



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI

MALİ REHBER



Ocak, 2024



STRATEJİ GELİŞTİRME
BAŞKANLIĞI

MALİ REHBER

Koordinatör

Mahmut ASLAN

Strateji Geliştirme Başkanı

Hazırlayanlar

Selçuk ÖNCÜL, İç Kontrol Daire Başkanı

Yusuf KÖSE, Mali Hizmetler Uzmanı

Abdullah AYAS, Mali Hizmetler Uzmanı

Ufuk GÜRSOY, Mali Hizmetler Uzmanı

İskender Can ÇAĞATAY, Mali Hizmetler Uzmanı

Barış DOĞAN, Mali Hizmetler Uzmanı

Betül TÜRKSOYU BODUR, Mali Hizmetler Uzmanı

Zeliha Seda HAYRAN, ASH Uzmanı

Çağla TÜRKDOĞDU ORHAN, ASH Uzman Yardımcısı

Batuğhan KAPÇI, ASH Uzman Yardımcısı

Ramazan KEPÇELİOĞLU, Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı

Mizanpaj-Tasarım

Dr. Bahar KINACI, Programcı

© Ocak 2024 T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177 Sok . No: 10/A Kat: 22-23
Posta Kodu: 06510, Çankaya/ANKARA

Telefon: +90 (312) 705 58 00

İnternet: www.aile.gov.tr

Tüm hakları saklıdır.



Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak bireyin, ailenin ve toplumsal değerlerimizin korunması ve güçlendirilmesine yönelik çalışmalarımızı bütüncül bir anlayışla yürütmekteyiz. Başta kadın, çocuk, yaşlı, engelli, şehit yakını ve gazi vatandaşlarımız olmak üzere toplumun her bir ferdi için özel politikalar üretmekte ve uygulamaktayız. Geliştirdiğimiz adil sosyal hizmet modelleriyle vatandaşlarımızın refahına katkı sağlamaktayız.

Bakanlığımız amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesi ve uygulama birliğini sağlamak üzere Strateji Geliştirme Başkanlığımızca Mali Rehber hazırlanmıştır.

Bu itibarla; rehberin hazırlanmasında emeği geçen tüm mesai arkadaşlarımı kutlar, rehberin Bakanlığımıza faydalı olmasını temenni ederim.

Mahinur ÖZDEMİR GÖKTAŞ
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı



Sunuş

Strateji Geliştirme Başkanlığımız, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na göre üst politika belgeleri olan kalkınma planları ve programlarında yer alan Bakanlık politikaları ve hedefleri doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedir. Bunun yanı sıra kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesi, hesap verebilir kamu malî yönetiminin sunulması hususlarında koordinasyon ve danışma birimi olarak görev yapmaktadır.

Bu minvalde, Bakanlığımız çalışmalarında yol gösterici olması amacıyla “Mali Rehber” hazırlamış bulunuyoruz. Personel mali mevzuatı, ek ders ve nöbet ücreti, öğretim yılına hazırlık ödeneği, harcırah, iş ve ihale mevzuatı gibi mali konuları içeren bu rehberin hizmetlerin ulaştırılmasında çalışma arkadaşlarımıza faydalı olmasını temenni ediyorum.

Mahmut ASLAN
Strateji Geliştirme Başkanı

I. BÖLÜM: PERSONEL MALİ MEVZUATI

1



- Soru 1:** Görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı ile atanan personelin maaş hesaplamasında göreve başladığı gün mü, yoksa takip eden aybaşı mı esas alınır?
- Soru 2:** Devlet Memurları Kanunu'na göre sözleşmeli olarak çalışan personele, KPSS ile başka kuruma atanması halinde iş sonu tazminatı ödenir mi?
- Soru 3:** 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 25'inci maddesi kapsamında kadro ve pozisyonlara görevlendirilenlerin mali ve sosyal hakları hangi kadro üzerinden ödenir?
- Soru 4:** Sözleşmeli personele yiyecek yardımı yapılır mı?
- Soru 5:** Bazı sosyal hizmet çalışanlarına yapılan ek ödeme artışından kimler yararlanır?

