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Aylık</td>
<td>Emsal Katsayı x Brüt Aylık / Döviz Kuru&lt;sup&gt;269&lt;/sup&gt;</td>
</tr>
<tr>
<td>Yurtdışı Aylık</td>
<td>Emsal Katsayı x Taban Aylık Göstergesi</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Unsurlar</strong></td>
<td><strong>Hesaplanışı</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>1-Ek Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge x Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Taban Aylığı</td>
<td>Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>3-Kıdem Aylığı</td>
<td>Kıdem yılı x Kıdem göstergesi x Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>4-Yabancı Dil Tazminatı</td>
<td>Yabancı dil tazminat göstergesi x Aylık Katsayısı</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme (1+2+3+4)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5- Emekli Keseneği İşveren Payı (5434 sayılı Kanun hükümlerine göre kesenek kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)</td>
<td>([Gösterge x Aylık katsayısı]+(Ek gösterge x Aylık katsayısı) + (Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı) + (9500 x Ek göstergeye bağlı tazminat oranı x Aylık katsayısı)) x Prim oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>6- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</td>
<td>Yukarıdaki emekli keseneği matrahı üzerinden %12</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Gelir (1+2+3+4+5+6)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7- Emekli Keseneği İşveren Payı</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9- Emekli Keseneği Kişi Payı</td>
<td>([Ek gösterge x Aylık katsayısı] + (Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı) + (9500 x Ek göstergeye bağlı tazminat oranı x Aylık katsayısı)) x Prim oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>10- Gelir Vergisi</td>
<td>(((Ek gösterge aylığı + Taban aylığı + Kıdem aylığı - Emekli keseneği kişi payı)) x Matraha bağlı vergi oranı %15] - Asgari Geçim İndirimi Tutarı</td>
</tr>
<tr>
<td>11- Damga Vergisi</td>
<td>Brüt ödeme x Damga vergisi oranı</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Kanun’un 80. maddesinin üçüncü fıkrasının (a) ve (b) bentleri ile anılan Kanun’un geçici 4. maddesinin dördüncü fıkrası gereğince 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’na göre tespit edilmeye devam edilecektir.

<sup>269</sup> 2009/15191 sayılı BKK’da yer alan döviz kuru olup yukarıda yer verilmiştir.
Yurt dışına transfer edilecek tutarın tespitinde, aşağıdaki da gösterildiği şekilde, bulunan bu tutardan (Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık) ayrıca 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinde belirtilen asıl (brüt) aylık üzerinden mevzuata göre ilgiliden yapılması gereken kanuni kesintilerin düşülmesi gerekmektedir.

### Örnek (5434):

25 yıllık hizmeti bulunan ve KPDS A (90 Puan) düzeyinde yabancı dil bilen Avusturya’da görevlendirilen ve 1. derecenin 4. kademesinden aylık alan bekâr bir meslek memurunun yurt dışı aylığının hesaplanması aşağıda gösterilmiştir.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>1-Ek Gösterge</strong></td>
<td>Ek Gösterge x Aylık Katşayısı</td>
<td>345,80</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>2-Taban Aylığı</strong></td>
<td>Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı</td>
<td>1,503,59</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>3-Kıdem Aylığı</strong></td>
<td>Kıdem yılı x Kıdem göstergesi x Aylık Katsayısı</td>
<td>48,02</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Emsal Katsayısı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Brüt Aylık</strong></td>
<td>Aylık Gösterge x Aylık Katşayısı</td>
<td>144,08</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Yurt Dışı Aylık</strong></td>
<td>Emsal Katsayı x Brüt Aylık / Döviz Kuru</td>
<td>6.699,85</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| **Net Ödeme (Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)** |

Hesaplanan net hâkediş transfer tarihindeki Merkez Bankası döviz satış kuruna bölünerek döviz cinsinden ayrıca transfer edilecektir.
4-Yabancı Dil Tazminatı | Yabancı dil tazminat göstergesi x Aylık Katsayısı | (900x0,096058) | 86,45
---|---|---|---
Brüt Ödeme (1+2+3+4) | | | 1.983,88
5- Emekli Keseneği İşveren Payı (5434 sayılı Kanun hükümlerine göre kesenek kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.) | [(Gösterge x Aylık katsayısı)+,(Ek gösterge x Aylık katsayısı)+,(Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı)+,(Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı)+(9500 x Ek göstergeye bağlı tazminat oranı x Aylık katsayısı)] x Prim oranı | [(1500x0,096058) + (3600x0,096058) + (1000x1,503595) + (25x20x0,096058) + (9500x1,45x0,096058)] x 0,20 | 672,94
6- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi | Yukarıdaki emekli keseneği matrahı üzerinden %12 | | 403,76
Brüt Gelir (1+2+3+4+5+6) | | | 3.060,59
7- Emekli Keseneği İşveren Payı | | | 672,94
8- İlave Genel Sağlık Sigortası Primi | | | 403,76
9- Emekli Keseneği Kişi Payı | [((Ek gösterge x Aylık katsayısı)+, (Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı)+, (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı)+, (9500 x Ek göstergeye bağlı tazminat oranı x Aylık katsayısı)] x Prim oranı | [(3600x0,096058) + (1000x1,503595) + (25x20x0,096058) + (9500x1,45x0,096058)] x 0,16 | 515,30
10-Gelir Vergisi | [((Ek gösterge aylığı + Taban aylığı + Kidem aylığı - Emekli keseneği kişi payı)) x Matrahba bağlı vergi oranı %15] - Asgari Geçim İndirimi Tutarı | [((345,80 + 1.503,59 + 48,02 - 515,30) x 0,15] – (1.777,50 x 0,50 x 0,15) | 74,00
11-Damga Vergisi | Brüt ödeme x 0,00759 | (1.983,88 x 0,00759) | 15,05
Kesintiler Toplamı (7+8+9+10+11) | | | 1.681,07
12-Net Ödeme (Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı) | | (3.060,59- 1.681,07) | 1.379,51

Yurt dışına transfer edilecek tutarın tespitinde, aşağıda da gösterildiği şekilde, bulunan bu tutardan (1.379,51 TL) ayrıca 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinde belirtilen asıl brüt aylık...
(144,08 TL) üzerinden mevzuatına göre ilgiliden yapılması gereken kanuni kesintilerin düşülmesi gerekmektedir. Buna göre;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 - Emekli Keseneği Kişi Payı</td>
<td>Brüt Aylık x Prim oranı (144,08 x 0,16)</td>
<td>23,05</td>
</tr>
<tr>
<td>2 - Gelir Vergisi</td>
<td>(Brüt Aylık - Emekli keseneği kişi payı) x Gelir vergisi oranı (%15)</td>
<td>18,15</td>
</tr>
<tr>
<td>3 - Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Aylık x Damga vergisi oranı (144,08 x 0,00759)</td>
<td>1,09</td>
</tr>
<tr>
<td>4 - Kesintiler Toplamı (1+2+3)</td>
<td>Transfer Edilecek Net Tutar (12-4) (1.381,48 – 42,30)</td>
<td>42,30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlgiliye net hakediş olarak, transfer edildiği tarihte döviz satış kurunun 1 Euro=3,60 TL olduğu varsayımları altında, 1.337,26/3,60=371,45 Euro’nun yurtdışı aylığa ilave olarak transfer edilmesi gerektmektedir.

b) Sosyal güvenlik açısından 5510 sayılı Kanun’a tabi olanlar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal Katsayı Uygulanarak Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylığı Hesabı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Unsurlar</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Aylık</td>
</tr>
<tr>
<td>Yurtdışı Aylık</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Unsurlar</td>
</tr>
<tr>
<td>1-Ek Gösterge</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Taban Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>3-Kıdem Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>4-Yabancı Dil Tazmini</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme (1+2+3+4)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

5- Sigorta Primi İşveren Payı (5510 sayılı Kanun hükümlerine göre prime esas kazanç kapsamına giren

<sup>270</sup> 2009/15191 sayılı BKK’da yer alan döviz kuru olup yukarıda yer verilmiştir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)</th>
<th>kapsamındaki tazminat oranı x Aylık katsayısı x Toplam prim oranı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Brüt Gelir (1+2+3+4+5)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6- Sigorta Primi İşveren Payı</td>
<td>[(Ek gösterge x Aylık katsayısı) + (Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı) + (9500 x 657 sayılı Kanunun 152. maddesi kapsamındaki tazminat oranı x Aylık katsayısı)] x Toplam prim oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>7- Sigorta Primi Kişi Payı</td>
<td>[(Ek gösterge aylığı + Taban aylığı + Kadem aylığı -Sigorta primi kişi payı)] x Matraha bağlı vergi oranı %15] - Asgari Geçim İndirimi Tutarı</td>
</tr>
<tr>
<td>8-Gelir Vergisi</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9-Damga Vergisi</td>
<td>Brüt ödeme x Damga vergisi oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>Kesintiler Toplamı (6+7+8+9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10-Net Ödeme (Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)</td>
<td>Hesaplanan net hakediş transfer tarihindeki Merkez Bankası döviz satış kuruna bölünerek döviz cinsinden ayrıca transfer edilecektir.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Emsal katsayı uygulanmadan transfer edilecek yurt dışı aylık tutarı aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

Yurt dışına transfer edilecek tutarın tespitinde, aşağıdaki da gösterildiği şekilde, bulunan tutardan (Emsal Katsayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık) ayrıca 657 sayılı Kanunun 156. maddesinde belirtilen asıl (brüt) aylık üzerinden mevzuatuına göre ilgiliden yapılması gereken kanuni kesintilerin düşülmesi gerekmekteidir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanışı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 - Sigorta Primi Kişi Payı</td>
<td>Brüt Aylık x Prim oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Gelir Vergisi</td>
<td>(Brüt Aylık - Sigorta Primi Kişi Payı) x Gelir vergisi oranı (% 15)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Aylık x Damga vergisi oranı</td>
</tr>
<tr>
<td>4 -Kesintiler Toplamu (1+2+3)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Transfer Edilecek Net Tutar (10-4)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Örnek (5510):
2 yıllık hizmeti bulunan ve KPDS A (90 Puan) düzeyinde yabancı dil bilen Avusturya’da görevlendirilen ve 9. derecenin 3. kademesinden aylık alan bekâr bir meslek memurunun yurt dışı aylığının hesaplanması aşağıda gösterilmiştir.


<table>
<thead>
<tr>
<th>Emsal Katşayı Uygulanarak Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı</th>
<th>Hesaplanması</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Brüt Aylık</td>
<td>Aylık Gösterge x Aylık Katsayısı</td>
<td>(645x0,096058)</td>
</tr>
<tr>
<td>Yurtdışı Aylık (Euro)</td>
<td>Emsal Katşayı x Brüt Aylık / Döviz Kuru</td>
<td>136,6579x61,96/2,142</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Emsal Katşayı Uygulanmadan Transfer Edilecek Yurt Dışı Aylık Hesabı**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanması</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1- Ek Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge x Aylık Katsayısı</td>
<td>(0x 0,096058)</td>
</tr>
<tr>
<td>2- Taban Aylığı</td>
<td>Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı</td>
<td>(1000x1,503595)</td>
</tr>
<tr>
<td>3- Kıdem Aylığı</td>
<td>Kıdem yılı x Kıdem göstergesi x Aylık Katsayısı</td>
<td>(25x20x0,096058)</td>
</tr>
<tr>
<td>4- Yabancı Dil Tazminatı</td>
<td>Yabancı dil tazminat göstergesi x Aylık Katsayısı</td>
<td>(900x0,096058)</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Ödeme (1+2+3+4)</td>
<td></td>
<td>1.593,89</td>
</tr>
<tr>
<td>5- Sigorta Primi İşveren Payı (5510 sayılı Kanun hükümlerine göre prime esas kazaç kapsamına giren unsurlar ile oranlar esas alınacaktır.)</td>
<td>[(Gösterge x Aylık katsayısı) + (Ek gösterge x Aylık katsayısı) + (Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı) + (Hizmet yılı x 20 x Aylık katsayısı) + (9500 x 657 sayılı Kanunun 152. maddesi kapsamındaki tazminat oranı x Aylık katsayısı) x Toplam prim oranı]</td>
<td>(645x0,096058) + (0x0,096058) + (1000x1,503595) + (2x20x0,096058) + (9500x1,05x0,096058) x 0,185</td>
</tr>
<tr>
<td>Brüt Gelir (1+2+3+4+5)</td>
<td></td>
<td>2.061,49</td>
</tr>
<tr>
<td>6- Sigorta Primi İşveren Payı</td>
<td></td>
<td>467,60</td>
</tr>
</tbody>
</table>
7- Sigorta Primi Kişi Payı

\[(\text{Ek gösterge x Aylık katsayısı} + (\text{Taban aylık göstergesi x Taban aylık katsayısı}) + (\text{Hizmet yılı x } 20 \times \text{Aylık katsayısı}) + (9500 \times 657 \text{ sayılı Kanunun 152. maddesi kapsamındaki tazminat oranı x Aylık katsayısı})] \times \text{Toplam prim oranı}\]

\[\{(0x0,096058) + (1000x1,503595) + (2\times20x0,096058) + (9500x1,05x0,096058)\} \times 0,14\]

345,19

8- Gelir Vergisi

\[(\text{Ek gösterge aylığı + Taban aylığı + Kıdem aylığı -Sigorta primi kişi payı}) \times \text{Matraha bağlı vergi oranı } %15\]

- Asgari Geçim İndirimi Tutarı

\[(0,00 + 1.503,59 + 3,84 - 345,19) \times 0,15 - (1.777,50 \times 0,50 \times 0,15)\]

41,03

9- Damga Vergisi

\[\text{Brüt ödeme x } 0,00759\]

\[1,593,89 \times 0,00759\]

12,10

Kesintiler Toplamı (6+7+8+9)

865,91

10- Net Ödeme (Brüt Gelir - Kesintiler Toplamı)

\[(2.061,49 - 865,91)\]

1.195,58

Hesaplanan net hakediş transfer tarihindeki Merkez Bankası döviz satış kuruna bölünerek döviz cinsinden ayrıca transfer edilecektir.

Yurt dışında transfer edilecek tutarın tespitinde, aşağıda da gösterildiği şekilde, bulunan bu tutardan (1.197,16 TL) ayrıca 657 sayılı Kanun’un 156. maddesinde belirtilen asıl brüt aylık (61,96 TL) üzerinden mevzuatuına göre ilgiliyen yapılmış gereken kanuni kesintilerin düşülmesi gerekmektedir. Buna göre;

<table>
<thead>
<tr>
<th>Unsurlar</th>
<th>Hesaplanışı</th>
<th>Tutar</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 - Sigorta Primi Kişi Payı</td>
<td>Brüt Aylık x Prim oranı</td>
<td>(61,96 x 0,14)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-Gelier Vergisi</td>
<td>(Brüt Aylık - Sigorta Primi Kişi Payı) x Gelir vergisi oranı(%15)</td>
<td>(61,96 – 8,67) x 0,15</td>
</tr>
<tr>
<td>3-Damga Vergisi</td>
<td>Brüt Aylık x Damga vergisi oranı</td>
<td>(61,96 x 0,00759)</td>
</tr>
<tr>
<td>4-Kesintiler Toplamı (1+2+3)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Transfer Edilecek Net Tutar (10-4)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
İlgiliye net hakediş olarak, transfer edildiği tarihte döviz satış kurunun 1 Euro=3,60 TL olduğu varsayımı altında, 1.178,44/3,60=327,35 Euro’nun yurtdışı aylığa ilave olarak transfer edilmesi gerekmektedir.

5. Kararnamede Yer Alan Döviz Kurlarında Değişiklik Yapabilme Yetkisi

Sürekli görevle yurt dışında bulunan memurlara, yurt dışında yer aldıkları kadro, derece ve kademe levhaları (657 sayılı Kanunun 45. maddesine göre atananlarda kazanılmış hak aylık ve derecelerini) gösterge ve bu Karar hükümleri göz önünde tutularak transfer edilecek yabancı parayı sabit tutmak amacıyla bu Kararda belirtilen kurlar ile transfer edildikleri kurlar arasındaki fark ilgili kurumca ödenir. Yeni kurların tespitinden doğacak kur farkları “para değeri değişikliğinde doğan fark” başlıklı bir sütonda gösterilmek şartıyla aynı şekilde ödenir.

6. İlk Üç Ay İçin Yurt Dışı Aylığının Avans Olarak Ödenebilmesi

Kurumların yurt dışı kadrolarına sürekli görevle atalanlar, ilk gidişlerinin sonunda, ilk altı aylıklarından esit olarak ve aldıkları döviz tutarından mahsus edilmiş üzere, Kararnama esaslarına göre hesaplanacak üç aylik aylık tutarı tutarken avans olacak ödenebilir.

7. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca Yurtdışında Görevlendirilecek Personele Yapılacak Ödemeler

Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca yurtdışında görevlendirilenlerle, yapılacak ödemeler Dişisleri Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

Yurtdışında görevlendirilecek personelin kendisine, ilk gidişlerinde ve kesin dönüşlerinde 6245 sayılı Harcırah Kanunu’na göre ödenecik yol masrafları, yolda geçen sürelerine ilişkin gundemler ile ilgili mevzuatı dikkate alınarak mahsus edilmiş üzere, Kararname esaslarına göre hesaplanacak üç aylık tutarı tutarken avans olacak ödenebilir.

Yurtdışında görev yapan personelin, dış temsilciliklerimizin teklifi ve Komisyon Kararı ile birden fazla yer veya şehirde görev yapmalari halinde, asıl görev yerleri veya ikametgahları ile bu yerlerin bulunduğu belediyeler dahilinde görevlendirilerek diğer yerler arasında ödevyecekleri normal tarifiyle nakil vaatli ücretleri, Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen esas ve usuller dahilinde Dişisleri Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

7.1. Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca Yurtdışında Görevlendirilmişde Yurt Dışı Aylığı

Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonunca yurtdışına gönderilen personele, görevli oldukları ülkenin özelliği, ekonomik durumunu, geçim şartları dikkate alınmak suretiyle, bu yerlerdeki görevlerini filen yapmaları karşılığında yurtdışı görevlerine başlamaları tarihten itibaren Dişisleri Bakanlığı bütçesinden karşılamanak üzere aşağıda yer alan Cetvelde belirtilen tutarlarında, her ay ayrıca ödeme yapılır.

Görevlendirilen personele bu maddeye göre ödenecek ücrette, ikili anlaşmaya bulunmaması nedeniyle ilgili ülke mevzuatına göre vergi tahakkuk ettiirilmesi halinde ödenmesi

438
gereken vergi tutarını, Komisyonca belirlenecek esas ve usuller çerçevesinde misyon şefi aracılığıyla bütçeden ödetmeye Komisyon kararı üzerine Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Anılan personele; eklı Cetvelden belirtilen tutarlar her aylık 1 inde peşin olarak ödenir. Ölüm halinde o aya ait ödenen tutarlar geri alınırlar. Söz konusu personele ilk gidişleri sırasında, ilk dört aylıklarından eşit olarak ve aldıkları yurtdışı aylıklarından mahsup edilmek üzere, bu Karara göre ödenek iki ayıkları tutarında avans ödenir.

Bu ödemeler ilgililerin yurtdışında fiilen yaptıkları görev unvanlarını dikkate almak suretiyle yapılır.

Sürekli görev yurtdışında bulunan personele yurtdışı aylıklarının ödenmesesinde ödeme esas para biriminin değiştirilmesi halinde, Kararname uyarınca ilgili ülkelere yeni para birimi cinsinden ödeme belirlemeye Komisyonunun teklifi üzerine Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Personel görevlendirilmesi uygun görülen ancak Karara eklı Cetvelde yer almayan ülkelerde ödemecek para birimi ve tutarı; Bakanlar Kurulu’nca yeri bir belirleme yapılacaktır kadar ülkenin özerkliğini, ekonomik durumu, geçim şartları ve Cetveldeki gruplamalar dikkate alınmak suretiyle Dışişleri Bakanlığı’nın teklifi üzerine Maliye Bakanlığı tarafından belirlenir.

Yurtdışında görevlendirilen personelin görevine başladıkları tarihten itibaren birer yıllık dönem içersinde bir defada veya ayrı ayrı yurtdışında görev yaptıkları yerde kullanacakları toplam 30 güne kadar olan hastalık izin sürelerinde yurtdışı aylığını belirlemeye Komisyonunun teklifi üzerine Maliye Bakanlığı tarafından belirlenir.

**BAKANLIKLAR ARASINDA ORTAK KÜLTÜR KOMİSYONUNCA YURTDIŞINDA GÖREVLENDIRILMEDE YURTDIŞI AYLIK ÖDEMELELERİ CETVELİ**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Ülkeler</th>
<th>Para Birimi</th>
<th>Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Okutman</th>
<th>Öğretmenve Din Görevlisi</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A.B.D.</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>2.150</td>
<td>2.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Afganistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.500</td>
<td>1.400</td>
</tr>
<tr>
<td>Almanya (Berlin)</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Almanya (Berlin Dışı)</td>
<td>Euro</td>
<td>1.875</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Arnavutluk</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Avustralya</td>
<td>Avustralya Doları</td>
<td>3.100</td>
<td>3.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Avusturya</td>
<td>Euro</td>
<td>2.015</td>
<td>1.950</td>
</tr>
<tr>
<td>Azerbaycan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Bahreyn</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Belçika</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Beyaz Rusya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Bosna Hersek</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Bulgaristan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Cezayir</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Danimarka</td>
<td>Danimarka Kronu</td>
<td>15.000</td>
<td>14.250</td>
</tr>
<tr>
<td>Endonezya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Ülke</td>
<td>Parça</td>
<td>Dolar</td>
<td>Dolar</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------</td>
<td>-------------------------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>Fas</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Finlandiya</td>
<td>Euro</td>
<td>2.015</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Fransa (Paris)</td>
<td>Euro</td>
<td>2.015</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Fransa (Paris Dışit)</td>
<td>Euro</td>
<td>1.875</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Gürcistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Hırvatistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Hindistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Hollanda</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>İngiltere</td>
<td>İngiliz Sterlini</td>
<td>1.530</td>
<td>1.500</td>
</tr>
<tr>
<td>Iran</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>İrlanda</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>İspanya</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>İsrail</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>İsveç</td>
<td>İsveç Kronu</td>
<td>18.000</td>
<td>17.200</td>
</tr>
<tr>
<td>İsviçre</td>
<td>İsviçre Frangı</td>
<td>3.645</td>
<td>3.550</td>
</tr>
<tr>
<td>İtalya</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Japonya</td>
<td>Japon Yeni</td>
<td>355.000</td>
<td>325.000</td>
</tr>
<tr>
<td>K.K.T.C.</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.400</td>
<td>1.300</td>
</tr>
<tr>
<td>Kanada</td>
<td>Kanada Doları</td>
<td>2.750</td>
<td>2.500</td>
</tr>
<tr>
<td>Karadağ</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Katar</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>2.000</td>
<td>1.800</td>
</tr>
<tr>
<td>Kazakistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Kırgızistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Kosova</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Kuveyt</td>
<td>Kuveyt Dinarı</td>
<td>625</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>Libya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Litvanya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Lübnan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Lüksemburg</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Macaristan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Makedonya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Meksika</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Misr</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Moğolistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Moldova</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Norveç</td>
<td>Norveç Kronu</td>
<td>16.850</td>
<td>16.500</td>
</tr>
<tr>
<td>Özbekistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Pakistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.600</td>
<td>1.500</td>
</tr>
<tr>
<td>Polonya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Portekiz</td>
<td>Euro</td>
<td>1.960</td>
<td>1.875</td>
</tr>
<tr>
<td>Romanya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Rusya Federasyonu</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Sırbistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Slovakya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Slovenya</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.950</td>
<td>1.750</td>
</tr>
<tr>
<td>Suriye</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Suudi Arabistan</td>
<td>Suudi Ar. Riyali</td>
<td>7.000</td>
<td>6.300</td>
</tr>
<tr>
<td>Tacikistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.550</td>
<td>1.450</td>
</tr>
<tr>
<td>Tunus</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Türkmenistan</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.700</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>Ukrayna</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.800</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>UrduÖn</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
<tr>
<td>Yemen</td>
<td>ABD Doları</td>
<td>1.850</td>
<td>1.700</td>
</tr>
</tbody>
</table>
8. Yurt Dışındaki Memurlardan Geçici Görevle Merkeze Çağrılanların Aylıkları (md 181)

Sürekli görevle yurt dışına gönderilen Devlet memurları;

- Geçici görevle
- En çok bir ay süre ile
- Merkeze çağrılabilir.

Bu sürede aylığı katsayılı ödenir. Bu bakımından bir ayı aşan süre için yurt içi aylık ödenmesi gerekir.

9. Yurt Dışında Görevli Memurlardan Farklı Katsayılı Memleket Atananların Aylıkları (md 182)

Sürekli görevle yurt dışına atanan memurların aylıkları, aylıklarına uygulanmakta bulunan ödeme katsayılardan farklı ödeme katsayısı uygulanan bir başka memleketede naklen atılanlar halinde yeni görev yerlerinde görevlerine başladıktan tarihten itibaren yeni katsayılardan hesaplanarak ödenecektir.
ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM
VEKâLET, İKİNCİ GÖREV DERS GÖREVİ VE GÖREVLENDİRME

1. Vekâlet

Türk hukuk sisteminde de yürütme fonksiyonunun sürekli olması ve kamu hizmetinin sürekli ve sorunsuz olarak yürütülebilmesi amacıyla vekâlet kurumu benimsenmiştir. Vekâlet kurumunun dayanağını 657 sayılı Kanunun 86. maddesi oluşturmakta olup, söz konusu maddede, memurların kanuni iş, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıkta vekil atanabileceği belirtilmektedir. Buradan hareketle personel mevzuatımız açısından vekâlet kurumu en genel şekilde, Devlet memurlarının işlerinden geçici olarak ayrılmaları ya da Devlet memurlarına ait kadroların çeşitli nedenlerle boşalması halinde bunların yerlerine vekil atanması ve bu suretle kamu hizmetinin sürekliliğinin sağlanması olarak tanımlanabilir (Kazancı, 2007:5).