II. BÖLÜM: EK DERS VE NÖBET ÜCRETİ

9



- Soru 1:** Ek ders karşılığı görevlendirilen personelin ücret ödemesi nasıl yapılır?
- Soru 2:** Öğretmenlere (4/A ve 4/B) kaç saat ek ders ödemesi yapılır?
- Soru 3:** Öğretmenlere (4/A ve 4/B) resmi tatil, hastalık izni vb. durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 4:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinin (F) fıkrasına istinaden yarı zamanlı olarak çalışan öğretmenin ek ders ödemesi nasıl yapılır?
- Soru 5:** Yönetici kadrolarına vekâlet eden öğretmenlere ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 6:** Bakanlık birimleri arasında geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerin ek ders ödemesi hangi birim tarafından yapılır?
- Soru 7:** Diğer kamu kurumlarından kuruluşlarımıza geçici olarak görevlendirilen öğretmenlere Bakanlığımız tarafından ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 8:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'a göre ek ders karşılığında görevlendirilen personele hastalık (sağlık raporu), idari izin ile resmi tatil gibi durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 9:** Nöbet tutulması halinde ilgili personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak kaç saat ek ders ücreti ödenir?
- Soru 10:** Birden fazla kuruluştaki nöbet tutan personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenecek ek ders ücreti hangi kuruluştan ve kaç saat olarak ödenir?
- Soru 11:** Yurt yönetim memurlarına nöbet ücret ödemesi yapılır mı?
- Soru 12:** Nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenen ek ders ücretinde hangi gösterge rakamı kullanılır?

III. BÖLÜM: ÖĞRETİM YILINA HAZIRLIK ÖDENEĞİ

23



- Soru 1:** Bakanlığımızda görev yapan öğretmenlere (4/A ve 4/B) öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir mi?
- Soru 2:** İdarecilik görevine vekâlet eden öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir mi?



- Soru 1:** Bulundukları yerden başka bir yerdeki göreve (memuriyet mahalli dışına) vekâleten görevlendirilenlere vekâlet aylığı mı yoksa harcırah mı ödenir?
- Soru 2:** Memuriyet mahalli dışında gününbirlik (24 saatin altında) görevlendirmelerde ödenecek harcırah tutarı nedir?
- Soru 3:** Kurumlarınca sağlanan taşıt araçlarıyla gidilen yerlerin memuriyet mahalli olarak belirlenmesinde hangi unsurlara dikkat edilmelidir?
- Soru 4:** Memuriyet mahalli dışına özel otomobilleriyle gidip gelmesi halinde; yol masrafı ödenir mi?
- Soru 5:** Memuriyet mahalli dışında ikamet edenlerin, ikamet yerine geçici olarak görevlendirilmesi halinde harcırah ödenir mi?
- Soru 6:** Diğer kamu idarelerinden geçici olarak görevlendirilenlere harcırah ödenmesi halinde, harcırah hangi kurum bütçesinden ödenir?
- Soru 7:** Yurt içinde başka yere atanana ev eşyasını yeni görev yerine filen taşımazsa sürekli görev yolluğu ödenir mi?
- Soru 8:** Sözleşmeli personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?
- Soru 9:** İlk defa ataması yapılan personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?



- Soru 1:** Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?
- Soru 2:** Evlilik nedeniyle istifa eden kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?
- Soru 3:** Kıdem tazminatı tutarı nasıl hesaplanır?
- Soru 4:** Ailevi sebeplerden dolayı istifa eden 4/D kapsamındaki personele kıdem tazminatı ödenir mi?
- Soru 5:** İşçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresinde kesinti olması durumunda kıdem tazminatı ödenir mi?
- Soru 6:** Hesaplanan kıdem tazminatı tutarının, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından ilgili yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını aşması durumunda; kıdem tazminatı hesaplanan tutar üzerinden mi yoksa tavan tutar üzerinden mi ödenir?
- Soru 7:** Askerlik borçlanmasından dolayı sigorta primlerine eklenen "Askerlik Borçlanması Prim Gün Sayıları" kıdem tazminatı hesabına esas sigorta prim günlerine eklenir mi?
- Soru 8:** İhbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?
- Soru 9:** İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?
- Soru 10:** İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?
- Soru 11:** Sürekli işçilere yapılan harcırah ödemesi Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan alacakları etkiler mi?
- Soru 12:** Bakanlığımızda 3 yıldan fazla süredir sürekli işçi statüsünde görev yapmakta iken iş yeri dışında işlenen suçtan 01.01.2023 tarihinde tutuklanan, gözaltı ve tutukluluk süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşması nedeniyle 28.04.2023 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen kişi için kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenir mi?
- Soru 13:** İş sözleşmesi sona eren işçiye kullanmadığı yıllık izinleri ücret olarak ödenir mi?



- Soru 1:** 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre iş eksilişi nasıl hesaplanır?
- Soru 2:** Hizmet alımı ihalelerinde iş artışı kapsamında sözleşmede yer alan yemek ve yol ücreti artırılabilir mi?
- Soru 3:** Hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyet nasıl belirlenir?
- Soru 4:** Yaklaşık maliyet nasıl güncellenir?
- Soru 5:** Fiyat farkı düzenlemesi nasıl yapılır?
- Soru 6:** Fiyat farkı öngörülmuş sözleşmelerde fiyat farkı için ek kesin teminat alınır mı?
- Soru 7:** Kesin teminat ve ek kesin teminatlar hangi hallerde geri verilir?
- Soru 8:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre geçici teminat hangi hallerde gelir kaydedilir?
- Soru 9:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre isteklilerin yasaklılık teyidi ne zaman yapılır?
- Soru 10:** 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre yüklenici sözleşmeyi nasıl devredebilir?
- Soru 11:** Yüklenicinin mücbir sebep halleri dışında mali acz içerisinde olduğunu gerekçeleri ile bildirerek sözleşmeyi feshetmesi halinde hangi işlemler uygulanır?
- Soru 12:** Yüklenicinin ölümü, iflası, ağır hastalığı, tutukluluğu veya mahkûmiyeti halinde hangi işlemler yapılır?
- Soru 13:** İhalelere katılmaktan yasaklama kararı şirket veya şahıslar üzerinde nasıl uygulanır?
- Soru 14:** Yüklenici ile idare karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshedebilir mi?
- Soru 15:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre hangi hallerde yasaklama kararı verilir?
- Soru 16:** Kesin teminat gelir kaydedilirken teminat tutarının güncellenmesi gerekir mi?
- Soru 17:** Geçici ve kesin teminatın gelir kaydedileceği hallerde, fiilen yatırılan teminat tutarı mı yoksa mevzuatta öngörülen orana karşılık gelen tutar mı esas alınır?



- Soru 1:** Bakanlığımıza bağlı kuruluşlar bünyesinde hizmet vermek isteyen gönüllü çalışanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılır mı?
- Soru 2:** Bakanlığımıza bağlı kuruluşlar için kiralanan taşınmazların yenilenen kira dönemlerinde uygulanacak kira bedeli nasıl belirlenir?
- Soru 3:** Bakanlığımıza bağlı hizmet veren kuruluşlarımız için kiralanan taşınmazların 5 yıldan uzun süreli kira sözleşmeleri bakımından yeni kira yılında uygulanacak kira bedeline ilişkin uyuşmazlıklarda nasıl bir yol izlenir?



BÖLÜM

“Personel Mali Mevzuatı”

Bölüm 1 - Soru 1

Görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı ile atanan personelin maaş hesaplamasında göreve başladığı gün mü, yoksa takip eden aybaşı mı esas alınır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Derece değişikliğinde aylığa hak kazanma" başlıklı 167'nci maddesinde;

"Derece yükselmesinde veya daha aşağı derecelere atamada memur, yükseldiği veya atandığı derecenin görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren bu derecenin 161 inci maddeye göre kazandığı kademe aylığını alır..."

hükmü yer almakta, ancak 31/08/2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın "Görev değişikliklerinde aylığa hak kazanma" başlıklı 48'inci maddesinde:

"(1) Devlet memurlarından daha yüksek aylık öngörülen başka kadrolara görev veya unvan değişikliği suretiyle atananların 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 167 nci maddesi uyarınca aylığa hak kazanmalarında, anılan maddede yer alan "görevine başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren" ibaresi, "görevine başladığı tarihten itibaren" şeklinde uygulanır."

şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Bu itibarla, görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı ile atanan personelin **yeni göreve başladığı tarihten itibaren ödeme unsurlarından faydalanması gerekmektedir.**



Bölüm 1 - Soru 2

Devlet Memurları Kanunu'na göre sözleşmeli olarak çalışan personele, KPSS ile başka kuruma atanması halinde iş sonu tazminatı ödenir mi?