657 sayılı Kanun’un “Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları” başlıklı 86. maddesi oldukça karışık bir şekilde kaleme alındığı görülecektir. Söz konusu maddede şu şekildedir:

“Memurların kanuni iş, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıkta vekil atanabilir.

Bir görevin memurlar eliyle vekaleten yürütümesi halinde aylık 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-kayıplığa ait boş kadrolara Maliye Bakanlığı'nın izni (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile, açıkta vekil atanabilir.

Aynı kurumdan ayrılmalar dolayı ile atanan vekillerin görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, kurum dışında veya açıkta atananlara kurum içinden ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atananlara görev başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödendi.

Bu Kanuna tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlığı memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlığı memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlığı memuru hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

Yukarıda sayılan haller dışında, boş kadrolara ait görevler lüzum görülüştüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten göürülebilir.

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.
Açıktan vekil olarak atananlara, bir yılda yirmi günü geçmemek üzere çalışıkları her ay için iki gün yıllık izin verilir. Bu izin kullanımda, bir sonraki yıla devredilme hali dışında Devlet memurları için öngörülen hükümler uygulanır.

Pozitif hukuk açısından vekâlet müessesesine271 bakacak olduğumuzda ise 657 sayılı kanunun 86. maddesine göre Memurların:

- Kanuni İzin
- Geçici Görev
- Disiplin Cezası Uygulaması
- Görevden Uzaklaştırılma

Nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılmaları halinde yerlerine

<table>
<thead>
<tr>
<th>KURUM İÇİNDE</th>
<th>DİĞER KURUMLARDAN</th>
<th>AÇIKTAN</th>
</tr>
</thead>
</table>

**VEKİL ATANABİLİR**

---

1.1. Boş Kadrolara Açıkтан Vekil Atanması (md 86)

Boş memur kadrolarına açıktan vekil ataması sınırlanmış bir konu olup idareler sadece Kanun’da sayılan boş memur kadrolarına açıktan atama yapma serbestişine sahiptirler. Bu bakımından yalnızca, İlkokul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy ve beldelerdeki ebelelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur’an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyımılaşı272 ait boş kadrolara Maliye Bakanlığı’nın izni (mahalli idarelerde izin şartı aranmaz) ile açıktan vekil atanabilir.273

1.2. Vekâlette Aylık Verilebilmesinin Şartları (md 86)

Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde asıl olan aylıksız vekâlet uygulamasıdır. Dolayısıyla vekâlette aylık verilmesi ancak ve ancak kanun koyucunun izin verdiği durum ve ölçüleri nispetinde olacaktır. Bunun dışında boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekâleten gördürülebilecektir.


“(1) Vekâleten atamalarla ilgili olarak, 657 sayılı Kanunun 86 ncolsi maddesine göre boş kadrolardan;
   a) Vaiz kadrolarına, ilgili Daire Başkanının teklifi üzerine İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’nün onayı ile,
   b) Kur’an kursu öğretmen, imam-hatip ve müezzin-kayyım kadrolarına, Başkanlığın izni alındıktan sonra il müftüsünün teklifi üzerine vali onayı ile, açıktan vekil atanabilir.

(2) Kur’an kursu öğretmen, imam-hatip ve müezzin-kayyım kadrolarına açıktan vekil olarak atanacaklardır, atanacağı kadro için asılda aranan şartları haiz adaylar arasından il müftülüğünce yapılacak sınavda başvuruldu olanların açıktan vekil olarak ataması yapılabilir.”
Bu bakımından aylık ödemek suretiyle vekâleten atamalar/görevlendirmeler aşağıdaki şekilde gerçekleşecektir.

➤ Aynı kurumdan:

- Bir kadroya atanan (vekalet edilen kadronun dolu ya da boş olmasın önemli değil) vekil memurlara vekâlet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için

- Kurum içindeki ilkokul öğretmenliğine atanan öğretmenler ile veznedarlık görevine atanana göre bașladıkları tarihten itibaren

- 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda, mali, nakdi ve ayın sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarıın boşalması halinde bu kadrolara işe başladıkları tarihten itibaren memurlar arasında vekalet aylığı verilmek suretiyle memurlar arasından atama yapılabilir.275

➤ Kurum dışından:

- Atananlara göre bașladıkları tarihten itibaren vekâlet aylığı ödénir.

- 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda çalışan veteriner hekim veya hayvan sağlık memurları, veteriner hekim veya hayvan sağlık memuru bulunmayan belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık


275 Vekalet ödemelerinde, ödeme emrine eklenecek belgeler; Vekalet onayı ve işe başlama yazısı.(Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliği 9.Md.)
memuruğu hizmetlerini ifa etmek üzere bu hizmetlerle ilgili kadrolara vekalet aylığı verilmek suretiyle atanabilirler.

- Açıkta atanlanlar:
  - Açıkta atanlanlara görev başladıkları tarihten itibaren vekalet aylığı ödenir.276

Diğer yandan ister dolu ister boş olsun vekalet aylığı ödenebilmesi için bir kadroya vekalet edilmesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle kadrosu olmayan bir görev için vekalet aylığı ödenemevecektir.

Öte yandan başka bir yazar aşağıda gösterildiği üzere ayrı bir sınıflandırma yapmak suretiyle konuyu ele almış olup analısatılarık ve pekiştirme amacıyla söz konusu yazarın sınıflandırma ve analatımına da aşağıda aynen yer verilmiştir (Kazancı,2007:11-13).

Ancak aşağıda yer alan açıklamalar, yukarıda dipnotta Anayasa Mahkemesi Kararı sonrası oluşan değişikliklerle ilgili olarak yapılan değerlendirmeler göz önünde bulundurularak okunmalıdır.

“3.1. Dolu kadroya vekalet

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda düzenlenen belgeler hizmet sınıflarına ait görevlerin tümü kadroya bağlıdır ve her bir kadro, kadronun gerektirdiği görevlere ilişkin unvanlarla ilişkilendirilmiştir. Söz konusu kadrolar, kamu görevlilerinin ilgili kadrolara asealeten atanması ile dolmaktadır.

Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin ilk fıkrasında sayımış bulunan, bir memurun kanunu izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma hallerinden biri dolayısıyla görevinden geçici olarak ayrılan memurun görev yaptığı kadro halen dolu olmasına karşın, memurun söz konusu kadroda fiilen görev yapmaması durumu ortaya çıkar. Bu durum uygulamada bazen “kadronun geçici olarak boşalması” şeklinde ifade edilmektedir.

Buna göre, dolu kadroya vekalet halı, kanunun 86 ncı maddesinde sayılan durumlardan birinin oluşması sonucu memurların geçici olarak görevden ayrılmaları halinde yerlerine kurum içindeki vekil atanabilmekle birlikte, hangi sıranın izlenmesi gerektiğini konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır.

Memurun geçici olarak boşalttığı kadrosuna vekaleten atama yapılırken kurum içindeki, kurum dışından ya da açıkta vekil atanabilmekle birlikte, hangi sıranın izlenmesi gerektiğini konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır.

276 Vekalet aylığında; “01.1.1.01-Temel maaşlar”, Ek ödeme ile zam ve tazminat farkında; “01.1.2.01- Zamlar ve Tazminatlar” Ekonomik kodlarının ödeme emri düzenlenmesi gerekmektedir.
Ancak Kanunun sözüyle uygulanması ilkesi gereği, Kanunda yer verilen sıranın takip edilmesi ve vekaleten atama yapılması gereken bir kadro veya görev için öncelikle kurum içinden, kurum içinde aranan nitelikleri haiz memur bulunamadığı takdirde kurum dışından ve en nihayetinde kurum dışında da aranan niteliklere sahip bir memur bulunamadığı takdirde, açıktan vekil atanması gerektiği düşünülmektedir. Ancak yine de Kanunda açık bir sıralamadan söz edilmemiş olması dolayısıyla idarenin takdir hakkının söz konusu olduğu da unutulmamalıdır.

3.2. Boş kadroya vekalet

Boş kadroya vekalet müessesesinin oluşabilmesi için her şeyden önce kanunla ihdas bir kadro olması ve söz konusu kadronun ihdas edildiği anda doldurulmamış ya da doldurulmuş bulunmakla birlikte daha sonra boşalmış olması gerekmektedir. Kanunla ihdas edilmiş bulunan bir kadro, asıl memurun başka bir yere atanması, ihdas edilmiş kadroya atama yapılamaması, memurun ölümü, çekilmesi, çekilmiş sayılması, emekli olması ve memuriyetten çıkarılması hallerinden birinin gerçekleşmesi durumunda boş kadro olarak adlandırılır. 657 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin 6 ncı fıkrasında, boş kadrolara ait görevlerin lüzum görüldüğü takdirde memurlara vekaleten görevdirdileceği belirtilmiştir. Aynı maddenin 5. fıkrasında, veteriner hekim veya hayvan sağlığı memuru bulunmayan belediyelerin ilgili kadrolarına ve 7. fıkrasında da mali, nakdi ve aynı sorumluluğu bulunan saymanlık kadrolarına sadece memurlar arasında vekil atanabileceği belirtilmektedir.

Maddenin 3. fıkrasında ise sadece benette tahdidi olarak sayılmış bulunan 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 açıktan vekil atanabileceği hükme bağlanmıştır.

Dolayısıyla boş kadrolara vekalet halinde, kurum içinde, kurum dışında da sadece belirli kadrolar için açıktan vekil atanabilmesi söz konusu olmaktadır.

Bununla birlikte, Kanunda açıktan vekalet halı için tahdidi olarak sayılmış bulunan boş kadrolara vekalet halinde de hangi sıranın izlenmesi gerektiği konusunda yukarıda yer verilen açıklamalar geçerli olup yine öncelikle kurum içinde, kurum içinde nitelikleri haiz bir memur bulunamadığı takdirde kurum dışında, kurum dışında da böylesi memur tedarik edilemediği durumda açıktan vekil atanmasının Kanunun sözüne daha uygun düşeceğini düşünülmektedir.”
1.3. Vekâlet Görevinin Fiilen Yapılması Şartı (md 174)

Vekâlet aylıklarının ödenebilmesi için görevin **fiilen yapılmıştır**.

1.4. Vekâlet Ücreti İle Diğer Ödemeler (md 175)

Bir görevde; kurum içindeki veya diğer kurumlardan vekâlet edilene kadar vekâlet aylığı ödenebilmesi için, **vekilin asilde aranan şartları taşıması zorunludur**.277 Bunun dışında sırasıyla:

- **Bir görevde vekâleten atanan memurlara:**
  - Vekâlet edilen görevin kadro derecesinin birinci kademesinin üçte biri

- **Açıkta** atananlara:
  - Köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146. maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere üçte ikisi verilir.
  - Ayrıca açıkta vekil olarak atananlar 657 sayılı Kanun ile memurlara tnanan sosyal haklardan da yararlanırlar ve bunlara edenecek vekâlet aylığının hesabına memurivet taban aylığı da dâhil edilir.

- **Bulundukları yerden başka bir yerdeki bir görevde vekâlet suretiyle atananlara:**

277 Asilde aranan şartların vekilde de bulunması, vekâlet nedeniyle aylık ödenebilmesi için şarttır. (Yoksı idare asilde aranan şartları taşıyan birisini de vekâleten atayabilir ancak bu durumda vekâlet aylığına hak kazanılmaz. Unutulmamalıdır ki vekâlet verilmesinde ya da verilen vekâletin geri alınması durumunda idarenin takdir yetkisi vardır. İdare vekâlet şartlarını taşıyan birine vekâlet vermek zorunda olmadığının gibi vekâlet şartlarını taşıyan birine görevi tedviren de görülebilir.) Bu duruda vekâlet edilen “asilde aranan şartlar” genel bir ifade olup, vekâlet edilecek kadro için; 657 sayılı Kanun, teşkilat kanunları ya da görevde yükselme yönetmeliklerinde aranan şartların tümünün gözölemesi gerekir. Örneğin Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yukselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin “Görevde yükselme sınavına tabi olarak atanacaklarda aranacak özel şartlar” başlıklı 7. maddesinde; müdür ve şube müdürü kadrosuna atanmak için aranan şartlardan biri de “Fakülte veya en az dört yıllık yüksekokul mezunu olmak” tr. Buna göre fakülte mezunu olmayan ya da iki yıllık yüksekokul mezunu olanların açısından müdür ve şube müdürü kadrosuna atanmak için gerekli olan şartlar tasnımamış olacaktır.

Emsal Temiz Kurulu Kararı “...İnsan Kaynakları Müdürlüğüne vekalet eden ..., Destek Hizmetleri Müdürlüğüne vekalet eden ..., Ruhsat Danetim Müdürlüğüne vekalet eden ... ve Basın Yayın Halkla İlişkiler Müdürlüğüne vekalet eden ...'in lise mezunu olmaları nedeniyle asilde aranan eğitim şartlarını taşımadıkları; Mali Hizmetler Müdürlüğüne vekalet eden ve 13.08.1999 tarihli itibariyle lisen mezunu olunan ...'in de asilde aranan eğitim şartını taşımadığı görülmüştür.

Bu itibarla, sorumlu iddialarının reddedilerek 110 sayılı İdamın 2’nci maddesi ile verilen tazmin hükmünün TASDİKINE, Oybirligi ile;” (Karar Tarihi 25.01.2017 42663 tutanak sayılı ilam)
- Harcırah Kanunu’nun geçici görevle başka yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır.278
   Diğer yandan burada 99 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinden bahsetmek gerekmektedir. Söz konusu Genelge’de:

   “1 - Bir görevin vekaleten yürütülmesi halinde görevin gerekleri ve nitelikleri değişmemeyeceğinden bu görevi vekaleten yürütecek olanların asıl memurda aranan şartlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu sebeple:

   a) 1-4 üncü dereceli kadrolara vekalet edeceklerin 657 sayılı Kanunun 68. maddesinde belirtilen şartları haiz olmaları,
   b) 5-15 inci dereceli kadrolara vekalet ettireceklerin öğrenim durumları itibariyle tesbit olunan yükselinebilecek dereceyi aşmamak kaydıyla vekalet ettirecekleri kadronun derecesinin, kazanılmış hak aylık derecesinin üç üst derecesinden fazla olmadığını, gerekmektedir.279

   2. Asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunamadığı takdirde, hizmetin aksamadan yürütülebilmesi bakımından herhangi bir şekilde boşalan veya boş bulunan bir görevin öncelikle varsa yardımcıları yoksa asilde aranan şartlara en yakın personel tarafından tedviren gördürülecekleri kadronun derecesinin, kazanılmış hak aylık derecesinin üç üst derecesinden fazla olmadığını, gerekmektedir.”

hükümleri yer almaktadır.

Asilde aranan şartlar ile ilgili olarak aşağıda iki adet Sayışta Sayı Temyiz Kurulu kararı verilmiştir.

278 “...memuriyet mahalli dışında 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri gereğince bir görevi geçici görevlendirme suretiyle yürütümeceğe olan bir memurun aynı yerdeki bir başka görevi de vekaleten yürütüp yürütümeceğine memurun mahallindeki bir görevi vekaleten maasız olarak yürütmekte olan bir memurun aynı mahaldeki farklı birimlere ait bir başka görevi de maasız olarak vekaleten yürütüp yürütümeceğine konusunda tereddütte düşüldüğü bildirilmektedir...


Sayıştay Temiz Kurulu’nun 15.11.2017 tarihli ve 43664 Tutanak numaralı İlişki aşağıdaki şekildedir:

“... sayılı ilamın ...inci maddeyle; ... Belediyesi İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü’ne vekalet eden ...'ya asilde aranan şartları taşımadığı halde vekalet ücreti ödenmesi sonucu 11.411,04 TL’nin tazminine ilişkin hüküm tesis edilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları” başlıklı 86.inci maddesinde;

“Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrılanlar halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıkta vekil atanabilir.

Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde ayhksız vekalet asıldır...” hükümü yer verilmiş olup

Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 Bakanlar Kurulu Kararı’nın “Vekalet” başlıklı 9.uncu maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinin (cc) alt bendinde:

“cc) Vekillerin, genel ve ilgili özel mevzuat uyarınca asaleten atanmadan aranan tüm şartları (asaleten atanmadan sınav şartı aranılan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dâhil) bir arada taşımalıdır, kaydıyla;

vekalet ettikleri kadro veya görevler için bu Karar uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asli kadro veya görevleri karşılığında fiilen aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark; 657 sayılı Kanunun 175.inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödenir.

2) aa) Esas ve usule ilişkin olarak yukarıda belirtilen şartları bir arada taşımayanlara...

vekalet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.”

denilmektedir.

04.07.2009 tarih ve 27278 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin “Görevde yükselmeye sınavına tabi olarak atanacaklarda arananak özel şartlar” başlıklı 7.nci maddesinde;

“...

a) Müdür kadrosuna atanabilmek için;

1) 657 sayılı Kanunun 68.inci maddesinin (b) bendinde belirtilen atama şartlarını taşımak,
2) Fakülte veya dört yıllık yüksekokul mezunu olmak,

3) Teknik öğrenim gerektiren müdürlüklerde atanabilmek için; yükseköğretim kurumlarının, kadromun görev alanı ile ilgili eğitim ve öğretimde bulunan en az dört yıllık bölümlerinden veya bu bölümlere denkliği kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak,

4) Teknik öğrenim gerektiren müdürlükler üzerinde son mürcacaat tarihi itibariyle üç yılı uzman, şef, ayniyat saymanı, kontrol memuru ve mühasebeci kadrosunda olmak kaydıyla en az on yıl hizmeti bulunmak,” denilmiştir.

Buna göre İnsan Kaynakları Eğitim Müdürlüğü kadrosuna asaleten atanacak kişilerin fakülte veya dört yıllık bölüm mezunu olması koşulu getirilmiştir.

Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar da vekillerin, genel ve ilgili özel mezvuti uyarınca asaleten atanmada aranan tüm şartları (asaleten atanmada sınav şartı aranan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilmek hakkının elde edilmiş olması dahil) bir arada tasnifleri halinde vekalet ücreti ödenenecek belirlenmiştir. Genel ve ilgili özel mezvuti uyarınca asaleten atanma için gerekli tüm şartlar paylaşıldığında durumlarda vekalet ücreti ödenememektedir.

Diğer yandan memurlar ve kapsama dâhil diğer kamu görevlilerine ek ödeme verilmesini öngören 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler’in Ek 9 uncu maddesinde;

“Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na göre almakta olan personele, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları ile uzman jandarma ve uzman erbaşlara, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödeme dahil almakta olduklarını toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil), ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kadro ve görev unvanlarına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda aynı veya benzer kadro ve görevlerinde bulunanlara ek ödeme yapılır.

Ek ödeme hak kazanılmasında ve bu ödenmenin yapılmasında aylıkla ilişkin hükümler uygulanır. Bu maddeye göre yapılacak ek ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mezvuti uyarınca ödenekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödenelerin hesabında dikkate alınmaz.

...
kadrolar için asili atamaya yetkili amir tarafından verilmesi, **vekalet eden personelin asaleten atanmada aranan tüm şartları** (asaleten atanmada sınav şartı aranan kadrolar için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) **taşıması** kaydıyla vekalet etikleri kadro için öngörülen ek ödemeye hak kazanılması ve vakalet eden personelin asaleten atanmadan aranan tüm şartları taşımaması durumunda söz konusu ek ödeme farkı da ödenemeyecektir.

Nitekim anılan hükmün uygulamasını göstermek için Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 161 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde de vekalet eden personelin asaleten atanmadan aranan tüm şartları taşıması hususu tekrar edilmiştir.

Rapor dosyasının incelenmesinden; İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü’ne vekaleten atanan ...’nın, 30.05.2011 tarihinde Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinin dört yıl süreli İşletme Bölümü’ndeki öğreniminin ilk iki yılını tamamlayarak ön lisans diploması almaya hak kazanması görülmüştür.

Sorumlular savunmalarında; her ne kadar İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü’ne vekalet eden ...’nin asilde aranan şartları taşıdığını ifade etmiş iseler de, ilgili fakülte veya 4 yıllık bir yüksekokul mezunu olduğuna dair herhangi bir bilgiyi savunma üzerine Daire’deki yargılama godermiş olmadıkları gibi temyiz aşamasında da herhangi bir belge sunmamışlardır.

Açıklanan nedenlerle, temyiz talebinin reddi ile ... sayılı ilamın ... nci maddesiyle 11.411,04 TL için verilen tazmin hükümün TASDİKİN, oy birliğiyle,...”

Sayıştay Temyiz Kurulu’nun 15.11.2017 tarihli ve 43663 Tutanak numaralı İlamı aşağıdaki şekildedir:

“... sayılı ilamın ... uncu maddesiyle; ... Belediyesi Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü’ne vekalet eden ...’a asilde aranan şartları taşımadığı halde vekalet ücreti ödenmesi sonucu 8.031,60 TL’nin tazminine ilişkin hüküm tesis edilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları” başlıklı 86 nci maddesinde;
“Memurların kanuni izin, geçici görev, disiplin cezası uygulaması veya görevden uzaklaştırıma nedenleriyle işlerinden geçici olarak ayrımları halinde yerlerine kurum içinden veya diğer kurumlardan veya açıktan vekil atanabilir.

Bir görevin memurlar eliyle vekâleten yürütülmesi halinde aşağıdaki vekalet asıldır…” hükmüne yer verilmiş olup

Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 Bakanlar Kurulu Kararı’nın “Vekalet” başlıklı 9 uncu maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendinin (cc) alt bendinde:

“cc) Vekillerin, genel ve ilgili özel mevzuatu uyaranca asaleten atanmada aranan tüm şartları (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevleri için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) bir arada taşımaları, kaydıyla;

vekalet ettikleri kadro veya görevler için bu Karar uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, aslı kadro veya görevleri karşılığında füller aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark; 657 sayılı Kanunun 175 inci maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekalet görevine başlangıç tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödenir.

2) aa) Esas ve usule ilişkin olarak yukarıda belirtilen şartları bir arada taşımayanlara...

vekalet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.”

denilmektedir.

Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar da vekillerin, genel ve ilgili özel mevzuatu uyaranca asaleten atanmada aranan tüm şartları (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevleri için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil) bir arada taşımaları halinde vekalet ücreti ödenebileceği belirtilmiştir. Genel ve ilgili özel mevzuatu uyaranca asaleten atanma için gerekli tüm şartları taşınmadığı durumlarda vekalet ücreti ödemesi mümkün değildir.

Diğer yandan memurlar ve kapsama dâhil diğer kamu görevlilerine ek ödeme verilmesini öngören 375 Sayılı Kanun Hükûmünde Kararnamə’nin Ek 9 uncu maddesinde;

“Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan personele, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamaeye ekli (II) sayılı Çetvele dahil pozisyonlara istihdam edilen sözleşmeli personele, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları ile uzman jandarma ve uzman erbaşlara, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil almakta oldukları toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil), ekli (I) sayılı Çetvelde yer alan kadro ve görev
unvanlarına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda ek ödeme yapılır.

**Ek ödemeye hak kazanılmasında ve bu ödenenin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.** Bu maddeye göre yapılacak ek ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatu uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, dönere sonraya ödenesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.

... 

Birinci fıka kapsamına giren personelden; kurumlarınca bir kadroya kurum içinden veya kurum dışından vekalet ettirilenler ve vekaletin 657 sayılı Kanunun 86ncı maddesine istinaden yapılmış ve bu hususun onayda belirtilmiş olması, vekalet görevinin Bakanlar Kurulu kararı veya müsterek karar ile atama yapılması gereken kadrolar için ilgili bakan, diğer kadrolar için asıla atama yetkisi arz etmekle birlikte, vekalet atama için şu şartlar bulunmaktadır (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadrolar için bu sınavlara girebilmek hakkını elde edilmiş olması dahil) taşması kaydıyla vekalet ettikleri kadro için öngörülen ek ödeme uygulaması için öngörülen ek ödeme uygulaması halinde, aradaki fark, vekalet görevine başvurulduğu tarihten itibaren ve bu görev fiilen yapıldığı sürece ödendir. Ancak, mehil müddetidir, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekalet, görevden uzaklaştırılmış, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlerinden ayrılanlara vekalet edenlere bu şekilde ödeme yapılmaz.

hükmü yer almaktadır.

Ek ödeme hak kazanılmasında ve ödenenin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümlerinin uygulanacak olması nedeniyle vekaletin 657 sayılı Kanunun 86ncı maddesine istinaden yapılmış ve bu hususun onayda belirtilmiş olması, vekalet görevinin Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadrolar için ilgili bakan, diğer kadrolar için asıla atama yetkisi arz etmekle birlikte, vekalet atama için şu şartlar bulunmaktadır (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadrolar için bu sınavlara girebilmek hakkını elde edilmiş olması dahil) taşması kaydıyla vekalet ettikleri kadro için öngörülen ek ödeme uygulaması için öngörülen ek ödeme uygulaması halinde, aradaki fark, vekalet görevine başvurulduğu tarihten itibaren ve bu görev fiilen yapıldığı sürece ödendir. Ancak, mehil müddetidir, yıllık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, geçici görev, vekalet, görevden uzaklaştırılmış, hizmet içi eğitim, seminer ve kurs nedenleriyle görevlerinden ayrılanlara vekalet edenlere bu şekilde ödeme yapılmaz.

Nitekim anılan hükmün uygulanmasını göstermek için Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 161 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde de vekalet eden personelin asaleten atanmada aranan tüm şartları taşıması durumunda söz konusu ek ödeme farkı da ödenemeyecektir.

04.07.2009 tarih ve 27278 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin “Görevde yükselme sınavına tabi olarak atanacaklarda aranan özel şartlar” başlıklı 7nci maddesinde;

"... 

a) Müdür kadrosuna atanabilme için;

1) 657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen atama şartlarını taşımak,
2) Fakültede veya dört yıllık yüksekkokul mezunu olmak,

3) Teknik öğrenim gerektiren müdürlıklere atanabilmek için; yükseköğretim kurumlarının, kadronun görev alanı ile ilgili eğitim ve öğretimde bulunan en az dört yıllık bölümlerinden veya bu bölümlere denkliği kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak,

4) Teknik öğrenim gerektiren müdürlıklere yapılacak atamalar dışında, diğer müdürlıklar için son müracaat tarihi itibariyle üç yılı uzman, şef, ayniyet saymanı, kontrol memuru ve muhasebeci kadrosunda olmak kaydıyla en az on yıl hizmeti bulunmak,” denilmiştir.