7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın iş sonu tazminatının ödeneceği halleri düzenleyen 7'nci maddesinin birinci fıkrasında;

“Kamu kurum ve kuruluşlarının yurt dışı teşkilatlarında sözleşmeli olarak çalıştırılan yabancı uyruklu personel ile haftalık çalışma saati süresi 40 (kırk) saatin altında bulunan personel (Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşme ile çalıştırılacak öğretmenlerde 40 saat şartı aranmaz) hariç olmak üzere, kurumunda fiilen, askerlik ve doğum dışında kesintisiz en az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan;

- a)** *(Değişik:22/11/2010-2010/1169) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,*
- b)** *Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,*
- c)** *İlgilinin ek 6 ncı maddenin ikinci fıkrası uyarınca sözleşmeyi feshetmesi,*
- ç)** *İlgilinin işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,*
- d)** *İlgilinin ölümü,*

hallerinden birinin vuku bulmasından dolayı hizmet sözleşmesi sona erenlere, görev yapmakta olduğu pozisyon unvanı itibariyle, Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri hizmet sınıfındaki aynı veya benzeri kadro unvanı esas alınarak hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personele 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tutarını geçmemek üzere, kurumunda çalışılan her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık brüt ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenir.” hükmü yer almaktadır.

Anılan Esaslar'ın "Sözleşmenin feshi" başlıklı Ek 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasında,



"Personel; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya Ek 1 inci maddenin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir."

hükmü ve "Yeniden hizmete alınma" başlıklı Ek 1'inci maddesinin dördüncü fıkrasının (b) bendinde,



"Öğrenim durumu itibariyle ihraz edilen ve ekli 4 sayılı cetvelde yer alan unvanlara ilişkin pozisyonlara ek 4 üncü madde çerçevesinde atanmak suretiyle unvan değişikliği yapanlardan,"

ifadesi yer almaktadır.

7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın Ek 6'ncı maddesinin ikinci fıkrası; personelin sözleşmesini, 1 ay önceden haber vermek koşuluyla kendi isteğiyle veyahut Esaslar'ın Ek 1'inci maddesinin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendinde yer alan durumların varlığı halinde herhangi bir bildirim süresine tabi olmaksızın tek taraflı feshedebileceğini düzenlemiştir.

Danıştay 11. Dairesi'nin 15.02.2016 tarihli ve 2015/1467 E. 2016/481 K. sayılı kararında, 657 sayılı Kanun'un 4/B maddesi kapsamında tıbbi sekreter olarak görev yapmakta iken KPSS sonucunda hemşire olarak atanan ve iş sonu tazminatı talep eden davacının talebinin haklı nedene dayandığı, haklı bir nedenin varlığı halinde tarafların sözleşmenin feshine ilişkin olarak bir ay önceden ihbar yükümlülüğünün bulunmadığı belirtilmiştir.

Örneğin;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi kapsamında sözleşmeli personel statüsünde büro personeli olarak çalışmakta iken 2020 yılı KPSS sonucunda Tarım ve Orman Bakanlığı emrine gıda mühendisi olarak atanması nedeniyle tek taraflı olarak sözleşmesini fesheden personele, bir ay önceden haber verme şartı aranmaksızın, kurumda askerlik ve doğum dışında kesintisiz en az 2 hizmet yılını tamamlama şartını sağlaması halinde iş sonu tazminatı ödenebilecektir.

Bölüm 1 - Soru 3

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 25'inci maddesi kapsamında kadro ve pozisyonlara görevlendirilenlerin mali ve sosyal hakları hangi kadro üzerinden ödenir?

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 25'inci maddesinde;

"Hâkim ve savcılar ile bu meslekten sayılanlar hariç olmak üzere, statülerine bakılmaksızın bir kadro veya pozisyona dayalı olarak kamu kurum veya kuruluşlarında istihdam edilenler, kurumlarının muvafakatiyle bir yılı geçmemek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçici görevlendirilebilir. Bu süre birer yıl olarak uzatılabilir.

*Kurum veya kuruluşların kadro veya pozisyonlarına geçici görevlendirmenin yapılabilmesi için, görevlendirileceklerin ilgili mevzuat uyarınca kadro veya pozisyona asaleten atanmada aranan, asaleten atanmada sınav şartı aranılan kadro veya görevler için bu sınavlara girebilme hakkının elde edilmiş olması dahil, tüm şartları bir arada taşımaları gerekir. **Bu şekilde görevlendirilenler görevlendirildikleri kadro veya pozisyon için öngörülen mali ve sosyal hak ve yardımlardan emsali personel gibi faydalandırılır.** Bunlar geçici görevlendirildikleri süre boyunca kurumlarından aylıksız izinli sayılırlar. **Bunların Sosyal Güvenlik Kurumu ile ilişkileri kendi kurumlarındaki statüleri dikkate alınarak devam ettirilir."***

hükmü yer almaktadır.

Bununla beraber yukarıdaki maddeye dayanılarak 03/05/2019 tarihli ve 30763 sayılı Resmi Gazete'de Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliği yayımlanmıştır.

Bu itibarla, ilgili mevzuatı uyarınca kurumların kadro veya pozisyonuna yapılacak geçici görevlendirmelerde, personelin geçici görevlendirildikleri kadro veya pozisyon için öngörülen mali ve sosyal hak ve yardımlardan, görevlendirildiği kadro veya pozisyondaki emsali personel gibi faydalandırılması gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu işlemleri ise kendi kurumlarındaki statüleri dikkate alınarak yapılır.

Örneğin;

Ticaret Bakanlığında müfettiş ünvanlı kadroda görev yapmakta olan kişinin Bakanlığımız Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğüne 375 sayılı KHK'nın ek 25'inci maddesi kapsamında Genel Müdür Yardımcısı kadrosuna görevlendirilmesi halinde kişiye Genel Müdür Yardımcısı ünvanı üzerinden mali ve sosyal hakları ödenir. SGK keseneklerine ilişkin işlemler ise kişinin Ticaret Bakanlığındaki ünvanı üzerinden yapılır.



Bölüm 1 - Soru 4

Sözleşmeli personele yiyecek yardımı yapılır mı?

31/08/2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 8'inci maddesine göre, Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır.



Bölüm 1 - Soru 5

Bazı sosyal hizmet çalışanlarına yapılan ek ödeme artışından kimler yararlanır?

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" başlıklı bölümünün 34'üncü maddesine göre, **01/01/2024 tarihinden itibaren** yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren

- yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında,
- kadın konukevlerinde,
- şiddet önleme ve izleme merkezlerinde,
- çocuk evleri koordinasyon merkezlerinde ve
- sosyal hizmet merkezlerindeki şiddetle mücadele irtibat noktalarında

fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir.

Örneğin;

Sosyal Hizmet Merkezinde şiddetle mücadele irtibat noktasında fiilen görev yapan 4/A ve 4/B personelin yararlanmış olduğu ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir.

4A 4B



BÖLÜM

“Ek Ders ve Nöbet Ücreti”

Bölüm 2 - Soru 1

Ek ders karşılığı görevlendirilen personelin ücret ödemesi nasıl yapılır?

11/11/2023 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar’da Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” ile;

*“16.05.2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esasların **7 nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “(39)” ibaresi “(36)” şeklinde değiştirilmiş** ve mezkûr maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir. **Birinci fıkranın (d) bendi kapsamında ders görevi verilenlere fiilen çalıştıkları her 4 saat için 1 saat daha hizmetlere destek görevi karşılığında ayrıca ek ders ücreti ödenir. Bu Esaslar 1/11/2023 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer...**”*

düzenlemesine yer verilmiştir.

Yukarıda yer alan düzenleme gereğince;
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Saatlerine İlişkin Usul ve Esaslar’daki değişiklikle

resmi görevde bulunmayanlara haftada (36) saate kadar ek ders görevi verilebilecektir. Bu kapsamda; söz konusu personele fiilen görev yapılan saat üzerinden yapılacak ödemeye ilave olarak ilgililerin **fiilen çalıştığı her 4 saat için hizmetlere destek görevi karşılığında 1 saat daha ek ders ücreti ödenmesi** gerekmektedir.

Örneğin;

Haftalık 36 saat fiilen ek ders ücreti karşılığı görev yapan personele 9 saat daha ek ders ücreti ödenerek haftada toplam 45 saat ek ders ücreti ödemesi yapılmış olacaktır.