657 sayılı Kanun’un 68/B maddesinde ise:

“Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolara, derece yükselmektedir süre kaydı aranımsızda, 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 yüksekörgrenim görmüş olması şarttır...”


Buna göre, ...'ın 1. dereceli Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü’ne vekaleten görevlendirildiği tarih itibariyle ve 2014 yılı içerisinde 10 yıllık hizmet süresini doldurmadığı anlaşılmaktadır.

657 sayılı Kanunun 68 inci maddesinin (b) bendine göre ek göstergesi 5300 den az olan 1. dereceli kadrolara atama yapılabilmesi için ilgilinin en az 10 yıl hizmetinin bulunması gerekmektedir.
Açıklanan nedenlerle, temyiz talebinin reddi ile ... sayılı ilamin ... uncu maddesyle 8.031,60 TL için verilen tazmin hükmünün **TASDİKÎNE**, oy birliğiyle,...”

Diğer yandan “**Tedvir**” müessesesinin vekalet ile karıştırılmaması gerekmektedir. Asilde aranan şartlara sahip vekil memur bulunamadığı takdirde, hizmetin aksamadan yürütülebilmesi bakımından herhangi bir şekilde boşalmış veya zaten boş bulunan bir görevin öncelikle varsa ilgili kadronun yardımcıları yoksa asilde aranan şartlara en yakın personel tarafından tedviren görüldürümesi mümkün.

1.5. Vekâleten Atamalarda/Görevlendirmelerde Zam ve Tazminatlar

657 sayılı Kanunun 86 nci maddesi uyarınca;

- **Kurumlarınca** bir görevde kurum içinden veya diğer kurumlardan vekalet ettilenlerle;
  
  - Vekâletin, 657 sayılı Kanunun **86. maddesine binaen yapılması** ve bu hususun **onayda belirtilmiş** olması,
  
  - Vekâletin, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadro veya görevler için **ilgili Bakan, diğer kadro veya görevler için asili amir tarafından yetkili** verilmesi,
  
  - Vekillerin, **genel ve ilgili özel mevzuat** uyarrınca asaleten atanmada **aranan tüm şartları** (asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dâhil) bir arada taşımalıları,

Kaydıyla; vekalet etikleri kadro veya görevler için Karamname uyarınca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarını, **aslı kadro** veya görevleri karşılığında fiilen aldıkları zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, **aradaki fark**.

456
657 sayılı Kanunun 175. maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, **vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapıldığı sürece ödenir.**

- Diğer taraftan vekâlet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatların ödenmeyeceği hallar de bulunmamaktadır. Bunlar:

  - Esas ve usule ilişkin olarak yukarıda belirtilen şartları bir arada taşımayanlara
  - Mehil müddeti, yıllıkizin, mazeret izni, hastalık izni, geçici görev, vekâlet, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmetçi eğitimi, kurs veya seminer nedeniyle görevlerinden ayrılanlara vekalet edenlere,
  - Vekâletleri esnasında yıllıkizin, mazeret izni, hastalık izni, vekâlet görevine ilişkin olmayan geçici görev, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmetçi eğitimi, kurs, seminer ve benzeri nedenlerle vekalet görevine ara verenlere (ara verdikleri günler için),

280 “Belediyenizde daire başkanı kadrosuna 657 sayılı Kanunun 68/B ve 86. maddeleri uyarınca vekaleten atanarak bu görevi yürüten ilgililere, asırdı aranan şartları taşımadıkları halinde daire başkanlığı kadrosunun ek gösterge, makam ve görev tazminatının verilip verileceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir...

1) 657 sayılı Kanunun 86 ve 175. maddesi belirtirki şartları taşıması halinde, vekalet ayılığının ödenebileceğini,

2) 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Devlet Memurlarına Ödencek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararın 9 uncu maddesi ve 375 sayılı KHK’nın ek 9 uncu maddesinde belirtirken şartları taşıması halinde, zam ve tazminat ile ek ödeme farklarının ödenmeyeceği,

3) Bu ödemeler haricinde, vekaleten yürütülen daire başkanlığı kadrosunun ek gösterge, makam ve görev tazminatının ise ödenemeyeceği, mütalaa edilmektedir.” (DPB. 17.01.2017-305)

281 “Genel Müdürlüğünüzde mühendis bulunan şube müdürü kadrosuna vekaleten atanan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak teknisyen, tekniker, programci, mühendis ve mimar unvanlı kadrolarda bulunan ilgililere, vekalet etikleri kadrolar için zam ve tazminat ile ek ödeme farklarının ödenip ödenemeyeceği hususunda görüş talep eden ilgi yazı incelenmiştir...

Genel Müdürlüğünüzde mühendis bulunan şube müdürü kadrosuna vekaleten atan ve teknisyen, tekniker, programci mühendis ve mimar unvanlı kadrolarda bulunan ilgililere, 18/04/1999 tarihinde görevde bulunması ve aynı tarih itibariyle iki yıllık yüksek öğrenim mezunu olmaları, 657 sayılı Kanun ile Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğinde mezkur hükümleri ile Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Kararın 9 uncu maddesi ve 375 sayılı KHK’nın ek 9 uncu maddesindeki şartları taşıması kaydıyla zam ve tazminat ile ek ödeme farklarının ödenemeyeceği mütalaa edilmektedir.” (DPB. 16.02.2017-993)
- Diğer personel kanunlarına tabi olanlardan bu Kararname uyarınca zam ve tazminat ödenmesi öngörülen kadro veya görevlere vekalet edenlere,

- Kurumların 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli cetvellerinde kadrosu bulunmayan okul müdürlüğü, okul müdür başyardımcılığı ve okul müdür yardımcılığı görevlerini yürütenlere,

- Kararname uyarınca zam ve tazminat ödenmesi öngörülen kadro veya görevlere vekalet eden her statüdeki sözleşmeli personele (6/2/1997 tarihli ve 97/9021 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı kapsamındaki kadro karşılığı sözleşmeli personel hariç).

Vekâlet nedeniyle öngörülen zam ve tazminatlar ödenmez.

✓ Bir göreve açıktan vekâlet edenlere, bu göreve ait zam ve tazminatlar, 657 sayılı Kanunun 175. maddesindeki oranlar dikkate alınmakszın vekâlet aylığıyla birlikte ödenir.
Örnek 1:


Bu çerçevede, **Genel Müdür Yardımcısı kadrosu için** anılan Karara ekli I sayılı Cetvelin (A) bölümünün 7 nci sırasında (800) puan iş gücü ile (900) puan temininde güçlük zamı olmak üzere toplam (1700) puan zam ve II sayılı Cetvelin (A) bölümünün 5 inci Grubunun 4 üçüncü sırasında %210 oranında özel hizmet tazminatı, **Genel Müdür kadrosu için** I sayılı Cetvelin (A) bölümünün 6 nci sırasında (975) puan iş gücü ile (975) puan temininde güçlük zamı olmak üzere toplam (1950) puan zam ile II sayılı Cetvelin (A) bölümünün 4 üçüncü Grubunun 2 nci sırasında %330 oranında özel hizmet tazminatı öngörüldüğü dikkate alınarak, vekalet nedeniyle ödenecek zam ve tazminat farkı aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hakedişler</th>
<th>Genel Müdür Yardımcısı (Asli Kadro)</th>
<th>Genel Müdür (Vekalet Edilen Kadro)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Zam Tutarı</td>
<td>1.700 x 0,03257 = 55,37</td>
<td>1.950 x 0,03257 = 63,51</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminat Tutarı</td>
<td>9.500 x 0,102706 x 2,10 = 2.048,98</td>
<td>9.500 x 0,102706 x 3,30 = 3.219,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Zam ve ÖHT Toplamı</td>
<td>2.104,35</td>
<td>3.283,34</td>
</tr>
<tr>
<td>Kesintiler</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Damga Vergisi</td>
<td>2.104,35 x 0,00759 = 15,97</td>
<td>3.283,34 x 0,00759 = 24,92</td>
</tr>
<tr>
<td>Gelir Vergisi</td>
<td>55,37 x 0,15= 8,31</td>
<td>63,51 x 0,15 = 9,53</td>
</tr>
<tr>
<td>Kesinti Toplamı</td>
<td>24,28</td>
<td>34,45</td>
</tr>
<tr>
<td>Net Tutar</td>
<td>2.104,35 - 24,28 = 2.080,08</td>
<td>3.283,34 - 34,45 = 3.248,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Fark</td>
<td>3.248,90 - 2.080,08 = 1.168,82</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Görüleceği üzere, vekil memura, vekalet edilen Genel Müdurlük için anılan Karara uygunca öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asli kadro ve görevi karşılığında fiilen alınan zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması nedeniyle, aradaki 1.168,82 TL'lik fark, 657 sayılı Kanunun 175. maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapılması müteakip ödenecektir.
Örnek 2:


Bu çerçevede, Şube Müdürü kadrosu için anılan Karara ekli I sayılı Cetvelin (A) bölümünün 25/a sırasından (600) puan iş güçlüğü zamı ile (500) puan temininde güçlük zamı olmak üzere toplam (1100) puan zam ve II sayılı Cetvelin (A) bölümünün 10 uncu Grup 5 inci sırasından % 135 oranında özel hizmet tazminatı, Daire Başkanı kadrosu için, I sayılı Cetvelin (A) bölümünün 8 inci sırasından (800) puan iş güçlüğü zamı ile (900) puan temininde güçlük zamı olmak üzere toplam (1700) puan zam ve II sayılı Cetvelin (A) bölümünün 6 ncı Grubunun 1 inci sırasından %200 oranında özel hizmet tazminatı öngörüldüğü dikkate alınarak, vekalet nedeniyle ödenenecek zam ve tazminat farkı aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Şube Müdürü (Asli Kadro)</th>
<th>Daire Başkanı (Vekalet Edilen Kadro)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Hakedişler</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Zam Tutarı</td>
<td>1.100 x 0,03257 = 35,83</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.700 x 0,03257 = 55,37</td>
</tr>
<tr>
<td>Özel Hizmet Tazminat Tutarı</td>
<td>9.500 x 0,102706 x 1,35 = 1.317,20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9.500 x 0,102706 x 2,00 = 1.951,41</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Zam ve ÖHT Toplamı</strong></td>
<td><strong>1.353,03</strong></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>2.006,78</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kesintiler</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Damga Vergisi</td>
<td>35,83 x 0,15= 5,37</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>55,37 x 0,15 = 8,31</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kesinti Toplamı</strong></td>
<td><strong>15,64</strong></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td><strong>23,54</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Net Tutar</strong></td>
<td>1.353,03 - 15,64 = 1.337,39</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2.006,78 - 23,54 = 1.983,25</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fark</strong></td>
<td><strong>1.983,25 - 1.337,39 = 645,86</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Görüleceği üzere, vekil memura, vekalet edilen Daire Başkanı için anılan Karar uyarrınca öngörülen zam ve tazminatlara toplam net tutarının, asli kadro ve görevi karşılığında fiilen alman zam ve tazminatlara toplam net tutarından fazla olması nedeniyle, aradaki 645,86 TL′ lik fark, 657 sayılı Kanunun 175. maddesindeki oranlar dikkate alınmaksızın, vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren ve vekalet görevinin fiilen yapılmışını müteakip ödenecektir.

460
Vekâletin kurum içi, kurum dışı ve açık ya da açık olmasa da vekâlet edilen kadronun dolu veya boş olmasına göre ödenecik vekâlet aylığı ve zam ve tazminatların durumu aşağıdaki tablolar da ayrı ayrı olarak gösterilmiştir.
VEKALETTE MALİ HAKLAR (KURUM İÇİNDEN) (Kazancı, 2007:31).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Vekalet Edilen</th>
<th>Kurum İçinden Vekalet</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mehil Müddeti</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Yıllık İzni</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mazeret İzni</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hastalık İzni</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Aylıksız İzin</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Geçici Görev</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Göreve Uzaklaştırma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hizmet İçi Eğitim</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kurs veya Seminer</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Dolu Kadro**

1- Vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödendir.

İstisna: İlkokul öğretmenliği ve Veznedarlığa atanınlara vekalette vekile göreve başladıği tarihten itibaren vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödendir.

2- Zam ve tazminat farklı ödemez. (Aylıksız ın izin hariç)

**Boş Kadro**

1- Aylıksız vekalet asıldır. 

İstisnasi: Saymanlık kadrosuna vekalette vekalet görevinin başladığı tarihten itibaren vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödendir.

2- Zam ve tazminatlar: Vekilin vekalet ettiği kadro veya görev için öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, asli kadro veya görevleri için öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark ödendiier.


Dolaysıyla “Aylıksız vekalet asıldır.” açıklamasının “Vekalet görevinin 3 aydan fazla devam eden süresi için, vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödendir.” şeklinde olması gerektiği düşünülmektedir.
VEKALETTE MALİ HAKLAR (KURUM DIŞINDAN) (Kazancı, 2007:31).

<table>
<thead>
<tr>
<th>VEKALET EDİLEN</th>
<th>KURUM DIŞINDAN VEKALET</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mehil Müddetle</td>
<td>1- Vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren, vekalet edilen kadro derecesinin 1. Kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödenir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Yıllık İzin</td>
<td>2- Zam ve tazminat farkı ödenmez. (Aylıksız izin hariç)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mazeret İzni</td>
<td>1- Aylıksız vekalet asıldır. 283</td>
</tr>
<tr>
<td>Hastalık İzni</td>
<td>İstisnası: Saymanlık kadrosu ile Belediyelerin veterinerlik veya hayvan sağlık memurluğu hizmetlerini ifa etmek üzere vekil olarak görevlendirilenlere göre başlangıç tarihi itibari ile vekalet edilen kadro derecesinin 1. Kademe aylığının (aylık + ek gösterge) 1/3’ü vekalet aylığı olarak ödenir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Aylıksız İzni</td>
<td>2- Zam ve tazminatlar: Vekilin vekalet ettiği kadro veya görev için öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarının, aslı kadro veya görevleri için öngörülen zam ve tazminatların toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark ödenir.</td>
</tr>
<tr>
<td>Geçici Görev</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Görevden Uzaklaştırma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Hizmet İçı Eğitim</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kurs veya Seminer</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kadro ihdas edilmiş ancak atama yapılmamış veya başka yere atanmış</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Emeklilik</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ölüm</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çekilme</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Çekilmiş sayısı</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Memuriyetten çıkarılma</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>DOLU KADRO</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BOŞ KADRO</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


VEKALETTE MALİ HAKLAR (AÇIKTAN) (Kazancı, 2007:31).

<table>
<thead>
<tr>
<th>VEKALET EDİLEN</th>
<th>AÇIKTAN VEKALET</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Mehil Müddeti</strong></td>
<td>1- Vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren, vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığı (aylık+ek gösterge) ile taban aylığının 2/3'ü ödenir.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Yıllık İzin</strong></td>
<td><strong>DOLU KADRO</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Mazeret İzni</strong></td>
<td>2- Zam ve tazminatların tamamı ödenir</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hastalık İzni</strong></td>
<td>3- Memurlara tanınan sosyal haklardan yararlanır.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Aylıksız İzin</strong></td>
<td><strong>BOŞ KADRO</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Geçici Görev</strong></td>
<td>1- Vekalet görevine başlanıldığı tarihten itibaren, vekalet edilen kadro derecesinin 1. kademe aylığı (aylık+ek gösterge) ile taban aylığının 2/3'ü ödenir.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Görevden Uzaklaştırılma</strong></td>
<td><strong>1- Zam ve tazminatların tamamı ödenir</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Hizmet İçi Eğitim</strong></td>
<td><strong>2- Zam ve tazminatların tamamı ödenir.</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kurs veya Seminer</strong></td>
<td><strong>3- Memurlara tanınan sosyal haklardan yararlanır.</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kadro ihdas edilmiş ancak atama yapılmaması veya başka yere atanmış</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Emeklilik</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ölüm</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Çekilme</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Çekilmiş sayılma</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Memuriyetten çıkarılma</strong></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
2. İkinci Görev

2.1. İkinci Görev Yasağı (md 87)

Memurlara;

- 657 sayılı Kanun’a tabi kurumlar da,
- Sermayesinin tamamı Devlete ait iktisadi kurumlar ile sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait bankalarda,
- Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlarda,
- Yukarıdaki bentlerde yazılı idare, kuruluş ve bankalar tarafından sermayelerinin yarısından fazlasına katmak suretiyle kurulan kuruluşlarla bunların aynı oranda katılmaları ile vücut bulan kurumlarda, İkinci görev verilemez

Bu kurumlardan her ne ad ile olsun para ödenemez ve yarar sağlanamaz.

2.2. İkinci Görev Yasağının İstisnaları

657 sayılı Kanun’un memurlara ikinci görev verilmesini öngören hükümlerin istisnaları ise kanunun ikinci görev yasağını düzenleyen 87. maddesinin devamında düzenlenmiştir. Söz konusu istisnalar:

- 657 sayılı Kanun’un diğer maddelerinde memurlara ikinci görev verilmesini öngören hükümleri
- Hakemler; Tahkimde görevli olanlar ve spor hakemleri
- Tasfiye memuru
- Bilirkişiler
- İl Genel Meclisi ve İl Daimi Encümeni başkanları
- Özel kanunlarla kurulan ve asli görevlerinin devamı niteliğinde olmayan çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarını (huzur hakkı ve ücretleri)
- Üniversiteler
- Akademiler
- Türkiye ve Orta - Doğu Amne İdaresi Enstitüsü
- Özel Kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından idareyle ilgili olarak yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına katılanlar için
Özel kanunlarınca gösterilen veya bu kanunlara dayanılarak tespit edilen ücretlerin ödenmesine ilişkin hükümler saklıdır.

2.3. İkinci Görev Verilecek Memurlar ve Görevler (md 88)

657 sayılı Kanun’a tabi kurumlarda çalışan Devlet memurlarına esas görevlerinin yanında:

- Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gordürüleceği öngörülen sürekli hizmetler,
- Mesleki bilgisi ile ilgili olarak, hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülmek şartıyla;

- 87. maddede yazılı kurumların
  - Tabiplikleri
  - Diş tabiplikleri
  - Eczacılıklar
  - Kimyagerlikleri
  - Veterinerlikleri
  - Avukatlıklar
  - Adli Tıp Kurumu Uzmanlıkları,

- Asıl görevlerinin bulunduğu bucak, ilçe ve zorunlu hallerde iller
  - Yüksek mühendis
  - Mühendis
  - Yüksek mimar
  - Mimarlarca

Yürütmlesi gereken teknik hizmetleri

İkinci görev olarak verilebilir.

Bunun dışında asıl görevlerinin yanında;

<table>
<thead>
<tr>
<th>İl Sağlık Müdürlüğü</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İlçe Sağlık Müdürlüğü</td>
</tr>
</tbody>
</table>
İkinci görev olarak yaptırılabilir.

2.4. İkinci Görev Aylığı (md 175)

88. maddeye göre ikinci görev verilen memurlara, bu görevleri karşılığında aylık ödenebilmesi için boş bir kadro ait görevin ikinci görev olarak yürütülmesi gerekir.

Bu şekilde görevlendirilenlere, görevlendirildikleri kadastro derecesinin ilk kademe aylığının üçte ikisi ödenir.

Ancak, sağlık grup başkanlığı, baştabip ve baştabip yardımcılığı hizmetlerinin ikinci görev olarak yürütülmesi halinde kadro şartı aranmaz ve bu hizmetleri yürütenlere almakta oldukları aylığın üçte ikisi ikinci görev aylığı olarak ödendir.

3. Ders Görevi (md 89)

Her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile Üniversite ve Akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda

Sağlık, grup başkanlığı, baştabip ve baştabip yardımcılığı hizmetlerinin ikinci görev olarak yürütülmesi halinde kadro şartı aranmaz ve bu hizmetleri yürütenlere almakta oldukları aylığın üçte ikisi ikinci görev aylığı olarak ödendir.

284 “Tabip kadrosunda görev yapan bir memura aynı kurumda bir başka bir tabip kadrosunun ikinci görev olarak görückülmüş; aynı kurumda, aynı unvanda ve aynı nitelikte iki kadromun ikinci görevde konu edilmesi sonucunda doğuracağı için ikinci görev ve ikinci görev aylığı verilemez.” (99 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği)
öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üvelerine veya diğer memurlara veya hukuki açıdan atanacaklarına ücret ile ek ders görevi verilebilir.  

Ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili Bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulunun kararı ile tespit olunur.

Bu konuda örnek üç adet Bakanlar Kurulu Kararı aşağıda yer almaktadır:

**BAKLAR KURULU KARARI Karar Sayısı: 2006/11350**


**BAKLAR KURULU KARARI Karar Sayısı: 2011/1847**


**BAKLAR KURULU KARARI Karar Sayısı: 2017/9777**

Ekli “Meteoroloji Genel Müdürlüğü Bünüyesinde Dizelenen Hizmet İçi Eğitim, Kurs ve Seminerlerde Ücretle Okutulacak Ders Saatlerinin Sayısı, Ders Görevi Alacakların Nitelikleri ve Diğer Hısusların Tespitine Dair Esaslar” in yürütüleceği konulması; Orman ve Su

**Öğretmenlerin aylık karşılığı okutacağı dersler**

EK MADDE 6- (1) Öğretmenliğe atanalanın alanlarına göre aylık karşılığı okutacağı dersler Bakanlık tarafından yürütüleceği konulan yönetimde belirlenir.”


287 8.6.2011 tarihli ve 27968 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.
3.1. Ders ve Konferans Ücretleri (md 176)

657 sayılı Kanun’un 89. maddesine göre kendilerine ders görevi verilenlere;

- Ders saati başına gündüz öğretimi için 140,
- Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile saat 18.00’den sonra başlayan öğretim faaliyetleri için 150 gösterge rakamının

Memur maaş katsayısı ile çarpımından oluşan miktar üzerinden ek ders ücreti ödenir.

Bu ücretler, özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitim ve öğretim gördüğü kurumlarda görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu öğrencilere yönelik olarak açılan özel smif öğretmenlerine ve cezaevlerinde görevli öğretmenlere % 25 fazlasıyla ödenir.

Bu madde kapsamında ücretle ders vermek üzere yükseköğretim kurumlarından görevlendirilen öğretim elemanlarına 2914 sayılı Kanun hükümlerine göre ek ders ücreti ödenir.

Öte yandan konferans ücreti her yıl bütçe kanunlarında gösterilir.

2018 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu’na Ekli “K Cetveli” nin “II. Konferans Ücreti” bölümüne aşağıda aynen yer verilmiştir:

“II. KONFERANS ÜCRETİ

1- Her bir konferans için 27 Türk Lirasını aşmamak üzere;

a) 657 sayılı Kanunun 176 ncı maddessine göre ve yükseköğretim kurumlarında yönetim kurullarınca belirlenen öğretim programı dışında,

b) Milli Savunma Üniversitesi ile Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde (Smif okulları, özel ihtisas okulları, İstihbarat ve Dil Okulu, KBRN Okulu dahil),

c) Cezaevlerinde mahkum ve tutuklulara ders müfredatı dışındaki konularda Bakanlık Onayı ile, konferans verenlere kurumlar arasında belirlenecek tutarda konferans ücreti ödenir.

2- Hizmet içi eğitim ve kurslarda konferans ücreti ödenmez.”

4. Birleşmekte görevler (md 90)

Devlet memurlarına:

- Vekalet görevi
- İkinci görev
- Ders görevi

Ancak birisi verilebilir.

Öğretmenlerin idarı görevi bu hükümün dışındadır.

Bir memurun üstünde birden çok ücretli vekalet görevi veya ikinci görev bulunamaz.

Öte yandan devlet memuruna birden çok görev verilebilir ve fakat bunlardan sadece birisi için ücret ödenebilir.

Burada konumuzla ilgili olarak hatırlatılması gereken önemli bir konuda 631 sayılı KHK’nın 12. maddesidir. Söz konusu madde hükümün, 666 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin 5. maddesinin 15.1.2012 tarihinde yürürlüğe giren (s) fikrasi ile yapılan değişiklikten sonraki halı şu şekildedir.\(^{289}\)

“Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden, kurum ve kuruluşların yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfıye kurulu, danışma kurulu üyeleri ve komisyon, heyet, komite ile benzeri organlarda görev alanlar, kurumcrement kurum dışı ayrımların Yapılmaksızın bu görevlerinden sadece biri için ücret ödenebilir. Bu maddenin uygulanmasında oluşacak tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.”

Söz konusu maddenin uygulamasyyla ilgili olarak Maliye Bakanlığı tarafından 162 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği yayımlanmıştır. Anılan Tebliğ’de yer alan açıklama ve örnekleri önemli nedeniyle aşağıdaki ayna yer verilmiştir.

“1) Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden kurum ve kuruluşların; yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfıye kurulu, danışma kurulu üyeleri ve komisyon, heyet ve komite ile benzeri organlarda görev alanlar, aldıkları görevler karşılığında ilgili mevzuatında herhangi bir ücret ödenmesinin öngörülmüş olması halinde 15/1/2012 tarihinden itibaren bu görevlerden sadece biri için ücret ödenecektir.

2) Maddede geçen “kurum ve kuruluşların” ibaresinden, memur veya diğer kamu görevlilerinin memur veya diğer kamu görevlisi sıfatı nedeniyle ilgili mevzuatı uyarınca

\(^{289}\) Maddenin değişiklikten önceki halı “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden aslı kadro ve görevleri dışında, kurum ve kuruluşların yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfıye kurulu, danışma kurulu üyeleri ve komisyon, heyet, komite ile benzeri organlarda görev alanlar, bu görevlerinden sadece biri için ücret ödenebilir. Bu maddenin uygulanmasında oluşacak tereddütleri gidermeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.” şeklinde idi.
belirtilen görevleri alabilecekleri, aslı görevlı bulundukları kurum da dahil olmak üzere her statüdeki kurum ve kuruluşların anlaşılması gerekmektedir.