Bölüm 2 - Soru 2

Öğretmenlere (4/A ve 4/B) kaç saat ek ders ödemesi yapılır?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın "Ders niteliğinde egzersiz görevi başlıklı" 5'inci maddesinde;

"(1) Bakanlık *taşra teşkilatında* görev yapan öğretmenlerin; eğitim, öğretim, planlama, rehberlik, araştırma-geliştirme ve benzeri görevlerinden haftada (15) saati, bu görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece "Ders niteliğinde egzersiz görevi" sayılır ve karşılığında ek ders ücreti ödenir. Bu ücret, nöbet izni hariç her ne şekilde olursa olsun izinli ve raporlu olunan sürelerde ödenmez.

(2) Bakanlık birimleri arasında geçici görevlendirmelerde öğretmenlerin ek ders ücreti, fiilen görev yapılan birim tarafından ödenir."

hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında görev yapanları kapsayan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 3'üncü maddesinin 5'inci fıkrası ile **Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında görev yapan sözleşmeli öğretmenlere ek ders ücreti ödenebileceği** düzenlenmiştir.

Bu minvalde, Bakanlık taşra teşkilatındaki tüm kuruluşlarda (İl Müdürlüğü ve Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğü dâhil) öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan kadrolu (4/A) ve sözleşmeli (4/B) personele, görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece

haftada 15 saat ek ders ücreti ödenecektir.

Bölüm 2 - Soru 3

Öğretmenlere (4/A ve 4/B) resmi tatil, hastalık izni vb. durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın "Ders niteliğinde egzersiz görevi" başlıklı 5'inci maddesinde;

"(1) Bakanlık taşra teşkilatında görev yapan öğretmenlerin; eğitim, öğretim, planlama, rehberlik, araştırma-geliştirme ve benzeri görevlerinden haftada (15) saati, bu görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece "Ders niteliğinde egzersiz görevi" sayılır ve karşılığında ek ders ücreti ödenir. Bu ücret, nöbet izni hariç her ne şekilde olursa olsun izinli ve raporlu olunan sürelerde ödenmez."

hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda,
nöbet izni hariç fiilen göreve
gelinmeyen; ulusal, resmi, dini
bayram günleri ve diğer genel tatil
günleri (yılbaşı günü, 1 Mayıs günü
ve 15 Temmuz günü) ile yıllık,
hastalık, mazeret vb. izinlerde ek
ders ücreti ödenmeyecektir.

Bölüm 2 - Soru 4

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinin (F) fıkrasına istinaden yarı zamanlı olarak çalışan öğretmenin ek ders ödemesi nasıl yapılır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret izni" başlıklı 104'üncü maddesinin

(F) fıkrasında;

*"Doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise **altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir.** Çoğul doğumlarda bu sürelerle birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır..."* hükmüne,

(G) fıkrasında;

"Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında fiili çalışmaya bağlı her türlü ödemeler hariç malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesi doğrultusunda, öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen öğretmenlik görevini yerine getiren öğretmenlere ders niteliğinde egzersiz görevi karşılığında haftada 15 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Ayrıca anılan Esaslar'da ders niteliğinde egzersiz görevi karşılığı ödenen ek ders ücretinin, nöbet izni hariç her ne şekilde olursa olsun izinli ve raporlu olunan sürelerde ödenemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Bu bağlamda, ek ders ücreti alan öğretmen ünvanlı kadın personelin mezkûr düzenlemeden yararlanması durumunda, ek ders ücreti kesilmeyecek olup, fiilen göreve geldiği her gün için ek ders ücreti tam ödenecektir.

Bölüm 2 - Soru 5

Yönetici kadrolarına vekâlet eden öğretmenlerin ek ders ödemesi yapılır mı?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesi doğrultusunda, öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen öğretmenlik görevini yerine getiren öğretmenlere haftada 15 saat ek ders ücreti ödenmektedir.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna ilişkin bölümünün 31'inci maddesinde yer alan;

"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında 16/3/2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 5 inci maddesi uyarınca ek ders ücretinden yararlanan öğretmenlerden yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayanlara, söz konusu 5 inci maddeye göre yapılan ek ders ücretinin ödenmesine devam olunur."

hükmü ile yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayan öğretmen ünvanlı kadroda bulunan personelin ek ders ücreti ödemesinden yararlandırılacağı düzenlenmiştir.