3) 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 12nci maddesi yeni bir ödeme veya mali hak getirmemekte, söz konusu görevler karşısında memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilgili mevzuatında öngörülmüş olan ödemelerden sadece birinin yapılabilmesine yönelik hüküm içermektedir. Dolayısıyla, ilgili mevzuatında ücret ödenmesi öngörülmeyen görevler için bu maddeye dayanılarak herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

4) 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 12nci maddesi kapsamında birden fazla görev alanlar, bu görevlerin hangisinden ücretsiz ayrılacağını belirleyerek aslı görevli bulunduğu kurumun merkez teşkilatı personel birimi ile görev yaptığı birime on gün içerisinde bildirecektir.

5) Anılan maddede belirtilen görevler karşılığında ödeme yapacak kurum tarafından, ödeme yapılmadan önce ilgiliden kurumundan veya başka kurumlardan bu kapsamda kendisine herhangi bir ödeme yapıldığına dair yazılı beyan alınacaktır. Bu beyanda bulunmayanlara herhangi bir ödeme yapılamayacaktır.

ÖRNEK 1) Bir kuruluşun ilgili mevzuat hükümleri uyarınca sermayesine iştirak ettiği anonim şirketlerden birinde yönetim kurulu üyesi, bir diğerinde denetim kurulu üyesi olarak kuruluşa temsilen görevlendirilen ve bu görevleri karşılığında ücret öngörülen bir memura, bu görevlendirmelerin 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 12nci maddesi kapsamında bulunması nedeniyle 15/1/2012 tarihinden itibaren söz konusu iki görevden sadece biri için ödeme yapılabilicektir.

ÖRNEK 2) Kurumunda ücret öngörülen bir komisyon üyeliği görevini yürüten ve aynı zamanda başka bir kurum veya kuruluşta ücret öngörülen bir yönetim kurulu üyeliği de bulunan memur, 15/1/2012 tarihinden itibaren bu iki görevden biri için öngörülen ödenemenin yapılması hususunda tercihte bulunacak ve bu ödemelerden sadece birini alabilecektir.

5. Kurumlararası Geçici Süreli Görevlendirme (Ek md 8)

Memurlar; geçici görevlendirme yapmak isteyen kurumun talebi ve çalışıkları kurumun izni ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında aşağıdaki belirtilen şartlarla geçici süreli olarak görevlendirilebilir:290

- Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, memurun görevlendirileceği kurumda göreve ilişkin **boş bir kadronun bulunması** şarttır.\\(^{291}\)
- Geçici süreli görevlendirilen memurlar, **geçici süreli olarak görevlendirildikleri kurumların mevzuatına uymak**la yükümlüdür.
- Geçici süreli olarak görevlendirilen memurlar, yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri hariç olmak üzere, **aylıkla ile diğer mali ve sosyal haklarını** kurumlarından alır. Bu memurların kadroları ile ilişkileri, kendi sınıf ve derecelerindeki terfi ve emeklilik hakları devam eder.
- Geçici süreli görevlendirme süresi **bir yılda altı ayı geçemez.** Yurtdışında görevlendirilen güvenlik görevlileri için geçici görevlendirme süresi en çok iki yıldır; gerekli görülmesi hâlinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.\\(^{292}\)
- Geçici süreli görevlendirmenin, memurların **göreviyle ilgili olması** şarttır.
- Geçici süreli görevlendirmede **memurun muvafakatı** aranır.

Birinci fikrada belirtilen haller dışında **memurlar, kamu varlığı** ve **hizmet gerekleri** sebebiyle **íhtiyaç duyulması** hâlinde kurumlarca, Devlet Personel Başkanlığının uygun

---


\(^{292}\) Diş Temsilciliklerin Korunmasında Geçici Süreli Görevlendirilecek Emniyet Genel Müdürlüğü Personeli Hakkında Yönetmelik (15.01.2015 tarihli ve 29237 sayılı Resmî Gazete yayımlanmıştır.)

görüşü\textsuperscript{293} alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir.\textsuperscript{294}


Bunlardan ilki

3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun’un “Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin görevlendirilmesi” 36. maddesinde yer alan düzenlenemidir.

Söz konusu madde şu şekildedir:

\textsuperscript{293} “... 657 sayılı Kanuna göre kurumların aslı ve sürekli mahiyettiği hizmetleri Devlet Memurlarını eliyle görülülemektedir. Süreklilik arz eden hizmetler için personel sayısının yetersiz olması durumunda kadro imkanları dikkate alınarak açıktan veya nakl memur istihdam etme imkanı bulunmaktadır. Hizmetlerin, kurumların kendi personeli eliyle görürlürmesi temel ilke olmakla birlikte kısa sürele personel teminin mümkün olmaması, olağanüstü şartların oluşması, geçici süreli olarak iş yükündeki artış olması gibi istisnai ve arızı durumlarında kurumlar arasında geçici görevlendirmeye de imkan sağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamada çerçevesinde, geçici süreli görevlendirmenin sürekli bir hizmet görürlümme usuline dönüşmemesi ve amacı dışında kullanılmasa gerekmemekte, personel ihtiyaçının önlenileceğini ilgili mevzuatına uygun bir şekilde açıktan veya nakil yoluyla memur alınarak karşılanmasını, geçicilik arz eden durumlarda ise 657 sayılı Kanunun ek 8. maddesinin birinci fıkrasına uygun olarak geçici süreli görevlendirmesi yapmasına gerek bulunmamaktadır. Birinci fıkrada hükümde yer alan altı aylık görevlendirme süresinin bitmesi hizmeti ihbar edilmesini ve devam etmesini, geçici veya olağan dışı iş yükündeki mevcut olması durumunda ise söz konusu maddenin ikinci fıkrası çerçevesinde geçici süreli görevlendirme yapılmasını mümkün olmaksızın birkaç, bu hali geçici görevlendirmenin yapılabilmesi için görevlendirme gerekliliklerinin ayrıntılı olarak bildirilmesi suretiyle her defasında Başkanlığımızdan uygun görüş alınması gerekmektedir.

Bu itibarla,

- 657 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesinin ikinci fıkrası kapsamında yapılacak geçici süreli görevlendirmeler için Başkanlığımızın görüşünün hangi kurum tarafından alınacağına dair madde hükümdе bir düzenleme yer almadığından ilgilinin çarşığı kurum ile geçici süreli görevlendirileceği kurumun herhangi biri tarafından görüş talebe edilmemesinin mümkün olduğunu,

- Söz konusu personelin Başkanlığımızda geçici süreli olarak görevlendirilmesi hususundaki talebin ise ayrıntılı olarak gerekçeleri belirtmek suretiyle Başkanlığımızda intikal ettirilmesi halinde değerlendirmeye yapılabiliceği,

\textit{mütalaa edilmektedir.”} (DPB 07.10.2016 - 5975)


(İkincisi 6253 sayılı TBMM İdare Teşkilatı Kanunu’nun “Sözleşmeli Personel” başlıklı 30. maddesinde yer alan düzenlemeleri değiştirilmiştir.

Söz konusu maddenin (5) ve (8) numaralı fıkraları şu şekildedir:

“(5) Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu özel kişiliğini haiz kurumlarda çalışan aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Başbakanlıkta görevlendirilebilirler.”

İkincisi 6253 sayılı TBMM İdari Teşkilat Kanunu’nun “Sözleşmeli Personel” başlıklı 30. maddesinde yer alan düzenlemeleri değiştirilmiştir.

(5) Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu özel kişiliğini haiz kurumlarda çalışan aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Başbakanlıkta görevlendirilebilirler. Aylıksız izinli çalışanlarla çalışanlarla görevi yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerini yapanlarla dikkate alınarak birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hü
(8) Gerekli hallerde TBMM Başkanlığının talebi üzerine kamu kurum ve kuruluşları ile kamu tüzel kişiliğini haiz kurumlarda çalışanlar ayılk, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla kurumlarının ve kendilerinin muvafakati ile bu maddenin diğer fıkrası hükümlerine tabi olmaksızın TBMM’dede görevlendirilebilirler. 
Bu personele mali ve sosyal haklar kapsamında ayrıca bir ödeme yapılmaz.”

Üçüncüüsü 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 49. maddesinde yer alan düzenlenemeler.

Söz konusu madde şu şekildedir.


(2) Başkanın bu kapsamındaki görevlendirirme talebi ilgili kurum ve kurullarca on gün içinde kanuni bir engeli olmasa hâlinde yerine getirilir. Geçici görev süresi ilgili görevin terfi ve emekliklerinde kurumlarınca hesaba katılarak özülük hakları devam ettirilir.

(3) Geçici görev süresince yükseleme ve kademe ilerlemelerine esas olmak üzere Başkan, ilgili kurum ve kurullara yazılı bilgi verir.

(4) Geçici olarak görevlendirilenlerin kendi kurumlarında aldıkları net ayılkları ile hakim, savcı ve Sayıştay meslek mensupları arasından görevlendirilenler için raportörlerin; memurlar ve diğer kamu görevlileri için Mahkemedede geçici olarak emsali memurların almaktan aldıkları ayılklar ve diğer ödemeler arasındaki fark ayrıca ödenir. Bu fıkрайa göre yapılacak ödemeler hakkında ayılkara ilişkin hükümler uygulanır ve damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz, her ne şekilde olursa olsun başka bir ödemenin hesaplanmasında dikkate alınmaz.”
ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM
SİLÂHALTINA ALINMA

Hazarda ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silâhaltına alınan Devlet memurları, silâhaltında bulundukları sürece izinli saylardır.

Hazarda eğitim ve manevra maksadıyla veya seferde muvazzaflık hizmeti dışında silâhaltına alınan memurların terhislerinden sonra görevlerine başlamaları, 62 ve 63. maddelerin yer değiştirme suretiyle atamaya ilişkin hükümlerine tabidir. Söz konusu 62 ve 63. maddeler yukarıda ilgili bölümlerde anlatılmış olup tekrar edilmeyecektir.

1. Muvazzaf Askerliğe Ayrılan Memurların Terhislerinde Göreve Başlatılmaları İle Muvazzaf Askerlikte Geçen Sürelerin Kademe ve Derece İntibaklarında Değerlendirilmesi (md 83)

Devlet memuru iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silâhaltına alınanlardan askerlik görevini tamamlayıp memuriyete dönmek isteyenler;

- Terhis tarihinden itibaren 30 gün içinde kurumlarına başvurmak
- Kurumları da başvurma tarihinden itibaren azami 30 gün içinde
- İlgilileri göreve başlatmak zorundadırlar.
- Bunların muvazzaf askerlikte geçen süreleri muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sıradaki iktisap etmiş oldukları derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

Bu gibilerin muvazzaf askerliğe ayrılmadan önce işgal ettikleri kadroda kazandıkları kademe ilerlemeleri ayrıca göz önünde bulundurulur.
- Askerlik öncesi kademe ilerlemeleri ile askerlikte geçen süre toplamının 3 yılı aşan kısmını usulü dairesinde üst derecere terfi ettikleri zaman bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

2. Muvazzaf Askerliğini Yaptıktan Sonra Devlet Memurluğuna Girenlerin Kademe İntibakları (md 84)

- Muvazzaf askerlik görevini yaptıktan sonra Devlet memurluğuna atananlar
- Adaylık esaslarına tabi olurlar
- Muvazzaf askerlikte geçen süreleri
- Asaletlerinin tasdikinden sonra

295 Er ve erbaş olarak askerlikini uzun süre yapanlardan 3 aya kadar hava değişimi alanların, kısa dönem askere alınanlardan da 45 güne kadar hava değişimi alanların bu süreleri askerlik hizmet süresinden sayılır, bu süreleri aşan hava değişimleri ise askerlik hizmet süresinden sayılmaz.
Kademe ilerlemesi yapılmak ve sınav veya seçmeye tabi tutulmak suretiyle derece yükseltilmesinde de değerlendirilir.

3. Seferde Veya Talim ve Manevra İçin Hazarda Silah Altına Alınanların Askerlik Sürelerinin Kademe ve Derece İntibakları (md 85)

Devlet memurlarından muvazafflek hizmeti dışında talim ve manevar maksadıyla veya seferde silâhâltına alınanların kademe ilerlemeleri devam eder.

Bu süre içinde derece yükselmesi gerektiğiinde terhislerinden sonra açık kadro bulunması ve sınav veya seçmede başarı göstermeleri şartıyla silâhâltında geçen süreleri yükselecekleri üst derecenin kademelerinde dikkate alınır.

4. Askerlik Hizmeti Srasında Ödenecek Aylık

Devlet memurlarına askerlikleri sırasında ödenecek aylık tutarı memurun savaş veya barış sırasında askere alınması ile rütbeli veya rütbesiz olarak silâhâltına alınma durumlarına göre farklılıklar göstermektedir.

4.1. Hazarda Eğitim ve Manevra İçin Silah Altına Alınanların Aylıklarının Ödenmesi (md 183)

Hazarda muvazafflek hizmeti dışında:

- Silâhâltına alınan Devlet memurlarının aylıkları kendi kurumlarca tam olarak ödenir.
- Rütbeli ise ve rütbe aylığı kendi maaşından fazla ise aradaki fark MSB tarafından ödenir.

4.2. Seferde Muvazafflek Hizmeti Dışında Silah Altına Alınan Memurun Aylıklarının Ödenmesi (md 184)

Seferde muvazafflek hizmeti dışında silâhâltına alınan Devlet memurlarına rütbeli olsun olmasın silâhâltında bulundukları sürece aylıkları aşağıdaki hükümlere göre ödenir:

- Yedek subay, yedek askeri memur ve yedek astsubay olanların rütbelerine ait aylıkları Milli Savunma Bakanlığına ödenir.
  - Bunların aylıkları bağlı bulundukları kurumdan aldıkları aylık tutarından eksikse aradaki fark kurumlarınca ödenir.
- Yukarıda sayılanlar dışında kalan ve rütbesiz memurların aylıklarının tamamı kurumlarınca ödenir.
ONBEŞİNCİ BÖLÜM
ÇALIŞMA SAATLERİ

1. Genel Olarak (md 99)

Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saatir.

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 almak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatlilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.

2. Günlük Çalışma Saatlerinin Tespiti (md 100)

Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu, 296 ile ilerle valiler 297 tarafından tesbit olunur.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatlilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.


Bu minvalde, kamu hizmetlerinin etkin, verimli ve düzenli yürütülmeleri amaçıyla, ilimizde uygulanacak mesai saatleri, 657 sayılı devlet memurları kanununun 100. maddesi uyarınca yeniden düzenlenmiştir olup, Antalya ili kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma saatleri 12.12.2016 pazartesi gününden itibaren aşağıdaki şekilde uygulanacaktır.

Kamu Kurumlar ve kuruluşlar için özel kanun, tüzük ve talimatlarla tespit edilmiş çalışma saatlerinin uygulanmasına ilişkin esaslar saklıdır.
Ancak engelliler için; engel durumu, hizmet gerektiği, iklim ve ulaşım şartları göz önünde bulundurulmak suretiyle günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile öğle dinlenme süreleri merkezde üst yöneticiler, taşrada müllki amirlerce farklı belirlenebilir.


3. Günün 24 Saatinde Devamlılık Gösteren Hizmetler (md 101)

Günün yirmidördü saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir.

Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle299 gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.300 Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

SABAH: 08:30-12:30 ÖĞLEDEN SONRA: 13:30-17:30*

298 6111 sayılı Kanun ile değişmeden önce Devlet Personel Başkanlığının izni gerekiyordu.


Devlet memurları için öngörülmüş olan izinler aşağıdaki sayıl matéria. Bunlar:

- Yıllık İzin
- Mazeret İzni
- Hastalık İzni
- Aylıksız İzinler
- Diğer İzinler

1. Yıllık İzin (md 102)

Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan on yila kadar (On yıl dahil) olanlar için virmi gün, hizmeti on yılda fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler eğişi ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir.301

1.1. Yıllık İzin Sürelerinin Hesabı

Bu husus 154 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği ile düzenlenmiştir olup buna göre:

“Bilindiği üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Yıllık izin” başlıklı 102. maddesinde;

“Devlet memurlarının yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (on yıl dahil) olanlar için virmi gün, hizmeti on yılda fazla olanlar için 30 gündür. Zorunlu hallerde bu süreler eğişi ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebilir” hükümü yer almaktadır.

17.8.1995 tarihli ve 22377 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 140 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinin (A) bölüminin ikinci paragrafinda; maddede geçen “hizmet” deyiminden, hangi statüde olursa olsun sadece kamu kurumlarında geçmiş hizmet süreleri toplamının anlaşılması gerektiğini yönünde açıklama yapılmıştır.


301 Yol izni ile ilgili olarak 62 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği’nin A/3 bendinde: “Yasaların 102 nci maddesinde, zorunlu durumlarda memurlara yıllık izinler ine ek olarak eğişi ve dönüş için en çok dört gün izin verilebileceği öngörülmüşdür. Bu iznin, bulundukları belediyeye ve köy sınırları dışında izinlerini geçen memurlara, çok zorunlu ve çok ender durumlarda yetkili amirin gerek ve uygun görmesi halinde kullanılması doğru olacaktır.” şeklinde değerlendirime yapılmıştır.

Bu itibarla, uygulama birliğinin sağlanması, ihilalların kısa sürede çözümlenmesi ve gereksiz yargılama gideri ödenmemesi bakımından;

Yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dehki Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması gerekmektedir.”

Buna göre hak kazanılacak yıllık izin sürelerinin hesabında değerlendirilmeye alınacak süreler:

✓ Hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri.
✓ Kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dehki Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet süreleri.

-Yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaçta göre kısm kısm kullanılabileceği belirtildik zaman bakımından idareye takdir yetkisi tannmış olup, 5 veya 7 gün yıllık izin talebinde bulunan personele, bu süreler kader izin verilmesine engel bir düzenlenmenin bulunmadığı,

-Yıllık izin talebinde bulunan personele verilen izin nitelikte tekbül eden ve yıllık izin süresinin içerisinde kalmayan Cumartesi-Pazar günlerinin tatil olarak düzenlendiği hususundan hareketle yıllık izin dahil edilmişin uygun olmadığı,

-Kamu hizmetlerinin sevk ve idaresinin kesintisiz olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla, memurların yıllık izin haklarını kullanma zamanları bakımından amirlere tanımlanan takdir yetkisinin mevzuatçı çizdiği sınırlar içinde, adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde, kamu hizmet ve gerekleri ile kamu yararı amacıyla kullanılması gerektiğinde değerlendirilmekte olup, bu bağlamda bakıma konu takdir yetkinin Anayasaal ve yasal olarak tanımlanmış bir haktan ilgilerinin faydalanamaması sonucunun doğuracağı şekilde kullanılmamasının uygun olduğu, (DPB. 13/07/2012-11967)

1.2. Yıllık İzinlerin Kullanılışı (md 103)
Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısm kısm kullanılabılır.

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 verilmez.

Hizmetleri sırasında radyoaktif işinlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir aylık sağlık izni verilir.

Yıllıkizin sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

2. Mazeret İzni (md 104)

2.1. Analık İzni

Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz haftalık analık izni verilir. Bu izin uygulanır.

Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Dolaysıyla çoğul gebeliklerde doğumdan önceki analık izni süresi on haftadır.

302 Daha önce 3 hafta idi. 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değişti.

303 Daha önce 5 hafta idi. 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değişti.

304 Annenin ölüm hali hariç analık izninden sadece kadın memur yararlanır. Analık izinin kesintisiz kullanılması gerektiğinden, bu izin kısmık kısm kullanılamaz.

Ölü doğum yapan memur, sağ doğum yapan memura verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlanacaktır.

Memurun düşük mü yoksa ölü doğum mu yaptığı hususunda tabip tarafından verilen rapora göre karar verilecektir.

Beklenen doğum tarihinden önceki sekiz haftalık süre (çoğul gebeliklerde on haftalık süre) içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, görevde başlaması kaydıyla doğum öncesi analık izni süresinin kalan kısmını ile doğum sonrası analık izni kullanılabilecektir.

Doğumdan sonraki sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, görevde başlaması kaydıyla sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmını kullanılabilecektir.
Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuya belgeleyen 305 kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar Kurumuda çalışabilir. 307 Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak filen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık iznin kullanılamayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. 308

Doğum öncesinde analık iznin başlaması gerektiren tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile analık iznin başlaması gerektiren tarihi arasındaki süre doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. 309 Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılmakta olan annenin beklendikten sonra trabajaya uygun olacağını tabip raporuya belgeleyen 305 kadın memur, isteği hâlinde Kurumda çalışabileceği tabip raporuya onay vermesi sonucunda bu süre, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir 308.

Örnek: Tekil gebe olan memurun 29. haftada doğum yapması hâlinde doğum öncesi analık iznin başlaması gerektikten sonra trabajaya uygun olacağını tabip raporuya belgeleyen 305 kadın memur, isteği hâlinde Kurumda çalışabileceği tabip raporuya onay vermesi sonucunda bu süre, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir 308.
ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.310

2.2. Babalık İzni

Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün311 babalık izni verilir.

Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılarak, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

2.3. Evlenme İzni

Memura, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi hâlinde isteği üzerine yedi gün312 evlilik izni verilir.

310 Bu izin başlangıç tarihi çocuğun teslim edildiği tarihtir. Ancak, evlatlık kararı verilmeden önce çocuk fiilen teslim edilmiş ise iznin başlangıç tarihi çocuğun fiilen teslim edildiği tarihtir. Her iki eşi de memur olmasa ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinmesi halinde bu izin hakkından her iki eş de yararlanacaktır. Evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık süre içinde Devlet memurluğuna ataması yapılan kişiye, görevde başlaması kaydıyla sekiz haftalık izin ilenin başlangıç tarihi, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık izin süresinin kalan kısmını kadar izin kullanılabilecektir.

Evlat edinmelerde verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, 657 sayılı Kanunun 104 üçüncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılması halinde bu izin bitimidiir.

b) Evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız izin, yirmidört aylık sürenin aşılaması kaydıyla kısmın kısmını kullanılabilecektir.

c) Her iki eşi de memur olmasa ve üç yaşını doldurduun bâr çocuğun birlikte evlat edinmesi halinde aylıksız iznin süresi, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreini geçmişyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlerine kullanılabilecektir.

Devlet memurluğuna atanmadan önce evlat edinme halinde verilecek aylıksız izin:

Evlat edinmelerin Devlet memurluğuna atanmadan önce gerçekleşmesi halinde bu kapsamda memur, isteği üzerine evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız izin hakkını kullanabilir. Bu izin başlangıç tarihi, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık sürenin veya yarıaralanması halinde yarım gün izin süresinin bitimidiir.

311 Daha önce 3 gündü. 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değiştti.

312 Daha önce 5 gündü. 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değiştti.
2.4. Ölüm İzni

Memura, eşinin, çocukunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

2.5. Mazeret İzni

Yukarıda belirtilen haller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakatı ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usûle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

2.6. Süt İzni

Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için;

- Doğum sonrası
- Analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren
- İlk altı ayda günde üç saat
- İkinci altı ayda günde bir buçuk saat
- Süt izni verilir.

Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılabileceği hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

---

313 Daha önce 5 gündü ve eşin; ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde izin verilmiyordu. 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun ile değişti.

314 Çoğul doğumlarda da süt izni süresi aynıdır.

315 Diğer taraftan, 104. maddenin (F) fıkrasında doğum yapan memura süt izni verilmeksizin belli şartlarla yarım gün izin hakkı tanınmıştır. Dolayısıyla memur, doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkından mı yoksa süt izninden mi yararlanmak istediğini çalıştığı kurumuna dilekçe ile bildirecekler.

Doğum sonrası analık iznin bitiminden itibaren yarım gün izin kullanılamayacağı tercih eden memur, yarım gün izin hakkından faydalanmayı bırakıp süt izni kullanmayı talep etmesi halinde süt izni süresinin kalan kısmını kadar bu izinden yararlanacaktır. Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren yarım gün izin hakkını kullanmayı talep eden ve bu haktan yararlanma süresi biten memur, süt izni süresinin kalan kısmını kadar bu izinden yararlanacaktır.

316 Süt izninden sadece kadın memur yararlanır. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılabileceği memur tarafından belirlenir. Memur, süt izninden ve 657 sayılı Kanun’un 104. maddesinin (F) fıkrasında yer alan yarım gün izin hakkından aynı anda yararlanamaz. Süt izninin, memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle
Mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

2.7. Engelli Çocuk İçin Verilecek Mazeret İzni

Memurlara; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması hâline hastalık raporuna dayalı olarak, ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar mazeret izni verilir.

2.8. Yarım Gün İzni

Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadının memuru, isteği hâline çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu sürelerede birer ay ilave edilir.

Bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz. Süt iznini kullanamakta iken çocuğun ölümü halinde memur bu iznin kalan süresini kullanamaz.

317 Doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren var olan yarım gün izini kullanma memuru dilekçe vererek talepte bulunmasına bağlıdır. Söz konusu talep, çocuğun hayatta olması kaydıyla kurumca yerine getirilir.

318 Yarım gün izin süresinin tespitinde memuru doğum yapması esas alınacak olup, bu süre memurun yaşayan çocuğunun sayısına göre belirlenmeyecaktir.

Örnek: Memurun ölü doğum yapması müteakip bir çocuğun doğması ve yarım gün izin talep tarihinde çocuğun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün izin süresi dört aydır.


Çoğul (ikiz, üçüz,…) doğumlarda yarım gün izin süresine birer ay ilave edilecektir.
Çocuğun **engelli doğması** veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti **hâllerinde** bu süreler **on iki ay olarak uygulanır.**

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen **memurlar** ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edimleri hâlinde **memur olan eşleri** de, istekleri üzerine (A) fikrasi uyarda verilen **seksenhaftalık** **izin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.**

Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

3. **Hastalık İzni (md 105)**

**Memura, aylık ve özlık 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.**

**Örnek:** Memurun birinci doğumda ikiz çocuğunun olması halinde **yarım gün izin süresi üç aydır.** Söz konusu memurun ikinci doğumda tekrar ikiz çocuğunun olması halinde ise **yarım izin süresi beş aydır.**

**321** Doğumdan sonrası on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde memurun yarım gün izin süresi, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren on iki aylık sürenin kalan kısmını kadardır.

**322** Yarım gün izin kullanımı memurun dilekçe ve rerek talepte bulunmasına bağlıdır. Söz konusu talep, çocuğun hayatta olması kaydıyla kurumunca yerine getirilir. Evlat edinme sebebiyle yarım gün izin talebi eden memur, bu haktan büyük ya da memurun yarım gün izin kullanmasına ilişkin esaslar çerçevesinde yararlanır. Her iki eşin de memur olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinmesi halinde yarım gün izin hakkından istekleri halinde her iki eş de yararlanacaktır. Yarım gün izin süresi, evlat edinilen çocuğun evlat edilen kişinin kaçınıncı çocuğunu olduğu dikkate alınarak belirlenecektir. Çocuk sayısının tespitinde öz veya evlatlık ayrımlı gözetilmeyecektir.

**Örnek:** Bir sağ çocuğu olan memurun ölü doğum yapması müteakip bir çocuğun evlat edilmesi ve talep tarihinde evlat edinilen çocuğun hayatta olması halinde bu memurun yarım gün **izin süresi altı aydır.**

**323** **Devlet Memurlarına Düzenlenen Tek Hekim veya Sağlık Kurulu İstirahat Raporlarına İtiraz İşlemleri:**

İstirahat raporlarının fenne aykırı olduğu konuşuldu tereddüt bulunması hâlinde, memur hastalıklı **izin kullanıyor** **sayılmakla birlikte, bağlı bulunduğu kurumca doğrudan Bakanlıkımıza belirlenen Engelli Sağlık Raporu Verme Yetikili Sağlık Kuruluşları Listesi’nde yer alan sağlık **hizmet** **sunucularından memurun bulunduğu** **yere** en yakın **ayrı** veya üst basamaktaki Bakanlıkımıza bağlı bir hastaneye sevk edilir ve sonucuna göre işlem yapılır.

489
Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştiğine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahalli usûle göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığın devam ettiği resmi sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşmeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmi sağlık kurullarına tespit edilen ve emeklilik hakkı elde etmediği olanlar, yeniden memuriyete dönme istemeleri zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığın devam ettiği resmi sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hallerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlığı'na itiraz konu istirahat raporunu ilk düzenleyen hastane aynı zamanda Engelli Sağlık Kurulu Raporu Vermeye Yetkili Sağlık Kuruluşları Listesi'nde yer alıyor ise kişi listede yer alan aynı veya üst basamaktaki Bakanlığımıza bağlı diğer en yakın hastaneye sevk edilir.

Devlet memurlarına düzenlenen istirahat raporlarına yönelik yapılan itirazlar sevkin yapıldığı hakem hastanenin sağlık kuruluna değerlendirilir. Hakem haste sağlık kurulları bu nitelikteki başvuruları öncelikle sonuçlandırır.

Hakem hastanenin sağlık kurulu kararı kesindir. Bu karara itiraz edilemez.

Hakem hastaneye sevk edilen kişi sevk yazısı ile birlikte ilgili hastaneye doğrudan müracaat edecektir.

Yazım hataları, imza eksikliği, doldurulması gereken alanların doldurulmamasi, kişi bilgilerinin hatalı olması gibi (karar hükmü hariç) eksikliklerin veya usul hatalarının bulunduğu durumlarda, raporu talep eden kişi veya kurum tarafından raporu tanzimeden rapor tanzim eden sağlık hizmet sunucusuna, rapor iade edilir. İlgili sağlık hizmet sunucusu, rapor iadesinin nedenlerini (karar hükmü hariç) değerlendirebilir, bir yanılışlık yapıldığını tespit ederse gereken düzeltmeyi yapar. Bu durumlar rapora itiraza ilişkin başvuru sayısına dahil edilmez. (Sağlık Bakanlığı, Sağlık Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Nisan 2017)

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna bağlı hastaneler, üniversite hastaneleri, diğer kamu kurumlarına ait sağlık kurum ve kuruluşları ile Bakanlığınezca ruhsatlandırılmış özel hastaneler, özel tip merkezleri ve birinci basamak sağlık hizmet sunucuları;

a) İstirahat Raporlarını,

b) İlaç Kullanım Raporlarını,
Bakanlıklar ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınamak Devlet Personel Başkanlığına hazırlanan bir yönetmelikle belirlenir.

### 3.1. Refakat İzni

- Memurun bakmakla yükümlü olduğu veya
- Memur refakat etmediği takdirde
- Hayati tehlikeye girecek
  - Ana
  - Baba
  - Eş
  - Çocukları

**c) Tıbbi Malzeme Raporlarını,**

**d) Durum Bildirir Sağlık Kurulu Raporlarını,**

**e) Durum Bildirir Tek Hekim Sağlık Raporlarını,**

belirlenmiş rapor formatına uygun olarak düzenleyecektir.

“Durum Bildirir Tek Hekim Sağlık Raporu’nun” birinci basamak sağlık hizmet sunucularda düzenlenmesinde aşağıdaki hükümler geçerlidir.


“Kişisel Sağlık Bilgi Formu” aile hekimleri tarafından aile hekimliği biriminde muhafaza edilecektir.

Sağlık Bakanlığına bağlı birinci basamak sağlık hizmet sunucularda düzenlenen raporlar için kişilerden ücret talep edilemeyecektir.

Birinci basamak sağlık hizmet sunucuları tarafından düzenlenen tek hekim raporları, Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (AHBS) üzerinden rapor verilme nedenine uygun şekilde elektronik olarak düzenlenenecektir. (Sağlık Bakanlığı, Sağlık Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Nisan 2017)


---

491
- Kardeşlerinden biri
  - Ağır bir kaza geçirmesi veya
  - Tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde
  - Bu hallerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla
  - Aylık ve özlük hakları korunarak
  - Üç aya kadar izin verilir.
  - Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

4. Aylıksız İzin (md 108)


326 Burada 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’ Ek 72. Maddesini hatırlatmakta yarar vardır:

“Personel mevzuatına göre aylıksız izinli sayılanlardan aylıksız izinli olarak geçen sürelere ilişkin kesenek ve karşılıklarını istekleri halinde her ay veya 102 nci maddede yazılı süreler içinde başvurmalari ve başvuru tarihindeki katsayılar ve emekli keseneğine esas aylığın hesabına ait diğer unsurlar ile kesenek ve karşılık oranlarını esas alınmak suretiyle hesaplanacak kesenek ve karşılıklarının aynı süreler içinde defaten ödemeleri halinde aylıksız geçen izin süreleri emeklik yönünden eski derecelerinde değerlendirilir.”

327 İşveren Uygulama Tebliği

“4.5.1 - Personel Mevzuatı Uyarınca Aylıksız İzinli Sayılanlar

4.5.1.1 - Prim Ödeme Yükümlüleri

a) 5510 sayılı Kanunun geçici 4. maddesi kapsamında olup emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunan sigortalılar;

Personel mevzuatı uyarınca aylıksız izinli sayılanların bakımaka yükümlü olunan kişileri olup olmadıkça aylıksız izinli olarak kabul edilmiş, Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle kurumların aylıksız izinli sayılanların yedek subay okulu öğrencisi süresi de dahil olmak üzere bakımaka yükümlü olduğu kişilerin bulunması halinde, genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayılanların kurumlarınca 2010 yılı Ocağ ayından itibaren aylıksız izinli olduklarını süreler ile bu sürelerin sonunda göreve başlamaları için tanınan yasal sürelerde Kuruma ödenir.
4.1. İlave Refakat İzni (108/A)

Memura yukarıda anlatılan refakat izninin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

4.2. Doğum İzni (108/B)

Doğum yapan memura, 104. madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.\textsuperscript{328}

\textsuperscript{328} 657 sayılı Kanun’un 36. maddesinin (C) bendinin 8 numaralı fıkrasında “108 inci maddenin (B) fıkrası uyarınca kullanılan aylıksız izin süreleri, her yıl için bir kademe ilerlemesi ve her üç yıl için bir derece yükselmesi verilmek suretiyle değerlendirilir.” hükümü yer almaktadır. Dolayısıyla 108. maddenin (B) bendi kapsamdında kullanılacak iziner kademe ilerlemesi ve derece yükselmesinde dikkate alınacaktır.

Diğer yandan yıllık izin sürelerinin hesabında; hangi statüde olursa olsun kamu kurumu ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurumu ve kuruluşlarında geçmese da hâli Devlet memurunun kazanılmış hak aylıklarında değerlendirililen hizmet sürelerinin dikkate alınacağı yukarıda belirtildi.

Buna göre 108. maddenin (B) bendi kapsamdında kullanılacak aylıksız izinler yıllık izin sürelerinin hesabında dikkate alınacaktır.
Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası анаlık iznin süresinin veya yararlanılması halinde 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (F) fıkrası uyarınca verilen izin süresinin bitimi;329 eşi doğum yapan memura330 verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihidir.

Eşi doğum yapan memura, eşi'nin Devlet memuru olup olmadığını bakılmaksızın isteği halinde 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinin (F) fıkrası uyarınca verilen iznin bitimi;329 eşi doğum yapan memura330 verilecektir.

Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, sürelerini içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullanılarak mümkün olmaktadır.

Doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin, yirmidört aylık sürenin aşılamanması kaydıyla, kısmık kısmık kullanılarak mümkün olmaktadır.

Doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin,ölü doğum yapan memur ile eşiölü doğum yapan memura verilmeyecektir.

4.3. Evlat Edinme İzni (108/C)

Üç yaşını doldurmuş bir çocuğa eşyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılarak mümkün olmaktadır bu iznin bitiminden itibaren, istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.331

İlgili mevzuat gereğince aylıksız iznini iken iken doğum yapan memura, analık iznini kullanılarak doğum sonrası analık izninin bitiminden, analık iznini kullanılarak doğumdan sonraki sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, görevde başlama şartı aranmamasına rağmen aylıksız izin verilecektir.

Doğum yaptuktan sonra Devlet memuru halinde atama yapılan kişiye, görevde başlama kaydıyla isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren yirmi dört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin verilecektir.331

İlgili mevzuat gereğince, evlat edinme sebebiyle verilen aylıksız iznin başlangıç tarihi, 657 sayılı Kanunun 104 üncü maddenin (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin veya aynı maddenin (F) fıkrası uyarınca izin kullanılarak mümkün olmaktadır. Evlat edinme sebebiyle verilecek aylıksız iznin, yirmidört aylık sürenin aşılamanması kaydıyla kısmık kısmık kullanılarak mümkün olmaktadır. Evlat edinmelerin Devlet memuru halinde atamanın öncesi ve birth tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.
Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeycek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabılır.

4.4. Görev/Öğrenim İzni (108/D)

- Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dahil olmak üzere
- Burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla
- Yetiştirilmek üzere
- Yurtdışına gönderilen
- Sürekli görevle yurtdışı ve yurtdışına atanan
- En az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar
- Diğer personel kanunlarına tâbi olanlar
- Yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri
- 77. maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine
- Görev veya Öğrenim süresi içinde
- Aylıksız izin verilebilir.

4.5. Aylıksız İzin (108/E)

Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibariyle beş hizmet yılını tamamlaması olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, öyle bir hâl veya genel hayata müessir afet hâlinde belirli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak süreklı görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hüküm uygulanmaz.332

4.6. Aylıksız İzin Sebebinin Ortadan Kalkması (108/F)

edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık sürenin veya yararlanılması halinde yarım gün izin süresinin bitimidir.

332 Bu bend hükümde göre alınabilecek aylıksız izin için öngörülen beş yıllık hizmet süresinin hesabı; “yıllık izinde esas alınan süreler” üzerinden belirlenmiştir. 108. maddenin (B) bendi kapsamında kullanılabacak aylıksız izinlerin, yıllık izin sürelerinin hesabında dikkate alınacağı yukarıda ifade edilmiştir. Buna göre 108. maddenin (B) bendi kapsamında kullanılabacak aylıksız izinler de (E) bendinde öngörülen beş yıllık sürenin hesabında dikkate alınacaktır.
Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönümesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönümen, memuriyetten çekilmiş sayılır.

4.7. Askerlik İzni (108/G)

Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izini阅历ur.

5. Diğer İzinler


“Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Sakatlar Haftasının ilk günü ile 3 Aralık Dünya Özürlüler Gününde, özürlülere yönelik faaliyet gösteren Konfederasyon, bağlı federasyonlar ve derneklerin kamu görevlisi olan yönetim kurulu üyeleri ile kamuda görev yapan tüm özürlüler idari izinli sayılabaktır.”

Bunun dışında Merkezde Başbakanlık, illerde ise Valilikler hava sıcaklıklarının çok yüksek seyrettiği ya da tersine çok fazla soğuduğu zaman engelli ve/veya hamile kamu çalışanlarına idari izin verilebilmektedir.

Cuma Namazı İzni: Daha önceleri uygulamada olmayan ancak Başbakanlık’nın 2016/1 sayılı Genelgesi ile kamu çalışanlarına Cuma namazı izni verilmeye başlanmıştır. Anılan Genelge’de; “Anayasa ve ilgili mevzuatla güvence altına alınan dini inanç hürriyetinin bir gereği olarak; Cuma Namazı saatinin mesai saatine denk gelmesi halinde, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlardan isteyenlere mesai kaybına neden olmaksızın izin verilir.” hüküm yer almaktadır.


**Sendika Yöneticiliği İzni:** 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun “Sendika üyelerinin ve yöneticilerinin güvencesi” başlıklı 18. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir.

“...Sendika veya konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecek yönetim kurulu üyeleri, genel kurulda yönetim kuruluuna seçilenler ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri seçildikleri tarihinden 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 süreince ayıksız işine ayrılırlar. Talepte bulunmayanlar ise kurumlarındaki görevlerine devam ederler. İşine ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri haftada bir gün kurumlarından izinli sayılar...”
ONTEDİNCİ BÖLÜM
DİSİPLİN

1. Disiplin Amiri ve Disiplin Cezaları (md 124)

Disiplin amirleri; kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığının görüşine dayanarak özel yönetmeliklerinde tanıyan ve teşpit edilecek amirlerdir.

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunlar, tüzükler ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği görevleri yatırında veya dışında yerine getirmeyenler, uygulaması zorunlu olduğu hususları yapmamaları, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125. maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir.

2. Disiplin Cezalarının Çeşitleri İle Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller (md 125)

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiren yazılı ile bildirilmesidir.

“Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasına, görev mahallinde kurumlarca belirlenen

usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılaması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,

b) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,

”

B - 

B - **Kınama**: Memura, görevinde ve davranışlarında kusuru olduğunu yazı ile bildirilmesidir.

“Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılaması ve bakımında kusurlu davranmak,

b) Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,

”

C - 

C - **Aylıktan Kesme**: Memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

“Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,

b) Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,

”

D - 

D - **Kademe İlerlemesinin Durdurulması**: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1 - 3 yıl durdurulmasıdır.334

“Kademe ilerlemesinin durdurulmasının cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,

b) Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,

”

334 Alt ve üst sınırlar belirlenmiş cezalar için verilecek cezanın miktar olarak tespit edilmesinde asıl olan, kanunun öngördüğü en alt sınır cezaya karar verilmesidir. Ancak; alt sınırdan uzaklaşarak üst sınır doğru artırım yapılması gerektiği düşünülümekte ise bunun nedenlerinin gerekçelendirilmesi suretiyle belirlenmesi gerekmektedir.
E - Devlet Memuruğunandan Çıkarma: Bir daha Devlet memuruğuna atanmamak üzere memurluktan çıkmaktır. 335

335 657 sayılı Kanun’da yer almamakla birlikte Olağanüstü Hal süresinde “Kamu Görevinden Çıkarma” müessesesi uygulanmıştır. 23.7.2016 tarihli ve 29779 sayılı Resmi Gazette’de Yayınlanan 667 sayılı KHK’nın “Kamu görevlilerine ilişkin tedbirler” başlıklı 4. maddesinde:

“(1) Terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğuna karar verilen kişi, oluşum veya grupla ilgili, mensubiyeti veya iltisak yahut bunlarla irtibat olduğu değerlendirilen;

a) 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi personel, ilgili Kuvvet Komutanının teklifi, Genelkurmay Başkanlığı’nın inisi, Milli Savunma Bakanının onayı ile kamu görevinden çıkarılır,

b) 10/3/1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilatı, Görev ve Yetkileri Kanununa tabi personel Jandarma Genel Komutanının teklifi, İçişleri Bakanlığı’nın onayı ile kamu görevinden çıkarılır,

c) 9/7/1982 tarihli ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununa tabi personel Sahil Güvenlik Komutanının teklifi ve İçişleri Bakanlığı’nın onayı ile kamu görevinden çıkarılır,

d) Milli Savunma Bakanlığına bağlı personel Milli Savunma Bakanlığı’nın onayı ile kamu görevinden çıkarılır,

(27.7.2016 tarihli ve 29783 sayılı (2. Müşerref) Resmi Gazete’de Yayınlanan 668 sayılı KHK’nın 4. maddesinin (8) numaralı fıkrasının (ç) bendi ile değişik) d) 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel, Yükseköğretim Kurulu Başkanı’nın teklifi üzerine Yükseköğretim Kurulu’nun kararlarıyla; yükseköğretim kurumları ile yükseköğretim üste kuruluşlardaki 657 sayılı Kanuna tabi personel bakımından ise yükseköğretim kurumları ile yüksekokşretim üst kuruluşlarının en üst yöneticisinin teklifi üzerine, yükseköğretim kurumlarında Üniversite Yönetim Kurulu’nun, üst yükseköğretim üst kuruluşlarından ise Yükseköğretim Kurulu’nun kararlarıyla kamu görevinden çıkarılır,

e) Mahalli idareler personeli, valinin başkanlığından toplanan ve vali tarafından belirlenen kurulun teklifi üzerine İçişleri Bakanlığı’nın onayıyla kamu görevinden çıkarılır,

(27.7.2016 tarihli ve 29783 sayılı (2. Müşerref) Resmi Gazete’de Yayınlanan 668 sayılı KHK’nın 4. maddesinin (8) numaralı fıkrasının (ç) bendi ile değişik) f) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ve diğer mevzuata tabi her türlü kadro, pozisyon ve statüde (içşah dahil) istihdam edilen personel, ilgili kurum veya kuruluşun en üst yöneticisi başkanlığında başı, ilgili veya ilişkili olan diğer hakan tarafından oluşturulan kuruluş teklifi üzerine ilgili hakan onayıyla kamu görevinden çıkarılır. Bu Kanun Hükümdarın Kararnamelerinin 3. cüncü maddesinde belirtilenlerin işlemleri ise söz konusu maddedeki usule göre yapılabilir,

g) Bir bakanlığa bağlı, ilgili veya ilişkili olayı devam eden kurumlarda her türlü kadro, pozisyon ve statüde (içşah dahil) istihdam edilen personel, birim amirinin teklifi üzerine atama yetkili amirin onayıyla kamu görevinden çıkarılır.


(2) Birinci fıkrada uyarınca görevine son verilenler bir daha kamu hizmetinde istihdam edilemez, doğrudan veya dolaylı olarak görevlendirilemezler; görevden çıkartılarların uhdelerinde bulunan her türlü mütevelli heyet, kurul, komisyon, yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu üyeliği ve sair
“Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükhin ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemesi,\(^{336}\) işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlara toplu olarak görevle gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımcı olmak,

... 

d) Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün görevle gelmemek,\(^{337}\) ...

3. Disiplin Cezaları ile İlgili Genel Kurallar

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezalarının özgürlük dosyasından silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır.\(^{338}\)

görevleri de sana ermiş sayılır. Bu fıkırdada sayılan görevleri yürütmeke birlikte kamu görevlisi sıfatını taşımayanlarda da bu fıkıa hukuşleri uygulanır.

(3) Bu maddeye göre görevlere son verilenlerin silah ruhsatları, gemi adamlığına ilişkin belgeleri ve pilot lisansları iptal edilir ve bu kişiler oturdukları kamu konutlarından veya vakıf lojmanlarından onbeş gün içinde tahliye edilir. Bu kişiler özel güvenlik şirketlerinin kurucusu, ortağı ve çalışanı olamazlar. (", gemi adamlığına ilişkin belgeleri" ibaresi, 17.8.2016 tarihli ve 29804 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 670 sayılı KHK’nın 10. maddesinin (2) numaralı fikrasi ile eklenmiş ve metne işlenmiştir.)

(4) Bu madde kapsamında kamu görevi sonda erdirilen personele ait kadro ve pozisyonlara, Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ve diğer mevzuattaki kısıtlamalara tabi olmaksızın Bakanlar Kuruluna belirlenecek sayıda kadro ve pozisyon için atama yapılabilir.”


\(^{336}\) 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’un 111. maddesiyle, bu maddenin (E) bendinin (a) alt bendinde yer alan “engellemesi” ibaresi “kamu hizmetlerinin yürütülmesini engellemesi” olarak değiştirilmiştir.


Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.  

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda **bir derece hafif olanı uygulanabilir.**

Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

---

339 “Disiplin hukukunda, aynı kusurlu fiil veya halden dolayı aynı şahsa, birden fazla disiplin cezası verilememeyeceği, cezalardan en ağır olanının verileceği ve işlenen bir fiille kanunun birinden çok hükümün ihlal durumunda sadece en ağır cezayı gerektiren hüküm göre cezalandırmayı öngören fikri içtima durumunun disiplin cezanın bakımından da uygulanacağı Danıştay içtihat talebiyle kabul edilmiştir.

Olayda, davacının, Muş İl Emniyet Müdürlüğü’nde görev yapan ve davacının görev yaptığı yerde can güvenliğinin tehlikede olduğunu dair somut emare şeklinde rapor hazırlayarak Emniyet Genel Müdürlüğüne olumsuz görüş bildiren görevliden şikayet olduğu tarih 20.08.2015 tarihinde Bimer’e şikayet dillekleri yazması üzerine, davacının bu davranışa ile hem "Astların aynı rütbedeki arkadaşlarının, üstlerini ya da amirlerini haksız, yere şikayet etmek" suçunu işlediği gerekçesiyle "4 Ay kısa süreli durdurma" cezası, hem de "Zorunluluk olmadan rütbe sırasına uymarak başvuruda bulunmak" suçunu işlediği gerekçesiyle "Kınama" cezasıyla cezalandırıldığı görülmektedir.

Açıklanan nedenlerle, dava konusu işleminin iptaline...” (Van 1. İdare Mahkemesinin E.2016/790, K.2017/343 sayılı 15.2.2017 tarihli Kararı)

340 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’un 111. maddesiyle, bu maddenin üçüncü fıkrasında yer alan “iyi veya çok iyi derecede sicil alan” ibaresi “ödül veya başarı belgesi alan” olarak değiştirilmiştir.

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının $1/4$ – $1/2$'si kesilir ve tekerrüründe görevlerine son verilir.

Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.

4. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar (md 126)

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.

342 “...Olayda; davacı aleyhine disiplin cezasına konu fiili nedeniyle adli yonden Ağır Ceza Mahkemesi’nin 2008/410 esasında "rüşvet almak" suçundan kamu davası açıldığı, yapılan yargılama sonucunda 1 yıl 8 ay hapis cezası ile cezalandırılması ve cezanın ertelemesi yöntende verilen kararın temyiz inelemesi kapsamında Yargıtay aşamasında olduğu ve henüz kesinleşmediği görülmektedir.

Anılan suç Türk Ceza Kanunu’nda açıkça tanımlanmış oldığı nedeniyle, davacının bu suçu işleyip işlediği ancak ceza mahkemesince verilecek karar sonucunda belirlenebilecektir.

Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza layinine 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.


“...Mevzuatta aksine bir hüküm olmadığı sürece, disiplin cezasının verildiği tarihteki disiplin amiri veya disiplin kurulu disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amiri veya disiplin kurulu olup, olayda dava konusu işleme dayanan olan Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği’nde aksi yönde bir hüküm bulunmadığından, knama cezasının verildiği tarihte davacının görev yaptığı yerdeki disiplin amiri tarafından işlem tesis edilmesi gerekirken, önceki görev yerinde bulunan disiplin amirince disiplin cezası verilmesinde hukuka uyarkın bulunamaktadır...” (Ankara Bölge İdare Mahkemesi 2. İdari Dava Dairesi’nin 9.11.2016 tarihli E.2016/304, K.2016/201 Kararı)
5. Disiplin Cezalarda Zamanaşımı (md 127)

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;³⁴³

- Uyarma, kinama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması
  cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,
- Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,
- Başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanına uğrur.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanına uğrur.³⁴⁴³⁴⁵

³⁴³ “memur hakkında 657 sayılı Kanun gereği yapılacak olan disiplin soruşturması veya kovuşturmasında disiplin cezası verme yetkisi zamanına uğrayacağı hükmüne yer verilmiştir…” (DPB, 24/05/2012-8727)


³⁴⁵ “...ilgililer bakımından güvençe niteliği taşıyan zamanı zamanaşımı süreleri, kamu düzenine ilişkin olmaları nedeniyle uygunsuz görülmüş, disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin tespit edilebilir, bu tespit sonrası fiilin işlenmeden ortaya konulmak üzere, fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıllık zamanaşımı süresi geçerliliktedir.”
6. Disiplin Cezalarında Karar süresi (md 128)

Disiplin amirleri uyarma, kinama ve aylıktan kesme cezalarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde vermek zorundadırlar.

**Kademe ilerlemesinin durdurulması** cezasını gerektiren hallerde soruşturma dosyasi, 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.

**Memurluğtan çıkarma** cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmayla ait dosya, memuran bağlı bulunduğu kurumun **yüksek disiplin kuruluna tevdiinden itibaren azami altı ay içinde** bu kurula, karara bağlanır. 346

halin zamanı, yeri, şekli gibi tüm unsurların ortak konulması, böylelikle fiilin kim tarafından, ne zaman, nerede ve ne şekilde işlendiğinin net ve açık bir şekilde belirlenmesidir.

Soruşturma dosyasının, isnad edilen fiilin hiç işlenmediği gerekçesiyle işlemden kaldırılması ile zamanamsı sebebiyle işlemen kaldırılması için ilgili kamu görevlisi yönünden hukuki etki ve sonuçları birbirinden farklı olmaya değişiklik göstermez. Zira, hukuk alemdinde var olan ve hiç gerçekleşmemiş bir fiil hakkında ceza verme yetkinin zamanamsıguna uğramadığından bahsetmek mümkün değildir...


346 “…Davacının İlkokul Müdürlüğü görevinde bulunduğu sıra da yapılan bir soruşturma sonucu 1/30 oranında aylıktan kesme cezası ile cezalandırılmasına ilişkin isminden iptali tarihi ile açılan davada;657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 128.maddesi birinci bendinde uyarınca soruşturmangın tamamlandığı günden başlayarak 15 gün içinde karar verilmediği gerekçesiyle iptal eden Idare Mahkemesi kararının bozulması istemiştir. Uyuşmazlık, davacaya disiplin cezası verilmesine ilişkin. 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 128.maddesi (1.) bendinde ”Disiplin amirlerinin, uyurma, kinama ve aylıktan kesme cezasını, soruşturmangın tamamlandığı günden başlayarak 15 gün içinde vermek zorunludur, çünkü bu duruma belirlilik ve güvenilirlik olmalıdır. İkinci kuralı birlikte incelemesinde; ilgiliisin son savunması da alınarak her türlü usul ve işlemleri tamamlanmış olan bir soruşturmadan disiplin amiri veya kurulunun kararını belirli süre içinde vermemesi durumunda, hakkında soruşturma açılanların tedirgin olacağını ve uzun süre başka altında tutulmanın önlenmesi amacıyla 15 gün içinde karar verilmesi zorunluluğunu getirildiği, bu sürenin ceza verme yetkinin kaldırın bir niteliği bulunmaktadır, aksine disiplin amiri veya kurullarını dışı sürede karar verme zararlı nitelikte olduğu, bu sürenin dışında karar verilmesinin disiplin cezasını kusurlandıracı bir durum olamayacağı, sadece, ilgili amir veya kurulan görevini belirli süre için de yapmamasi nedeniyle sorumluluğunun doğaktaki açıktur. Yasanan
7. Disiplin Cezalarında Savunma Hakkı (md 130)

Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere belirtilen bir tarihle savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

8. Disiplin Cezalarının Uygulanması (md 132)

Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır.

Aylıktan kesme cezası, cezanın verilisi tarihini takip eden ayda ayırt edilir.

Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memuruğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler</th>
<th>5 yıl</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler</td>
<td>10 yıl</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- Daire başkanı kadrolarına
- Daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üst kadrolara
- Bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına


Düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyelerine
Vali
Büyürkci

kadrolarına atanamazlar.

9. Disiplin Cezalarının Özluck Dosyasından Silinmesi (md 133)

Disiplin cezaları memurun özluck dosyasına işlenir.

Devlet memurluğu içerisindeki 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 özluck dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda yazılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteği haklı kılacak nitelikte görürlse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilebilir.

Kademe ilerlemesi durdurulması cezasının özluck dosyasından çıkarılmasında disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.349

10. Disiplin Cezalarına İtiraz (md 135)

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması.

“illerde görevli memurların ortak kararla atananlar hakkında Vali tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezasına karşı yapılacak itirazların İt Disiplin Kurulunda görüşülmesi gerektiğini”(DPB, 17/10/2012-15800)


350 “disiplin amirleri” ibaresi ile uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesini veren disiplin amirleri kastedilmektedir.
cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.\textsuperscript{351}

| Uyarma  |
| Kinama  |
| Aylıktan Kesme |
| Disiplin Kuruluna |

| Kademe İlerlemesinin Durdurulması |
| Yüksek Disiplin Kuruluna |

İtirazda süre, \textit{kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür.}

Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri \textit{otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.}

\begin{itemize}
    \item[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 123/5 maddesi gereği bir alt cezaya cezalandırılması gerçekleştiyle bu önerilerin reddedilmesi üzerine yetkili makam ve kurullarca bir alt cezaya tecziye edilmesi halinde yeni alınmış olduğu cezaların yeni bir idari işlem mahiyetinde görüldüğü gerçekte ilgili personelce yetkili kurullar nezdinde itiraz konu edilebileceği,

    \item[2-] Yüksek Disiplin Kurulunun bir personel hakkında 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,

    \item[3-] Ilgili kurullarca bir personel hakkında önerilen cezanın reddedilmesi halinde atamaya yetkili amir tarafından mezkur Kanunun 126/3 maddesi gereği verilecek yeni cezaya ilgili personel in itiraz hakkı bulunduğu, Kurumunuz Gümüşhane ve Muğla Başmüdürlüklerinde görevli personel hakkında önerilen kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının İl Disiplin Kuruluna reddedilmesi üzerine atamaya yetkili amirce verilecek yeni cezaya itirazın İl Disiplin Kuruluna yapılması gerektiği,

    \item[4-] 657 sayılı Kanunun 127 nci maddesi gereğince süresi içinde verilen bir disiplin cezasının itiraza konu edilmesi ve bu sürece mezkur maddenin 3. üçüncü fıkrasında düzenlenen iki yıllık sürenin aşılması durumunda disiplin kurullarının kararına göre disiplin amirlerince yeniden verilecek kararların zaman aşımı süresi içerisinde verilmesi gerektiğini,

    \item[5-] Disiplin ceza arasında ilgili personel tarafından itiraz edilmesi halinde 657 sayılı Kanunun 132 nci maddesinde ifade edilen disiplin cezalarının uygulanmasına ilişkin hükümlerin cezaların kurul incelemelelerinden geçtikten ve kesinleştiriken sonra uygulanması gerektiği,

    \item[6-] 657 sayılı Kanunun 135 inci maddesinde itirazın kabulü halinde disiplin amirlerinin kararı gözden geçirerek daha alt ceza verebileceklere veya tamamen ortadan kaldırılabileceklere hüküm altına alınmış olup, 657 sayılı Kanunda düzenlenen ceya türlerinden uyarma cezasına itirazın disiplin kurulu tarafından kabul edilmesi halinde bu kararın disiplin amirine gönderilmesi gerektiği ve ceza hafifletilemeyeceğinden disiplin amiri tarafından kaldırılması gerektiği,…” (DPB, 05.07.2011-13486)\end{itemize}
İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri cezayı hafifletebilir\textsuperscript{352} veya tamamen kaldırabilirler.\textsuperscript{353 354}

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.


\textsuperscript{353} “Disiplin cezalarını veren disiplin amirlerinin disiplin kurullarını itiraz üzerine verdikleri kararlara uymak suretiyle verilen cezayı hafifletebilecekleri veya tamamen kaldırabilecekleri,…” (DPB, 08.04.2011-6744)

\textsuperscript{354} “… disiplin amirlerince verilen cezaya itiraz eden memurun itirazının Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurulları tarafından kabulü halinde disiplin amirince cezanın hafifletilerek verilmesi durumunda, uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna yeniden itiraz edilebileceği değerlendirilmektedir.” (DPB, (15.04.2014 - 1787)
1. Tanım (md 137)

Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakinça görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyacı bir tedbirlidir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir.

2. Görevden Uzaklaştırmaya Yetkililer (md 138)

Görevden uzaklaştırmaya yetkililer şunlardır.

- Atamaya yetkili amirler
- Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri
- İllerde valiler
- İlçelerde kaymakamlar (İlçe idare şube başkanları hakkında valinin muvafakatı şarttır.)

Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbiri memurun kurumuna derhal bildirilir.

3. Görevden Uzaklaştırılan Amirin Sorumluluğu (md 139)

Görevden uzaklaştırılan Devlet memurları hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.355

Memuru görevden uzaklaştırılduktan sonra memur hakkında;

- Derhal soruşturma başlamayan
- Keyfi olarak
- Garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı
- Yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler
- Hukuki

Mali
Cezai
Sorumluluğa tabidirler.

4. Memurun Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller (md 143)

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercerece:

a) Haklarında memurlukta çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler;

b) Yargılamanın men'ine veya beraatına karar verilenler;

c) Hükümden evvel haklarındaki kojuşturma genel af ile kaldırılanlar;

ç) Memuruğa engel olmayacak bir ceza ile hükümli olup cezası ertelenenler;

Bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır. 336

Öte yandan 657 sayılı Kanun’un 144. maddesine göre de; 140. ve 142. maddelerde 143. maddenin a, b, c fikralarındaki yazılı olanlar hakkında görevden uzaklaştırma tedbiri, Devlet memurunun soruşturuya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadığı hallerde her zaman kaldırılabilir.

5. Görevden Uzaklaştırımda Süre (md 145)

Görevden uzaklaştırma; disiplin kojuşturma nedeniyle ise en çok 3 ay devam edebilir. Süre sonunda karar verilmezse memur görevine başlatılır. 337

Ceza kojuşturma nedeniyle ise amir ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında karar ve ilgiliye tebliğ eder.
6. Görevden Uzaklaştırılan veya Görevinden Uzak Kalan Memurların Hak ve Yükümlülüğü (md 141)

Görevden **uzaklaştırılan** ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan **tutulan** veya **gözaltına alınan** memurlarla bu süre içinde aylıklarının **üçte ikisi** ödendir. Bu gibiler bu Kanunun öngörüdüğü **sosyal hak** ve **yardımlardan** faydalanmaya devam ederler. 358

143. 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 beklenme süresini aşan kısmını, üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

Bu konu ile ilgili olarak **Sayıştay Temyiz Kurulu’nun 07.12.2016 tarihli ve 42460 Tutanak numarası İlanı** aşağıda örnek olarak verilmiştir:


657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 137’nci maddesinde, görevden uzaklaştırma, kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde görevi başında kalmasında sakınca görülecek devlet memurları hakkında alınan ihtiyati bir tedbir olarak tanımlanmış; 140'ıncı maddesinde, haklarında mahkemelerce cezai kovuşturma yapılan devlet memurlarının da görevden uzaklaştırılabileceği belirtilmiştir.

Kanunun 143’üncü maddesinde ise görevinden uzaklaştırılan memurun göreveye tekrar başlatılmasının zorunlu olduğu haller tek tek sayılmuştur. Buna göre;

a) Haklarında memurluktan çıkarılama başka bir disiplin cezası verilenler,

b) Yargılanmanın men’ine veya beratine karar verilenler,

c) Hükümden evvel haklardan kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,

c) Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memuruğa engel olmayacak bir ceza ile hukumlü olup cezası ertelenenlerin hakkındaki kararların kesinleşmesi

358 Sosyal güvenlik hakları bakımından; 5434 sayılı Kanuna tabi olanlara (2008 yılı Ekim ayında önce başlayanlar) görevden uzaklaştırma tarihinin takip eden aybaşından itibaren aylıklarının üçte ikisi, emekli keseneği ve kurum karşılıklarının yarısı oranında ödeme yapılması; 5510 sayılı Kanuna tabi olanlara (2008 yılı Ekim ayında sonra başlayanlar) görevden uzaklaştırma tarihinin takip eden aybaşından itibaren aylıklarının üçte ikisi, prime esas kazançlarının yarısı üzerinden prim ödemesi ve bunların prim ödeme gün saylarının bu sürelerin yarısı nispetinde hesap edilmesi gerekmektedir.
halinde, idareye görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması konusunda yükümlülük getirilmiştir.

Aynı Kanunun 144’üncü maddesinde de, “140 ve 142 nci maddelerle 143’üncü maddenin a, b, c fikralarında yazılı olanlar hakkında görevden uzaklaştırma tedbir, devlet memurun soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devama engel olmadiği hallerde her zaman kaldırılabilir.” hükmüne yer verilmek suretiyle görevinden uzaklaştırma memurunun maddede öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde, görevlere dönürlüştük dönürlümemesi hususunda idarelere takdir yetkisi tanılmıştır.

Diğer taraftan, yine aynı Kanunun değişik 141’inci maddesinde, “Görevden uzaklaştırılar ve görevi ile ilgili olsun veya olsun herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisi ödendir. Bu gibiler bu kanunun öngörüdüğü sosyal hak ve yardımlardan faydalanmaya devam ederler. 143 üncü maddeden dört sayılan durumların gerçekleşmesi halinde, bunların aylıklarının kesilmiş olan üçte biri kendisine ödendir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, derecelerdeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için gereklidir en az beklemesi süresini aşan kısmını, üst dereceye yükselme halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.” hükmü yer almıştır.

Görüldüğü üzere kanun koyucu 143’üncü madde ile, haklarında mahkemece cezai kovuşturma yapıldığı için görevinden uzaklaştırma devlet memurları hakkında, maddede sayılan durumlar ile ilgili kararların kesinleşmesi halinde görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması zorunlu kılınmıştır; ayrıca, 144’üncü madde ile de görevden uzaklaştırma tedbirinin daha önce de kaldırılması konusunda idareye takdir yetkisi tanılmıştır.

Bununla birlikte, 144’üncü madde uyaraça göre görevde edilenlerin, görevden uzakta geçirdikleri süre için aylıklarından yapılan kesintilerin ödemesi ve bu sürein intibaklarından değerlendirmesi, ancak 143’üncü maddede sayılan durumların gerçekleşmesi ile mümkündür. Diğer bir anlatımla, tutukluk halin sona ermesi durumunda ilgilerinin görevlerine iade edilmeleri konusunda idareye takdir yetkisi verildiği halde, bu takdir yetkisinden harekete görene iade edilenlerin aylıklarından yapılan kesintilerin ödemesi için, haklar arasında verilecek olan kararın 143’üncü madde doğrultusunda kişi lehine kesinleşmesi zorunlu kılınmıştır.

Bu nedenle, görevden uzaklaştırılmalara sebeb olan kovuşturlarla devam ettiği halde, sadece tutuklularla sona erdiği için idarenin takdiri ile görev başlatılan ilgilerden yapılan 1/3 oranındaki maaş kesintilerinin, 657 sayılı Kanunun 143’üncü maddesinde belirtilen durumlara ilişkin kararların kesinleşmesinden önce ödemesi mümkün değildir..."
Diğer yandan 2802 sayılı Kanun’da ise görevden uzaklaştırılanlar için 657 sayılı Kanun’a benzer şekilde aylık ve ödeneklerin üçte ikisinin ödenmesi öngörülmüş olmasına rağmen, görev ile ilgili olsun veya olmasın görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutulan veya gözaltına alınanlara ise aylık ve ödeneklerinin yarısı öngörülmüştür. Bu durum anılan Kanun’un “Görevden uzaklaştırılanların hakları” başlıklı 78. maddesinin birinci fıkrasında aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

“Görevden uzaklaştırılınlara aylık ve ödeneklerin üçte ikisi; görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutulan veya gözaltına alınanlara bu süreler içinde aylık ve ödeneklerinin yarısı verilir. Bunlar, bu Kanunda yer alan diğer sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam ederler.”

<table>
<thead>
<tr>
<th>Görevden Uzaklaştırılanlara, Tutuklanan veya Gözaltına Alınan Memurlara</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Aylıklarının Üçte İkisi Ödenir</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Taban Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>Kİdem Aylığı</td>
</tr>
<tr>
<td>Zam ve Tazminatlar</td>
</tr>
<tr>
<td>Makam Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Temsil Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Görev Tazminatı</td>
</tr>
<tr>
<td>Yabancı Dil Tazminatı</td>
</tr>
</tbody>
</table>

2802 sayılı Kanun’da görevden uzaklaştırılanlar için 657 sayılı Kanun’a benzer şekilde aylık ve ödeneklerin üçte ikisinin ödenmesi öngörülmüş olmasına rağmen, görev ile ilgili olsun veyaolsun herhangi bir suçtan tutulan veya gözaltına alınanlara ise aylık ve ödeneklerinin yarısının ödenmesi öngörülmüştür.
ONDOKUZUNCU BÖLÜM
MEMURİYETİN SONA ERMESİ

1. Devlet Memurluğunun Sona Ermesi (md 99)

Devlet memurlarının

a) Bu kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması;

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

c) Memurluktan çekilmesi;

c) İstek, yaş haddi, malûllük sebeplerinden biri ile emekliye ayrılmış;

d) Ölümü;

hallerinde memurluğu sona erer.

2. Çekilme (md 94)


Öte yandan yine Kanun’un 94. maddesi çekilme usulu şu şekilde hüküm bağlanmıştır.

Devlet memuru bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir.

Mezuniyetsiz veya kurumlara 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 kimses bir aya kadar gelmediği veya yerine bir vekil atanmadiği takdirde, üstüne haber vererek görevini bırakabilir.

Olağanüstü mazerete çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir ay kaydına tabi değildirler.

2.1. Çekilmede Devir ve Teslim Süresi (md 95)

Çekilen Devlet memurlarından devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemlerin sonuna kadar görevlerini bırakamazlar. Hizmet icaplarına göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler, yönetmelikte belirtilir.

2.2. Olağanüstü Yönetim Hallerinde Çekilme Usulü (md 96)

Olağanüstü hal, seferberlik ve savaş hallerinde veya genel hayata müessir afetlere uğrayan yerlerdeki Devlet memurları, çekilme istekleri kabul edilmedikçe veya yerine atanacaklar gelip işe başlamadıkça görevlerini bırakamazlar.360

3. Çekilmiş Sayılma

63. Maddedeği “işe başlamama halı”

79. Maddedeği “yabancı memleketlere gönderilenlerin süre bitiminde görevden ayrılanlar”

82. Maddedeği “muvazzaf askerlik hizmetini tamamlayıp da terhislerinden sonra süresi içinde görevlerine başlamayanlar”

83. Maddedeği “muvazzaf hizmetini tamamlayıp da terhislerinden sonra süresi içinde görevlerine başlamayanlar”

94. Maddedeği “genel çekilme prosedürüne uymanlar”

108. Maddedeği “Ayrılıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin ortadan kalkması halinde görevlerine başlamayanlar”

4. Çekilen ve Çekilmiş Sayılanların Yeniden Atanmaları (md 97)

İki defadan fazla olmamak üzere memurlukturk endi istekleriyle çekilenlerle

Bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlar dan

Tekrar memurluga dönnek isteyenler

Ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak

360 Olağanüstü Yönetim Hallerinde Çekilme Usulü ile ilgili olarak “91 Seri No’lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği”nde aşağıdaki açıklamaya yer vermiştir:

“657 sayılı Kanunun 96 ncı maddeinde yapılan düzenleme ile, savaş ve olağanüstü haller ile genel hayata müessir afetlerin yanı sıra sıkıyönetim ve seferberlik hallerinde de Devlet memurlarının, yerlerine atanalar gelip görevde başlamadıkça görevlerini bırakamayacakları hükme bağlanmıştır.

Bu yükümlülük, genel hayatı müessir afetlere uğrayan yerlerdeki memurlar için olduğu gibi yalnızca olağanüstü hal veya sıkıyönetim ilan edilen yerlerde görevli Devlet memurları için söz konusu olacaktır.”
Bu sınıfın niteliklerini taşmak şartıyla

Ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya

**71.** madde hükümlerine uymak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

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

Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olarak şekilde değerlendirilir.

657 sayılı Kanunun 92. maddesinde, “İki defadan fazla olmamak üzere memurlukta kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşmak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71. madde hükümlerine uymak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.” hükümü yer almaktadır.

Madde metninde sadece “memuriyetten istifaların” sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Bu nedenle, iki defadan fazla istifa edememek kuralında “sadece memur iken yapılan istifalar” değerlendirilmelidir.

Yine bu nedenle, gerek sözleşmeli, gerek işçi, gerek 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve gerekse de 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu’na tabi istifalar, 92. madde kapsamındaki istifalarдан sayılamamaktadır.

Diğer taraftan, 657 Kanunun “Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atandıkları” başlıklı 97. maddesinde “Memurlardan mali ve cezai sorumlulukları saklı kalmak üzere;

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

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

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

D) 96 ncı maddeye aykırı hareket edenler hiçbir surette,

Devlet memurluğuna almazlar.” hükümü yer almaktadır.

Belirtilen hüküm uyarınca devlet memuru olan ve ilerde memur olma niteliğini taşıyan kişilerin memur olma nitelikleri maddede belirtilen 6 ay, 1-3 yıl süreyle ve süresiz olarak kaybetmelerine neden olmaktadır.
İstifa etme ile müstafi sayılma arasındaki **fark** yalnız yeni yeniden atandırmada memur olmaya hak kazanmak sürelerinde birisinde 6 ay diğerinde ise 1 yıldır. İstifa etmede sayılma bakımından ise bir fark bulunmamaktadır.

Devlet memurlarının en fazla 3 defa istifa etme hakları vardır. 3 defa istifa ettikten sonra yeniden memuriyete dönmemeleri mümkün değildir.

657 sayılı Kanun’un 97. maddesi hükmüne uygun olarak kendi isteği ile çekilenler 6 ay geçtikten sonra memuriyete dönebilmektedirler.

657 sayılı Kanun’un 97. maddesi uyarınca müstafi olanlar 1 yıl geçmedikçe memuriyete dönmemektedirler.

657 sayılı Kanun’un 92. maddesi hükmü uyarınca çekilmiş sayılanlar ile istifa etme bakımından bir fark bulunmamaktadır.

Belirtilen mevzuat ve gerekçeler nedeniyle istifa veya çekilme sayısı 3 defadan fazla olanların devlet memuru olmalarının, 657 sayılı Kanun’un 92. maddesi hükmü uyarınca mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.
EKLER

Ek-1

1 SAYILI CETVEL
SINAV ŞARTI ARANMAKSIZIN HİZMETE
ALINACAK SÖZLEŞMELİ PERSONEL
POZİSYON UNVANLARI

AVUKAT (KISMİ ZAMANLI)
DİŞ TABİBİ
ECZACI
GEMİ ADAMI
HAVACILIK SERTİFİKASYON UZMAN
HAVACILIK SİMÜLATÖR UZMANI
HELİKOPTER MAKİNİSTİ
KAPTAN
PİLOT
TABİP
UÇAK KONTROL VE BAKIM MAKİNİSTİ
UÇUŞ TEKNİSYENİ
UZMAN TABİP
UZMAN (TIPTA VE DIŞ HEKİMLİĞİNDE UZMANLIK EĞİTİMİ YÖNETMELİĞİNE GÖRE)
2 SAYILI CETVEL

SADECE MESLEKİ UYGULAMALI SINAV SONUCUNA

GÖRE HİZMETE ALINACAK SÖZLEŞMELİ

PERSONEL POZİSYON UNVANLARI

DANS UZMANI
DENİZ TRAFİK BAŞKILAVUZU
DENİZ TRAFİK KILAVUZ YARDIMCISI
DENİZ TRAFİK KILAVUZU
DERİÇİ
DİSPEÇ
DOKUMACI-ÖĞRETİCİ
EDİTÖR
FOTO DİZGİ OPERATÖRÜ
FOTOĞRAFÇI
FRESK RESSAMI
HATTAT
HEYKELTRAŞ
İŞIKÇİ
İŞARET DİLİ TERCÜMANI
KALEMKAR
KAMERAMAN
KONSERVATÖR (Mülg: 5/8/2013-2013/5212)
KOSTÜM KREATÖRÜ
KOSTÜMCÜ
KURŞUNCU
MİZANPAJCI
MÜCELLİT
MÜZİKÇİ
NOTA RESSAMI
RESTORATÖR
SAZ SANATÇISI (Mülg: 22/11/2010-2010/1169)
SEDEFKAR
SENARİST
SERAMİKÇİ
TASARIMCI
TASHİHÇİ
TAŞ İŞLEYİCİ
TELKÂRİ USTASI
TONMAİSTER
VİTRAY USTASI
YAPIMCI
YAYIN KOORDİNATÖRÜ
YAZMA ESER PATALOJİ UZMANI
YAZMA ESER UZMANI
YÖNETMEN
3 SAYILI CETVEL

YAZILI VE VEYA SÖZLÜ SINAV SONUCUNA GÖRE HİZMETE ALINACAĞI

SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYON UNVANLARI

ARŞİV UZMANI
ÇÖZÜMLEYİCİ
İMAM-HATİP
İNSAN HAKLARI UZMANI HUKUKÇU
KUR’AN KURSU ÖĞRETİCİSİ
MÜEZZİN-KAYYIM
MÜTERCİM
MÜTERCİM-TERCÜMAN
VAİZ
PROGRAMCI
SINAV HİZMETLERİ UZMANI
SİSTEM ÇÖZÜMLEYİCİSİ
SİSTEM PROGRAMCISI
TAPU ARŞİV UZMANI
TERCÜMAN
YURT YÖNETİM PERSONELİ
<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANI</th>
<th>NİTELİĞİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ARAMA KURTARMA UZMANI</td>
<td>Havacılık konusunda tecrübe sahibi olmak veya arama-kurtarma konusunda eğitim görmüş olmak. Alanıyla ilgili literatürü takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek.</td>
</tr>
<tr>
<td>ARKEOLOG</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>(27/06/2016 tarihli ve 2016/8994 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ARŞİV UZMANI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının kütüphanecilik, arşiv ya da programında Osmanlı Paleografyası, Arapça, Farsça derslerine yer veren bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>AVUKAT</td>
<td>Avukatlık ruhsatına sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>BASIN-ENFORMASYON PERSONELİ</td>
<td>Tanıtma, basın, enformasyon, kamu diplomasisi ve tercüme alanlarında çalıştırılacak üzere en az lisans eğitimi almış olmak; en az (B) düzeyinde KPDS veya dengi yabancı dil bilgisine sahip olmak; KPDS denkliği bulunmayan ya da KPDS'de yer almayan diller için Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü yapılacak yabancı dil sınavında başarılı olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>(12/09/2011 tarihli ve 2011/2249 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BİLİMSEL PROJE UZMANI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının araştırma geliştirme projelerinin gerektirdiği özel nitelik ve şartlara sahip olmak ve yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>BİOLOG</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>BÖLGE PLANCISI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>BÜRO PERSONELİ</td>
<td>Proje hizmetleri, veri girisi, kayıt tutma ve benzeri büro hizmetlerini yerine getirmek üzere en az ortaöğretim kurumlarından mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>DESTEK PERSONELİ</td>
<td>Yüksekoküretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>DİĞER SAĞLIK PERSONELİ</td>
<td>657 sayılı Kanununun sağlık hizmetleri sınıftında sayılan ve cetvelde yer almayan diğer unvanlarla ilgili, en az sağlık meslek lisesi veya yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>DİĞER TEKNİK HİZMET PERSONELİ</td>
<td>657 sayılı Kanunun teknik hizmetler sınıfında sayılan ve cetvelde yer almayan diğer unvanlarla ilgili yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>DİŞPEÇ</td>
<td>Uçuş hareket uzmanı lisansına sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------</td>
<td>-------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>DİŞ TABİBI</td>
<td>Diş hekimliği fakültesi mezunu olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>DİYETİSYEN</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>DİZGİ OPERATÖRÜ</td>
<td>En az ortaöğretim mezunu olmak ve konusunda tecrübe sahibi olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>EBE</td>
<td>En az sağlak meslek lisesi veya yükseköğretim kurumlarının ebelik bölümünden mezun olmak</td>
</tr>
<tr>
<td>ECZACI</td>
<td>Eczacılık fakültesi mezunu olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>EğITİCİ</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde veya Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi ve dengi okul mezunu olmak, alanıyla ilgili literatür takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek.</td>
</tr>
<tr>
<td>FİZYOTERAPİŞT</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>GEMİ ADAMI</td>
<td>Gemi Adamları Yönetmeliğinde belirtilen niteliklere sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>HAVA TRAFİK KONTROLÖRÜ</td>
<td>Hava Trafik Kontrolörü lisansına sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>HAVACILIK SERTİFİKASYON UZMANI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının elektrik, elektronik, elektrik-elektronik, bilgisayar, endüstri, mekatronik, makine, uçak, havacılık, havacılık ve uyay muhendisliği böümlerinin birinden mezun olmak, hava aracı ve parçaları tasarımı, üretimi ve/veya sertifikasyonu konularında en az üç yıl tecrübe sahibi olmak, alanı ile ilgili literatürü takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek.</td>
</tr>
<tr>
<td>HAVACILIK SİMÜLATÖR UZMANI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının elektrik, elektronik, elektrik-elektronik, bilgisayar, endüstri, mekatronik, makine, uçak, havacılık, havacılık ve uyay mühendisliği böümlerinin birinden mezun olmak, havacılık simülatörü tasarımı, üretimi ve/veya sertifikasyonu konularında en az üç yıl tecrübe sahibi olmak, alanı ile ilgili literatürü takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek.</td>
</tr>
<tr>
<td>HELİKOPTER MAKİNİSTİ</td>
<td>Makinistlik lisansına sahip olmak.</td>
</tr>
</tbody>
</table>

526
<table>
<thead>
<tr>
<th>崏slider</th>
<th>崏slider</th>
<th>崏slider</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>HEMŞİRE</strong></td>
<td>En az sağlık meslek lisesi veya yükseköğretim kurumlarının hemşirelik bölümünden mezun olmak</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İMAM/HATİP</strong></td>
<td>İlahiyat fakültesi, ilahiyat meslek yüksek okulu, ilahiyat ön lisans veya imam hatip lisesi mezunu olmak.</td>
<td>(14/11/2011 tarihli ve 2011/2400 sayılı BKK ile değiştirilmiştir.)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İNFAZ VE KORUMA MEMURU</strong></td>
<td>En az ortaöğretim mezunu olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İŞARET DİLİ TERCÜMANI</strong></td>
<td>En az ortaöğretim mezunu olmak, tercümanlık yapacak seviyede işaret dilini bildiğini gösteren geçerli belge veya sertifikaya sahip olmak</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KADASTRO TEKNİSYENİ</strong></td>
<td>Anadolu Tapu ve Kadastro Meslek Lisesinden veya Meslek yüksek okullarının Harita-Kadastro Bölümünden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KAMERAMAN</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KAZA KIRIM UZMANI</strong></td>
<td>Kaza-kırım konusunda eğitim görmüş olmak veya uçak havacılık mühendisi veya teknisyen veya hava trafik kontrolörü olmak veya teknik eğitim veren fakülte veya yükseköğretim kurumlarının makine bölümünden mezun olmak. Alanıyla ilgili literatürü takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KONSERVATÖR</strong></td>
<td>(5/8/2013 tarihli ve 2013/5212 sayılı BKK ile mülga.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KURAN KURSU ÖĞRETİCİSİ</strong></td>
<td>İlahiyat fakültesi, ilahiyat meslek yüksek okulu, ilahiyat ön lisans veya imam hatip lisesi mezunu olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>KÜTÜPHANEÇİ</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td>(27/06/2016 tarihli ve 2016/8994 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>LABORANT</strong></td>
<td>En az sağlık meslek lisesi veya yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>MİMAR</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MUHABİR</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>-------------------------------------------------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MÜBAŞİR</td>
<td>En az ortaöğretim mezunu olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MÜEZZİN KAYYİM</td>
<td>İlahiyat fakültesi, ilahiyat meslek yüksek okulu, ilahiyat önlisans veya imam hatip lisesi veya lise mezunu olup hafızlık belgesine sahip olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(14/11/2011 tarihli ve 2011/2400 sayılı BKK ile değiştirilmiştir.)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MÜHENDİS</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MÜTERCİM-TERCÜMAN</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak ve en az B düzeyinde KPDS veya dengi yabancı dil bilgisine sahip olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(14/11/2011 tarihli ve 2011/2400 sayılı BKK ile değiştirilmiştir.)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>MÜZE ARAŞTIRMACISI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(27/06/2016 tarihli ve 2016/8994 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ÖĞRET MEN</td>
<td>En az lisans mezunu olmak, Talim ve Terbiye Kurulunun öğretmenliğe atanacakların tespitine ilişkin kararına göre atanacağı alana uygun olmak, öğretmenliğe atanacaklar için KPSS'den ilgili alanda (branşda) belirlenen puanı almış olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PILOT</td>
<td>Pilot lisansına sahip olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PROGRAMCI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının bilgisayar programcılığı ile ilgili bölümlerinden en az önlisans düzeyinde mezun olmak veya en az önlisans mezunu olmak koşuluyla bilgisayar programcılığı alanına ilişkin ders aldığını belgelendirmek veya bu alanda Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika sahibi olmak ve en az D düzeyinde KPDS veya dengi yabancı dil bilgisine sahip olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PROJE DESTEK UZMANI</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının araştırma geliştirme projelerinin hazırlık ve yürütülmesiyle ilgili alanda mesleki veya teknik bilgi sahibi olmak ve yükseköğretim kurumlarından en az önlisans düzeyinde mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>PSİKOL OLOG</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>REDAKTÖR</td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren Arkeoloji, Edebiyat, Filoloji, Yabancı Diller, Sanat</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
| **RESTORATÖR**  
(5/8/2013 tarihli ve 2013/5212 sayılı BKK ile değiştirilmiştir.) | Taşınır ve taşınmaz kültür varlıklarını koruma, onarım, restorasyon ve konservasyon konularında, üniversitelerin ilgili ön lisans ve lisans programlarından mezun olmak veya Mimarlık, Mühendislik, Fen-Edebiyat, Güzel Sanatlar, Dil ve Tarih-Coğrafya fakültelerinin taşınır ve taşınmaz kültür varlıklarını koruma, onarım, restorasyon ve konservasyon konularında lisansüstü programlarından mezun olmak. |
| **RÖNTGEN TEKNİSYENİ** | En az sağlık meslek lisesi veya yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **SAĞLIK FİZİKÇİSİ** | Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **SAĞLIK TEKNİKLERİ** | Yükseköğretim kurumlarının en az ön lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **SINAV HİZMETLERİ UZMANI** | Yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olmak. |
| **SOSYAL ÇALIŞMACI** | Yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **STÜDYO YÖNETMENİ** | Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **ŞEHİR PLANCISI** | Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak. |
| **TABİP** | Tıp fakültesi mezunu olmak. |
| **TASHİHÇİ** | Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren bölümlerinden mezun olmak ve alanıyla ilgili literatürü takip edebilecek düzeyde yabancı dil bilmek. |
| **TEKNİKER** | En az önlisans düzeyinde mesleki teknik öğrenime sahip olmak. |
| **TEKNİSYEN** | Alanıyla ilgili en az ortaöğretim dengi mesleki teknik öğrenim görmüş olmak. |
| **TELKÂRİ USTASI**  
(08/02/2016 tarihli ve 2016/8522 sayılı BKK ile eklenmiştir.) | Altın-gümüş işlemeciliği konusunda en az 5 yıllık tecrübe sahibi olduğunu belgelemek. |
<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>UÇAK KONTROL VE BAKIM MAKİNSTİ</strong></th>
<th>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak veya ilgili kurum ve kuruluşlarda görev yapmış ve hava aracı bakım lisansına sahip olmak.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>UÇUŞ TEKNİSYENİ</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren ilgili bölümlerinden mezun olmak veya ilgili kurum ve kuruluşlarda görev yapmış ve hava aracı bakım lisansına sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>UZMAN</strong></td>
<td>Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğine göre uzman olmak</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>UZMAN TABİP</strong></td>
<td>Tıp fakültesi mezunu olup, Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğine göre uzman olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>VAİZ</strong></td>
<td>İlahiyat fakültesi mezunu olmak</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>VETERİNER HEKİM</strong></td>
<td>Veteriner fakültesi mezunu olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YARDIMCI PROJE ELEMANI</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının araştırma geliştirme projeleriyle ilgili alanda destek hizmeti yapabilecek eğitim ve donanım sahibi olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YAZMA ESER PATALOJİ UZMANI</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren kimya, Türk el sanatları, konservasyon, restorasyon (kitap restatörü) bölümlerinden mezun olmak</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YAZMA ESER UZMANI</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren Arap, Fars dili edebiyat bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YERALTı MADEN UZMANI</strong></td>
<td>Mühendislik fakültelerinin Maden Mühendisliği, Harita Mühendisliği veya Jeoloji Mühendisliği bölümlerinden mezun olmak ve en az 5 yıllık yeraltı maden işletmeciliği tecrübesine sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>(07/05/2015 tarihli ve 2015/7698 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YÖNETMEN</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerinden mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>YURT YÖNETİM PERSONELİ</strong></td>
<td>Yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>(19/08/2013 tarihli ve 2013/5315 sayılı BKK ile eklenmiştir.)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ZABIT KÂTİBİ</strong></td>
<td>Fakülte veya yüksekkokulların bilgisayar bölümü, adalet yüksekokulu, meslek yüksekkokullarının adalet bölümü, adalet ön lisans programı, adalet meslek lisesi veya diğer lise ve dengi okulların ticaret veya bilgisayar bölümlerinden mezun olmak veya en az lise veya dengi okul mezunu olup, başvuruya tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı onaylı veya</td>
</tr>
</tbody>
</table>
kamu kurum ve kuruluşlarınınca düzenlenen kurslar sonucu verilen daktilo ya da bilgisayar sertifikasına sahip bulunmak.

### B - YURTDİŞİ TEŞKİLATINDA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYON UNVANLARI İLE ASGARİ NİTELİKLERİ GÖSTERİR CETVEL

<table>
<thead>
<tr>
<th>UNVANI</th>
<th>NİTELİĞİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DESTEK PERSONELİ</td>
<td>Aşçılık, şoförlük, bekçi-bahçıvanlık veya diğer yardımcı hizmetlerde istihdam edilmek üzere gerekli tecrübe ve niteliğe sahip olmak.</td>
</tr>
<tr>
<td>SEKRETER TAKİPÇİ</td>
<td>En az ortaöğretim mezunu veya dengi yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak. Yabancı uyruklular için, Türkçe veya ulusal arası dillerden birisine vakıf olmak, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları olması halinde ise bulundukları ülke dilini veya bu ülkelerde geçerli ulusal arası dillerden birisini bildiğini belgelemek.</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| TEKNİSYEN | Alanıyla ilgili en az ortaöğretim dengi mesleki teknik öğrenim görmüş olmak veya dengi yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak.  
Alanında tecrübe sahibi olmak. Yabancı uyruklular için, Türkçe veya ulusal arası dillerden birisine vakıf olmak, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşması olması halinde ise bulundukları ülke dilini veya bu ülkelerde geçerli ulusal arası dillerden birisini bildiğini belgelemek. |
| UZMAN | Yükseköğretim kurumlarının en az lisans düzeyinde eğitim veren bölümlerinden veya dengi yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak.  
Alanında tecrübe sahibi olmak. Yabancı uyruklular için, Türkçe veya ulusal arası dillerden birisine vakıf olmak, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşması olması halinde ise bulundukları ülke dilini veya bu ülkelerde geçerli ulusal arası dillerden birisini bildiğini belgelemek. |
<table>
<thead>
<tr>
<th>Yıl / Ay</th>
<th>Aylık Katsayı</th>
<th>Yan Ödeme Katsayısı</th>
<th>Taban Aylık Katsayısı</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1 Mart 1970</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1971</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1972</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1973</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1974</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1975</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1976</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1977</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1978</td>
<td>14</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1979</td>
<td>16</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1980</td>
<td>25</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1981</td>
<td>25</td>
<td>6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1982</td>
<td>30</td>
<td>8</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1983</td>
<td>34</td>
<td>9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1984</td>
<td>40</td>
<td>11</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1984</td>
<td>41</td>
<td>12</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1985</td>
<td>46</td>
<td>13</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1985</td>
<td>49</td>
<td>15</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1986</td>
<td>56</td>
<td>18</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1986</td>
<td>62</td>
<td>19</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1987</td>
<td>66</td>
<td>20</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1987</td>
<td>70</td>
<td>22</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1988</td>
<td>84</td>
<td>28</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1988</td>
<td>100</td>
<td>34</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1989</td>
<td>128</td>
<td>43</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1989</td>
<td>205</td>
<td>80</td>
<td>220</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1990</td>
<td>255</td>
<td>96</td>
<td>280</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1990</td>
<td>320</td>
<td>120</td>
<td>355</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1991</td>
<td>352</td>
<td>135</td>
<td>480</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1991</td>
<td>470</td>
<td>180</td>
<td>640</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1992</td>
<td>523</td>
<td>202</td>
<td>823</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1992</td>
<td>651</td>
<td>231</td>
<td>1.137</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1993</td>
<td>740</td>
<td>255</td>
<td>1.575</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1993</td>
<td>835</td>
<td>280</td>
<td>1.775</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1993</td>
<td>940</td>
<td>310</td>
<td>2.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1994</td>
<td>980</td>
<td>320</td>
<td>2.275</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1994</td>
<td>1.100</td>
<td>360</td>
<td>2.570</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarih</td>
<td>Satış Fiyatı</td>
<td>KDV Fiyatı</td>
<td>Toplam Fiyat</td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td>--------------</td>
<td>------------</td>
<td>--------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1994</td>
<td>1.100</td>
<td>360</td>
<td>2.925</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1994</td>
<td>1.100</td>
<td>360</td>
<td>3.575</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1995</td>
<td>1.140</td>
<td>380</td>
<td>4.135</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1995</td>
<td>1.225</td>
<td>415</td>
<td>4.490</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 1995</td>
<td>1.695</td>
<td>565</td>
<td>10.175</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1996</td>
<td>1.695</td>
<td>565</td>
<td>10.175</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1996</td>
<td>2.550</td>
<td>850</td>
<td>15.700</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1997</td>
<td>3.315</td>
<td>1.100</td>
<td>20.450</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1997</td>
<td>4.475</td>
<td>1.485</td>
<td>28.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1998</td>
<td>5.820</td>
<td>1.930</td>
<td>36.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1998</td>
<td>7.030</td>
<td>2.350</td>
<td>44.600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1998</td>
<td>7.750</td>
<td>2.560</td>
<td>49.500</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1999</td>
<td>9.975</td>
<td>3.200</td>
<td>63.400</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1999</td>
<td>12.000</td>
<td>3.850</td>
<td>77.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2000</td>
<td>13.810</td>
<td>4.410</td>
<td>88.500</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2000</td>
<td>14.310</td>
<td>4.570</td>
<td>91.750</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2000</td>
<td>15.760</td>
<td>5.030</td>
<td>101.400</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2000</td>
<td>16.580</td>
<td>5.290</td>
<td>106.900</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2001</td>
<td>18.240</td>
<td>5.820</td>
<td>117.600</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Nisan 2001</td>
<td>18.700</td>
<td>5.960</td>
<td>120.700</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Mayıs 2001</td>
<td>20.600</td>
<td>6.560</td>
<td>133.300</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2001</td>
<td>21.650</td>
<td>6.890</td>
<td>140.250</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2001</td>
<td>22.750</td>
<td>7.235</td>
<td>147.750</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Eylül 2001</td>
<td>23.550</td>
<td>7.485</td>
<td>153.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Ekim 2001</td>
<td>24.920</td>
<td>7.920</td>
<td>162.150</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 2001</td>
<td>26.420</td>
<td>8.395</td>
<td>172.150</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2001</td>
<td>27.530</td>
<td>8.750</td>
<td>179.650</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2002</td>
<td>30.300</td>
<td>9.625</td>
<td>197.700</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2002</td>
<td>32.650</td>
<td>10.365</td>
<td>213.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 2002</td>
<td>32.650</td>
<td>10.365</td>
<td>313.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2003</td>
<td>34.300</td>
<td>10.885</td>
<td>329.250</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2003</td>
<td>34.300</td>
<td>10.885</td>
<td>395.250</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2004</td>
<td>36.420</td>
<td>11.550</td>
<td>429.250</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2004</td>
<td>38.610</td>
<td>12.240</td>
<td>455.050</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2005</td>
<td>0,0401</td>
<td>0,0126</td>
<td>0,486</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2005</td>
<td>0,0416</td>
<td>0,0132</td>
<td>0,52075</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2006</td>
<td>0,04265</td>
<td>0,01353</td>
<td>0,53377</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2006</td>
<td>0,044745</td>
<td>0,01492</td>
<td>0,55983</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2007</td>
<td>0,046985</td>
<td>0,0149</td>
<td>0,59812</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2007</td>
<td>0,04835</td>
<td>0,01533</td>
<td>0,62804</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2008</td>
<td>0,049486</td>
<td>0,01569</td>
<td>0,65283</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2008</td>
<td>0,051448</td>
<td>0,016313</td>
<td>0,6812</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2009</td>
<td>0,053505</td>
<td>0,016965</td>
<td>0,7084</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2009</td>
<td>0,055920</td>
<td>0,01773</td>
<td>0,74348</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2010</td>
<td>0,057383</td>
<td>0,01819</td>
<td>0,76293</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2010</td>
<td>0,059445</td>
<td>0,018843</td>
<td>0,7931</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2011</td>
<td>0,061954</td>
<td>0,019638</td>
<td>0,82656</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarih</td>
<td>Yatırım Faiz</td>
<td>ORTADOYU FAIZ</td>
<td>Kapital Faiz</td>
</tr>
<tr>
<td>------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>---------------</td>
<td>--------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2011</td>
<td>0,064460</td>
<td>0,020440</td>
<td>0,86251</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2012</td>
<td>0,068835</td>
<td>0,021827</td>
<td>0,92105</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2012</td>
<td>0,071589</td>
<td>0,022700</td>
<td>0,95790</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2013</td>
<td>0,073837</td>
<td>0,0234128</td>
<td>0,98798</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2013</td>
<td>0,076791</td>
<td>0,02435</td>
<td>1,0275</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2014</td>
<td>0,076998</td>
<td>0,024416</td>
<td>1,205274</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2015</td>
<td>0,079308</td>
<td>0,025149</td>
<td>1,24144</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2015</td>
<td>0,083084</td>
<td>0,026347</td>
<td>1,30054</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2016</td>
<td>0,088817</td>
<td>0,028165</td>
<td>1,390277</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2016</td>
<td>0,093259</td>
<td>0,029574</td>
<td>1,4598</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2017</td>
<td>0,096058</td>
<td>0,030462</td>
<td>1,503595</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2017</td>
<td>0,102706</td>
<td>0,03257</td>
<td>1,607645</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2018</td>
<td>0,108550</td>
<td>0,034424</td>
<td>1,699121</td>
</tr>
<tr>
<td>Yürürlük Tarihi</td>
<td>Aylık Katsayi</td>
<td>Gösterge</td>
<td>Ek Gösterge</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>--------------</td>
<td>----------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1970</td>
<td>7</td>
<td>1000</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Aralık 1971</td>
<td>7</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1972</td>
<td>7</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1973</td>
<td>7</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1974</td>
<td>8</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1975</td>
<td>9</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1976</td>
<td>9</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1977</td>
<td>12</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1978</td>
<td>14</td>
<td>1000</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Kasım 1978</td>
<td>14</td>
<td>1200</td>
<td>200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1979</td>
<td>16</td>
<td>1200</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1980</td>
<td>25</td>
<td>1200</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1981</td>
<td>25</td>
<td>1200</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Mart 1982</td>
<td>30</td>
<td>1400</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1983</td>
<td>34</td>
<td>1400</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1984</td>
<td>40</td>
<td>1400</td>
<td>600</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1984</td>
<td>41</td>
<td>1400</td>
<td>1.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1985</td>
<td>46</td>
<td>1400</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1985</td>
<td>49</td>
<td>1400</td>
<td>1.650</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1986</td>
<td>56</td>
<td>1400</td>
<td>2.200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1986</td>
<td>62</td>
<td>1400</td>
<td>2.200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1987</td>
<td>66</td>
<td>1400</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1987</td>
<td>70</td>
<td>1400</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1988</td>
<td>84</td>
<td>1400</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1988</td>
<td>100</td>
<td>1400</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1989</td>
<td>128</td>
<td>1400</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Nisan 1989</td>
<td>128</td>
<td>1500</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1989</td>
<td>205</td>
<td>1500</td>
<td>3.300</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Temmuz 1989</td>
<td>205</td>
<td>1500</td>
<td>4.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1990</td>
<td>255</td>
<td>1.500</td>
<td>4.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1990</td>
<td>320</td>
<td>1.500</td>
<td>4.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1991</td>
<td>352</td>
<td>1.500</td>
<td>4.400</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1991</td>
<td>470</td>
<td>1.500</td>
<td>4.400</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocağ 1992</td>
<td>523</td>
<td>1.500</td>
<td>5.200</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarih</td>
<td>Anadolu</td>
<td>Resolution</td>
<td>Capital</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>---------</td>
<td>------------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1992</td>
<td>651</td>
<td>1.500</td>
<td>5.200</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1993</td>
<td>740</td>
<td>1.500</td>
<td>6.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1993</td>
<td>835</td>
<td>1.500</td>
<td>6.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1993</td>
<td>940</td>
<td>1.500</td>
<td>6.100</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1994</td>
<td>980</td>
<td>1.500</td>
<td>7.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1994</td>
<td>1.100</td>
<td>1.500</td>
<td>7.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1995</td>
<td>1.140</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Nisan 1995</td>
<td>1.225</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 1995</td>
<td>1.695</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1996</td>
<td>2.550</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1997</td>
<td>3.315</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1997</td>
<td>4.475</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1998</td>
<td>5.820</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1998</td>
<td>7.030</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ekim 1998</td>
<td>7.750</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 1999</td>
<td>9.975</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 1999</td>
<td>12.000</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2000</td>
<td>13.810</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2000</td>
<td>14.310</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2000</td>
<td>15.760</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2000</td>
<td>16.580</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2001</td>
<td>18.240</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Nisan 2001</td>
<td>18.700</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Mayıs 2001</td>
<td>20.600</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Haziran 2001</td>
<td>21.650</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2001</td>
<td>22.750</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Eylül 2001</td>
<td>23.550</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Ekim 2001</td>
<td>24.920</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Kasım 2001</td>
<td>26.420</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Aralık 2001</td>
<td>27.530</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2002</td>
<td>30.300</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>15 Mayıs 2002</td>
<td>31.060</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2002</td>
<td>32.650</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2003</td>
<td>34.300</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2004</td>
<td>36.420</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2004</td>
<td>38.610</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2005</td>
<td>0.0401</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2005</td>
<td>0.0416</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2006</td>
<td>0.04265</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2006</td>
<td>0.044745</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2007</td>
<td>0.046985</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2007</td>
<td>0.04835</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2008</td>
<td>0.049486</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2008</td>
<td>0.051448</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2009</td>
<td>0.053505</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2009</td>
<td>0.055920</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2010</td>
<td>0.057383</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2010</td>
<td>0.059445</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Tarih</td>
<td>Ölçüm</td>
<td>Alım</td>
<td>Satış</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2011</td>
<td>0,061954</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2011</td>
<td>0,064460</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2012</td>
<td>0,066187</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2012</td>
<td>0,068835</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2012</td>
<td>0,071589</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2013</td>
<td>0,073837</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2013</td>
<td>0,07691</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2014</td>
<td>0,076998</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2015</td>
<td>0,079308</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2015</td>
<td>0,083084</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2016</td>
<td>0,088817</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2016</td>
<td>0,093259</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2017</td>
<td>0,096058</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Temmuz 2017</td>
<td>0,102706</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
<tr>
<td>1 Ocak 2018</td>
<td>0,108550</td>
<td>1.500</td>
<td>8.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(Kaynak: Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü)
<table>
<thead>
<tr>
<th>1. GRUP</th>
<th>2. GRUP</th>
<th>3. GRUP</th>
<th>4. GRUP</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Japon Yeni)</td>
<td>(İngiliz Sterlini)</td>
<td>(Norveç Kronu)</td>
<td>(Kanada Doları)</td>
</tr>
<tr>
<td>JAPONYA</td>
<td>İNGİLTERE</td>
<td>NORVEÇ</td>
<td>KANADA</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>5. GRUP</th>
<th>6. GRUP</th>
<th>7. GRUP</th>
<th>8. GRUP</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(İsviçre Frangi)</td>
<td>(Danimarka Kronu)</td>
<td>(Avustralya Doları)</td>
<td>(İsveç Kronu)</td>
</tr>
<tr>
<td>İSVİÇRE</td>
<td>DANİMARKA</td>
<td>AVUSTRALYA</td>
<td>İSVEÇ</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>9. GRUP</th>
<th>10. GRUP</th>
<th>11. GRUP</th>
<th>12. GRUP</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(Kuveyt Dinarı)</td>
<td>(Suudi Arabistan Riyalı)</td>
<td>(ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİ (Berlin))</td>
<td>(AVUSTURYA)</td>
</tr>
<tr>
<td>KUVEYT</td>
<td>SUUDİ ARABİSTAN</td>
<td>FRANS'A (Paris)</td>
<td>BELÇİKA</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
</tr>
<tr>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
</tr>
<tr>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
<td>(EURO)</td>
</tr>
<tr>
<td>ALMANYA FEDERAL CUMHURİYETİ (Berlin)</td>
<td>ÇEK CUMHURİYETİ</td>
<td>BENİN</td>
<td>BOSNA HERSEK</td>
</tr>
<tr>
<td>FRANS'A (Paris)</td>
<td>HIRVATİSTAN CUMHURİYETİ</td>
<td>BURKİNA FASO</td>
<td>BULGARİSTAN</td>
</tr>
<tr>
<td>MALTA (Paris)</td>
<td>KARADAĞ CUMHURİYETİ</td>
<td>ÇAD CUMHURİYETİ</td>
<td>CEZAYİR</td>
</tr>
<tr>
<td>PORTEKİZ</td>
<td>MACARİSTAN</td>
<td>EKVATOR GİNESİ</td>
<td>ESTONYA</td>
</tr>
<tr>
<td>YUNANİSTAN</td>
<td>POLONYA</td>
<td>FİLDİŞİ SAHİLİ CUMHURİYETİ</td>
<td>KOSOVA CUMHURİYETİ</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SIRBİSTAN CUMHURİYETİ</td>
<td>GABON CUMHURİYETİ</td>
<td>LETONYA</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SLOVAKYA CUMHURİYETİ</td>
<td>GAMBIYA</td>
<td>LİTVANYA</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SLOVENYA CUMHURİYETİ</td>
<td>GİNE CUMHURİYETİ</td>
<td>MAKEDONYA CUMHURİYETİ</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>SLOVENYA CUMHURİYETİ</td>
<td>İRAN</td>
<td>ROMANYA</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>GİNE CUMHURİYETİ</td>
<td>KAMERUN CUMHURİYETİ</td>
<td>UKRAYNA</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>CUMHURİYETİ</td>
</tr>
<tr>
<td>17. GRUP (EURO)</td>
<td>18. GRUP (EURO)</td>
<td>19. GRUP (EURO)</td>
<td>20. GRUP (ABD Doları)</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------</td>
<td>-----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>- ARNAVUTLUK</td>
<td>- MAYOT KLÎBÂ</td>
<td>- KKTC</td>
<td>- ANGOLA CUMHURİYETİ</td>
</tr>
<tr>
<td>- BEYAZ RUSYA CUMHURİYETİ</td>
<td>- FAS</td>
<td></td>
<td>- SİNGAPUR</td>
</tr>
<tr>
<td>- KİBARA</td>
<td>- SURIYE</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- LİBYA</td>
<td>- TUNUS</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- MISIR ARAP CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- MOLDOVA CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>21. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>22. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>23. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>24. GRUP (ABD Doları)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- A.B.D.</td>
<td>- BİRLEŞİK ARAP EMİRİKLERİ</td>
<td>- ARJANTİN</td>
<td>- AFGANİSTAN</td>
</tr>
<tr>
<td>- ÇİN HALK CUMHURİYETİ (Hong Kong)</td>
<td>- NAMİBYA</td>
<td>- BAHREYN</td>
<td>- IRAK</td>
</tr>
<tr>
<td>- CORE CUMHURİYETİ</td>
<td>- RUSYA FEDERASYONU (Moskova – St Petersbur)</td>
<td>- BRUNEİ DARUSSALAM</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>- YENİ ZELANDA</td>
<td>- ÇİN HALK CUMHURİYETİ (Diğer)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- İSRAİL</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- KATAR</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>- OMAN</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>25. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>26. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>27. GRUP (ABD Doları)</th>
<th>28. GRUP (ABD Doları)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- BOTSVANA</td>
<td>- LÜBNAN</td>
<td>- AZERBAYCAN CUMHURİYETİ</td>
<td>- BANGLADEŞ</td>
</tr>
<tr>
<td>- BRESİLYA</td>
<td>- MALEZYA</td>
<td>- DOMİNİK CUMHURİYETİ</td>
<td>- HINDİSTAN</td>
</tr>
<tr>
<td>- CİBUTİ</td>
<td>- RUSYA FEDERASYONU (Diğer)</td>
<td>- EKVATOR CUMHURİYETİ</td>
<td>- KAZAKİSTAN CUMHURİYETİ</td>
</tr>
<tr>
<td>- ERİTRE</td>
<td>- ÜRDÜN</td>
<td>- ENDONEZYA</td>
<td>- PAKİSTAN</td>
</tr>
<tr>
<td>- GANA CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td>- ETİOPYA</td>
<td>- SRİ LANKA</td>
</tr>
<tr>
<td>- GÜNEY AFİKA CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td>- FIJİ ADALARI CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- KONGO DEMOKRATİK CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td>- FILİPINLER</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>- MADAGASKAR CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
<td>- GUATEMALA CUMHURİYETİ</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
- MOZAMBIK CUMHURİYETİ
- NİJERYA
- SOMALİ
- RUANDA
- TANZANYA BİRLEŞİK CUMHURİYETİ
- UGANDA CUMHURİYETİ
- YEMEN
- ZAMBIYA
- ZİMBABVE

- GÜNEY SUDAN
- KAMBOÇYA
- KENYA
- KOLOMBİYA
- KOSTA RİKA
- LAOS DEMOKRATİK HALK CUMHURİYETİ
- MEKSİKA
- MYANMAR
- PANAMA CUMHURİYETİ
- PERU
- SUDAN
- ŞİLİ
- TAYLAND
- TRİNİDAD VE TOBAGO CUMHURİYETİ
- VENEZUELA
- VIETNAM

29. GRUP
(ABD Doları)
- GÜRCİSTAN CUMHURİYETİ
- KIRGIZİSTAN CUMHURİYETİ
- MOĞOLİSTAN
- ÖZBEKİSTAN CUMHURİYETİ
- TACİKİSTAN CUMHURİYETİ
- TÜRKMENİSTAN CUMHURİYETİ

540
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1500</td>
<td>134,222</td>
<td>85,8704</td>
<td>90,9443</td>
<td>83,6131</td>
<td>97,3001</td>
<td>90,7990</td>
<td>80,1819</td>
<td>75,8778</td>
</tr>
<tr>
<td>1440</td>
<td>138,422</td>
<td>88,5577</td>
<td>93,7903</td>
<td>86,2298</td>
<td>100,3451</td>
<td>93,6405</td>
<td>82,6912</td>
<td>78,2524</td>
</tr>
<tr>
<td>1380</td>
<td>141,520</td>
<td>90,5394</td>
<td>95,8892</td>
<td>88,1594</td>
<td>102,5906</td>
<td>95,7360</td>
<td>84,5417</td>
<td>80,0036</td>
</tr>
<tr>
<td>1320</td>
<td>144,899</td>
<td>92,7012</td>
<td>98,1787</td>
<td>90,2644</td>
<td>105,0402</td>
<td>98,0219</td>
<td>86,5603</td>
<td>81,9138</td>
</tr>
<tr>
<td>1265</td>
<td>148,014</td>
<td>94,6950</td>
<td>100,2903</td>
<td>92,2057</td>
<td>107,2993</td>
<td>100,1301</td>
<td>88,4219</td>
<td>83,6755</td>
</tr>
<tr>
<td>1210</td>
<td>151,415</td>
<td>96,8700</td>
<td>102,5938</td>
<td>94,3235</td>
<td>109,7638</td>
<td>90,4528</td>
<td>85,5974</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1155</td>
<td>153,395</td>
<td>98,1369</td>
<td>103,9355</td>
<td>95,5571</td>
<td>103,7695</td>
<td>91,6358</td>
<td>86,7169</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1110</td>
<td>155,993</td>
<td>99,7988</td>
<td>105,6957</td>
<td>97,1754</td>
<td>113,0824</td>
<td>93,1876</td>
<td>88,1534</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1065</td>
<td>158,797</td>
<td>101,5925</td>
<td>107,5954</td>
<td>98,9219</td>
<td>115,1149</td>
<td>107,4235</td>
<td>94,8625</td>
<td>89,7704</td>
</tr>
<tr>
<td>1020</td>
<td>161,862</td>
<td>103,5537</td>
<td>109,6724</td>
<td>100,8316</td>
<td>117,3371</td>
<td>109,4973</td>
<td>96,6938</td>
<td>91,5034</td>
</tr>
<tr>
<td>985</td>
<td>163,527</td>
<td>104,6186</td>
<td>110,8002</td>
<td>101,8685</td>
<td>118,5438</td>
<td>110,6233</td>
<td>97,6881</td>
<td>92,4444</td>
</tr>
<tr>
<td>950</td>
<td>165,314</td>
<td>105,7620</td>
<td>112,0112</td>
<td>102,9818</td>
<td>119,8393</td>
<td>111,8323</td>
<td>98,7558</td>
<td>93,4547</td>
</tr>
<tr>
<td>915</td>
<td>167,238</td>
<td>106,9928</td>
<td>113,3148</td>
<td>104,1803</td>
<td>121,2340</td>
<td>113,1338</td>
<td>99,9051</td>
<td>94,5423</td>
</tr>
<tr>
<td>895</td>
<td>166,474</td>
<td>106,5042</td>
<td>112,7973</td>
<td>103,7045</td>
<td>120,6804</td>
<td>112,6171</td>
<td>99,4488</td>
<td>94,1105</td>
</tr>
<tr>
<td>865</td>
<td>167,581</td>
<td>107,2123</td>
<td>113,5472</td>
<td>104,3940</td>
<td>121,4827</td>
<td>113,3659</td>
<td>100,1101</td>
<td>94,7363</td>
</tr>
<tr>
<td>835</td>
<td>168,786</td>
<td>107,9831</td>
<td>114,3636</td>
<td>105,1446</td>
<td>122,3562</td>
<td>114,1809</td>
<td>100,8298</td>
<td>95,4174</td>
</tr>
<tr>
<td>810</td>
<td>169,017</td>
<td>108,1309</td>
<td>114,5200</td>
<td>105,2884</td>
<td>122,5235</td>
<td>114,3371</td>
<td>100,9678</td>
<td>95,5479</td>
</tr>
<tr>
<td>785</td>
<td>171,847</td>
<td>109,9416</td>
<td>116,4378</td>
<td>107,0516</td>
<td>124,5753</td>
<td>116,2518</td>
<td>102,6585</td>
<td>97,1479</td>
</tr>
<tr>
<td>760</td>
<td>174,843</td>
<td>111,8582</td>
<td>118,4676</td>
<td>108,9178</td>
<td>126,7470</td>
<td>118,2784</td>
<td>104,4482</td>
<td>98,8415</td>
</tr>
<tr>
<td>740</td>
<td>176,845</td>
<td>113,1393</td>
<td>119,8244</td>
<td>110,1652</td>
<td>128,1986</td>
<td>119,6330</td>
<td>105,6444</td>
<td>99,9755</td>
</tr>
<tr>
<td>720</td>
<td>178,953</td>
<td>114,4915</td>
<td>121,2565</td>
<td>111,4819</td>
<td>129,7308</td>
<td>121,0628</td>
<td>106,9070</td>
<td>101,1684</td>
</tr>
<tr>
<td>705</td>
<td>179,915</td>
<td>115,1030</td>
<td>121,9042</td>
<td>112,0773</td>
<td>130,4237</td>
<td>121,7094</td>
<td>107,4780</td>
<td>101,7087</td>
</tr>
<tr>
<td>690</td>
<td>180,912</td>
<td>115,7411</td>
<td>122,5800</td>
<td>112,6986</td>
<td>131,1468</td>
<td>122,3842</td>
<td>108,0739</td>
<td>102,2726</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>1500</td>
<td>76,9804</td>
<td>67,0323</td>
<td>90,1105</td>
<td>88,1573</td>
<td>85,5064</td>
<td>82,2177</td>
<td>79,5867</td>
<td>76,9557</td>
</tr>
<tr>
<td>1440</td>
<td>79,3895</td>
<td>69,1301</td>
<td>92,9305</td>
<td>90,8956</td>
<td>88,1823</td>
<td>84,7906</td>
<td>82,0773</td>
<td>79,3640</td>
</tr>
<tr>
<td>1380</td>
<td>81,1661</td>
<td>70,6771</td>
<td>95,0101</td>
<td>92,9296</td>
<td>90,1556</td>
<td>86,6881</td>
<td>83,9141</td>
<td>81,1400</td>
</tr>
<tr>
<td>1320</td>
<td>83,1041</td>
<td>72,3647</td>
<td>97,2787</td>
<td>95,1485</td>
<td>92,3083</td>
<td>88,7579</td>
<td>85,9177</td>
<td>83,0774</td>
</tr>
<tr>
<td>1265</td>
<td>84,8914</td>
<td>73,9210</td>
<td>99,3709</td>
<td>97,1949</td>
<td>94,2935</td>
<td>90,6669</td>
<td>87,7655</td>
<td>84,8642</td>
</tr>
<tr>
<td>1210</td>
<td>86,8417</td>
<td>75,6189</td>
<td>101,6533</td>
<td>99,4273</td>
<td>96,4593</td>
<td>92,7493</td>
<td>89,7814</td>
<td>86,8134</td>
</tr>
<tr>
<td>1155</td>
<td>87,9770</td>
<td>76,6078</td>
<td>102,9827</td>
<td>100,7276</td>
<td>97,7208</td>
<td>93,9624</td>
<td>90,9556</td>
<td>87,9488</td>
</tr>
<tr>
<td>1110</td>
<td>89,4669</td>
<td>77,9052</td>
<td>104,7267</td>
<td>102,4334</td>
<td>99,3757</td>
<td>95,5536</td>
<td>92,4959</td>
<td>89,4381</td>
</tr>
<tr>
<td>1065</td>
<td>91,0749</td>
<td>79,3054</td>
<td>106,6090</td>
<td>104,2745</td>
<td>101,1618</td>
<td>97,2710</td>
<td>94,1583</td>
<td>91,0457</td>
</tr>
<tr>
<td>1020</td>
<td>92,3330</td>
<td>80,8363</td>
<td>108,6670</td>
<td>106,2875</td>
<td>103,1147</td>
<td>99,1488</td>
<td>95,9760</td>
<td>92,8032</td>
</tr>
<tr>
<td>985</td>
<td>93,7877</td>
<td>81,6676</td>
<td>109,7845</td>
<td>107,3805</td>
<td>104,1751</td>
<td>100,1684</td>
<td>96,9630</td>
<td>93,7576</td>
</tr>
<tr>
<td>950</td>
<td>94,8127</td>
<td>82,5602</td>
<td>110,9843</td>
<td>108,5540</td>
<td>105,3136</td>
<td>101,2631</td>
<td>98,0227</td>
<td>94,7823</td>
</tr>
<tr>
<td>915</td>
<td>95,9161</td>
<td>83,5210</td>
<td>112,2760</td>
<td>109,8174</td>
<td>106,5393</td>
<td>102,4416</td>
<td>99,1635</td>
<td>95,8853</td>
</tr>
<tr>
<td>895</td>
<td>95,4781</td>
<td>83,1396</td>
<td>111,7632</td>
<td>109,3159</td>
<td>106,0527</td>
<td>101,9738</td>
<td>98,7106</td>
<td>95,4474</td>
</tr>
<tr>
<td>865</td>
<td>96,1129</td>
<td>83,6923</td>
<td>112,5063</td>
<td>110,0427</td>
<td>106,7578</td>
<td>102,6518</td>
<td>99,3669</td>
<td>96,0820</td>
</tr>
<tr>
<td>835</td>
<td>96,8039</td>
<td>84,2941</td>
<td>113,3152</td>
<td>110,8338</td>
<td>107,5254</td>
<td>103,3898</td>
<td>100,0813</td>
<td>96,7728</td>
</tr>
<tr>
<td>810</td>
<td>96,9363</td>
<td>84,4094</td>
<td>113,4702</td>
<td>110,9855</td>
<td>107,6725</td>
<td>103,5312</td>
<td>100,2182</td>
<td>96,9052</td>
</tr>
<tr>
<td>785</td>
<td>98,5596</td>
<td>85,8229</td>
<td>115,3704</td>
<td>112,8440</td>
<td>109,4755</td>
<td>105,2649</td>
<td>101,8965</td>
<td>98,5280</td>
</tr>
<tr>
<td>760</td>
<td>100,2778</td>
<td>87,3190</td>
<td>117,3816</td>
<td>114,8112</td>
<td>111,3840</td>
<td>107,1000</td>
<td>103,6728</td>
<td>100,2456</td>
</tr>
<tr>
<td>720</td>
<td>102,6385</td>
<td>89,3746</td>
<td>120,1449</td>
<td>117,5140</td>
<td>114,0061</td>
<td>109,6213</td>
<td>106,1134</td>
<td>102,6055</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1500</td>
<td>74,3248</td>
<td>70,3783</td>
<td>65,1164</td>
<td>81,5171</td>
<td>79,1611</td>
<td>75,3915</td>
<td>72,0931</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1440</td>
<td>76,6507</td>
<td>72,5808</td>
<td>67,1542</td>
<td>84,0681</td>
<td>81,6384</td>
<td>77,7509</td>
<td>74,3493</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1380</td>
<td>78,3660</td>
<td>74,2050</td>
<td>68,6570</td>
<td>85,9494</td>
<td>83,4653</td>
<td>79,4908</td>
<td>76,0131</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1320</td>
<td>80,2372</td>
<td>75,9768</td>
<td>70,2963</td>
<td>88,0016</td>
<td>85,4582</td>
<td>81,3888</td>
<td>77,8280</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1265</td>
<td>81,9629</td>
<td>77,6108</td>
<td>71,8082</td>
<td>89,8943</td>
<td>87,2962</td>
<td>83,1392</td>
<td>79,5019</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1210</td>
<td>83,8454</td>
<td>79,3934</td>
<td>73,4575</td>
<td>91,9590</td>
<td>89,3012</td>
<td>85,0488</td>
<td>81,3279</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1155</td>
<td>84,9420</td>
<td>80,4318</td>
<td>74,4182</td>
<td>93,1617</td>
<td>90,4692</td>
<td>86,1611</td>
<td>82,3916</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1110</td>
<td>86,3804</td>
<td>81,7939</td>
<td>75,6784</td>
<td>94,7394</td>
<td>92,0012</td>
<td>87,6202</td>
<td>83,7868</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1065</td>
<td>87,9330</td>
<td>83,2640</td>
<td>77,0386</td>
<td>96,4422</td>
<td>93,6548</td>
<td>89,1951</td>
<td>85,2928</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1020</td>
<td>89,6305</td>
<td>84,8713</td>
<td>78,5258</td>
<td>98,3039</td>
<td>95,4628</td>
<td>90,9169</td>
<td>86,9393</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>985</td>
<td>90,5522</td>
<td>85,7441</td>
<td>79,3333</td>
<td>99,3148</td>
<td>96,4444</td>
<td>91,8519</td>
<td>87,8333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>950</td>
<td>91,5418</td>
<td>86,6812</td>
<td>80,2004</td>
<td>100,4002</td>
<td>97,4985</td>
<td>92,8557</td>
<td>88,7933</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>915</td>
<td>92,6072</td>
<td>87,6900</td>
<td>81,1337</td>
<td>101,5687</td>
<td>98,6332</td>
<td>93,9364</td>
<td>89,8267</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>895</td>
<td>92,1843</td>
<td>87,2895</td>
<td>80,7632</td>
<td>101,1048</td>
<td>98,1827</td>
<td>93,5074</td>
<td>89,4164</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>865</td>
<td>92,7972</td>
<td>87,8699</td>
<td>81,3002</td>
<td>101,7771</td>
<td>98,8355</td>
<td>94,1291</td>
<td>90,0109</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>835</td>
<td>93,4644</td>
<td>88,5017</td>
<td>81,8847</td>
<td>102,5088</td>
<td>99,5461</td>
<td>94,8058</td>
<td>90,6581</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>810</td>
<td>93,5922</td>
<td>88,6227</td>
<td>81,9967</td>
<td>102,6490</td>
<td>99,6823</td>
<td>94,9355</td>
<td>90,7821</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>785</td>
<td>95,1595</td>
<td>90,1068</td>
<td>83,3698</td>
<td>104,3680</td>
<td>101,3516</td>
<td>96,5253</td>
<td>92,3023</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>760</td>
<td>96,8184</td>
<td>91,6776</td>
<td>84,8232</td>
<td>106,1874</td>
<td>103,1184</td>
<td>98,2080</td>
<td>93,9114</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td>---------</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1500</td>
<td>70,6795</td>
<td>69,7371</td>
<td>67,8524</td>
<td>65,9676</td>
<td>64,0828</td>
<td>60,3132</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1440</td>
<td>72,8914</td>
<td>71,9196</td>
<td>69,9758</td>
<td>68,0320</td>
<td>66,0882</td>
<td>62,2007</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1380</td>
<td>74,5226</td>
<td>73,5290</td>
<td>71,5417</td>
<td>69,5544</td>
<td>67,5672</td>
<td>63,5926</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1320</td>
<td>76,3020</td>
<td>75,2846</td>
<td>73,2499</td>
<td>71,2152</td>
<td>69,1805</td>
<td>65,1110</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1265</td>
<td>77,9430</td>
<td>76,9038</td>
<td>74,8253</td>
<td>72,7468</td>
<td>70,6684</td>
<td>66,5114</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1210</td>
<td>79,7333</td>
<td>78,6701</td>
<td>76,5439</td>
<td>74,4177</td>
<td>72,2915</td>
<td>68,0390</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1155</td>
<td>80,7760</td>
<td>79,6990</td>
<td>77,5450</td>
<td>75,3910</td>
<td>73,2369</td>
<td>68,9289</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1110</td>
<td>82,1440</td>
<td>81,0487</td>
<td>78,8582</td>
<td>76,6677</td>
<td>74,4772</td>
<td>70,0962</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1065</td>
<td>83,6204</td>
<td>82,5054</td>
<td>80,2755</td>
<td>78,0457</td>
<td>75,8158</td>
<td>71,3560</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1020</td>
<td>85,2346</td>
<td>84,0981</td>
<td>81,8252</td>
<td>79,5523</td>
<td>77,2794</td>
<td>72,7335</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>985</td>
<td>86,1111</td>
<td>84,9630</td>
<td>82,6667</td>
<td>80,3704</td>
<td>78,0741</td>
<td>73,4815</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>950</td>
<td>87,0522</td>
<td>85,8915</td>
<td>83,5701</td>
<td>81,2487</td>
<td>78,9273</td>
<td>74,2846</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>915</td>
<td>88,0653</td>
<td>86,8911</td>
<td>84,5427</td>
<td>82,1943</td>
<td>79,8459</td>
<td>75,1491</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>895</td>
<td>87,6631</td>
<td>86,4943</td>
<td>84,1566</td>
<td>81,8189</td>
<td>79,4813</td>
<td>74,8059</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>865</td>
<td>88,2460</td>
<td>87,0694</td>
<td>84,7162</td>
<td>82,3629</td>
<td>80,0097</td>
<td>75,3033</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>835</td>
<td>88,8805</td>
<td>87,6954</td>
<td>85,3252</td>
<td>82,9551</td>
<td>80,5850</td>
<td>75,8447</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>810</td>
<td>89,0020</td>
<td>87,8154</td>
<td>85,4420</td>
<td>83,0686</td>
<td>80,6952</td>
<td>75,9484</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>785</td>
<td>90,4925</td>
<td>89,2859</td>
<td>86,8728</td>
<td>84,4596</td>
<td>82,0465</td>
<td>77,2202</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>760</td>
<td>92,0700</td>
<td>90,8424</td>
<td>88,3872</td>
<td>85,9320</td>
<td>83,4768</td>
<td>78,5664</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>740</td>
<td>93,1245</td>
<td>91,8828</td>
<td>89,3995</td>
<td>86,9162</td>
<td>84,4328</td>
<td>79,4662</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>720</td>
<td>94,2375</td>
<td>92,9810</td>
<td>90,4680</td>
<td>87,9550</td>
<td>85,4420</td>
<td>80,4160</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>705</td>
<td>94,7408</td>
<td>93,4776</td>
<td>90,9512</td>
<td>88,4247</td>
<td>85,8983</td>
<td>80,8455</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>690</td>
<td>95,2660</td>
<td>93,9958</td>
<td>91,4554</td>
<td>88,9150</td>
<td>86,3745</td>
<td>81,2937</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>675</td>
<td>95,8146</td>
<td>94,5371</td>
<td>91,9820</td>
<td>89,4270</td>
<td>86,8719</td>
<td>81,7618</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>660</td>
<td>96,3882</td>
<td>95,1030</td>
<td>92,5327</td>
<td>89,9623</td>
<td>87,3920</td>
<td>82,2513</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>645</td>
<td>96,9885</td>
<td>95,6953</td>
<td>93,1089</td>
<td>90,5226</td>
<td>87,9362</td>
<td>82,7635</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>630</td>
<td>97,6031</td>
<td>96,3017</td>
<td>93,6990</td>
<td>91,0962</td>
<td>88,4935</td>
<td>83,2880</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>620</td>
<td>97,4738</td>
<td>96,1742</td>
<td>93,5749</td>
<td>90,9756</td>
<td>88,3763</td>
<td>83,1777</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>610</td>
<td>97,3256</td>
<td>96,0279</td>
<td>93,4326</td>
<td>90,8372</td>
<td>88,2419</td>
<td>83,0512</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>600</td>
<td>97,1874</td>
<td>95,8915</td>
<td>93,2999</td>
<td>90,7082</td>
<td>88,1165</td>
<td>82,9332</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>590</td>
<td>97,0444</td>
<td>95,7505</td>
<td>93,1626</td>
<td>90,5748</td>
<td>87,9869</td>
<td>82,8112</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
KAYNAKÇA


Milli Eğitim Bakanlığı İntibak Bülteni.


www.maliye.gov.tr

www.memurlar.net

www.dpb.gov.tr

www.meb.gov.tr

https://www.kbs.gov.tr