Örneğin;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86'ncı maddesine istinaden yöneticilik görevine vekâlet eden ve vekâlet ücreti alan öğretmenlere ek ders ücreti ödemesi yapılmayacak olup vekâlet ücreti almadan yöneticilik görevine vekâlet eden öğretmenlere haftada 15 saat ek ders ücreti ödemesi yapılacaktır.



Bölüm 2 - Soru 6

Bakanlık birimleri arasında geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerin ek ders ödemesi hangi birim tarafından yapılır?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında; “Bakanlık birimleri arasında geçici görevlendirmelerde öğretmenlerin ek ders ücreti, **fiilen görev yapılan birim tarafından ödenir.**” hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda; Bakanlık birimleri arasında geçici görevlendirmelerde ek ders ücretinin fiilen görev yapılan birim tarafından ödenmesi gerekmektedir.

Örneğin;

Kadrosu Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde bulunan öğretmen ünvanlı personelin Huzurevi Müdürlüğünde görevlendirilmesi halinde, bu personelin ek ders ücretinin Huzurevi Müdürlüğü tarafından ödenmesi gerekmektedir.



Bölüm 2 - Soru 7

Diğer kamu kurumlarından kuruluşlarımıza geçici olarak görevlendirilen öğretmenlere Bakanlığımız tarafından ek ders ödemesi yapılır mı?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesinde;

*"Bu Esaslar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde düzenlenen hizmet içi eğitim, kurs ve seminerler ile **taşra teşkilatı bünyesinde bulunan öğretmenlerin** eğitim, öğretim, planlama, rehberlik, araştırma-geliştirme ve benzeri faaliyetlerini kapsar"*

hükmü yer almaktadır. Ayrıca, mezkûr Esaslar'ın "Ders niteliğinde egzersiz görevi" başlıklı 5'inci maddesinde; Bakanlık taşra teşkilatında görev yapan öğretmenlere, görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece haftada 15 saat ek ders ücreti ödeneceği ifade edilmiştir.

Bu bağlamda; söz konusu Esaslar'ın 5'inci maddesi çerçevesinde ders niteliğinde egzersiz görevi kapsamında ek ders ücretinden yararlanmak için, Bakanlığımız taşra teşkilatında öğretmen ünvanlı personel olmak gerekmektedir. Ancak diğer kamu kurumlarından Bakanlığımıza görevlendirilen öğretmen ünvanlı personelin kendi kurumundan ek ders ücreti almaması durumunda, söz konusu personel, anılan Esaslar'ın 5'inci maddesi kapsamında ek ders ücretinden faydalanabilir.

Örneğin;

Kadrosu Milli Eğitim Bakanlığında olup Huzurevi Müdürlüğüne 6 ay süre ile geçici olarak görevlendirilen **öğretmen ünvanlı personelin, maaşını aldığı kurumdan ek ders ücreti alamaması halinde, söz konusu personel mezkûr Esaslar çerçevesinde ödenen ek ders ücretinden yararlanacaktır.**

Bölüm 2 - Soru 8

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'a göre ek ders karşılığında görevlendirilen personele hastalık (sağlık raporu), idari izin ile resmi tatil gibi durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın "Diğer hükümler" başlıklı 9'uncu maddesindeki;

"(1) Bu Esaslarda belirtilen nitelikleri taşıyanlardan Esaslar kapsamında kendilerine ek ders görevi verilecekler; Bakan veya yetkilendireceği ilgili makam onayı ile tespit edilir. Alınacak onayda eğitim görevlilerinin adları ve unvanları, girecekleri ek ders ve saat sayısı belirtilir.

(2) Bu Esaslar kapsamında ek ders görevi karşılığında ek ders ücreti ödenebilmesi için ek ders görevinin fiilen yapılmış olması şarttır."

hükmüne göre, ek ders karşılığı görevlendirilen personele eğitim programı çerçevesinde çalıştığı saat üzerinden ücret ödenmekte olup, **çalışmadığı günler için ücret ödenmemektedir.**

Bölüm 2 - Soru 9

Nöbet tutulması halinde ilgili personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak kaç saat ek ders ücreti ödenir?

Bakanlığımız taşra teşkilatında yatılı olarak hizmet veren kuruluşlarımızda hizmetin gereğini ve devamını sağlamak amacıyla nöbet tutulmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 8'inci maddesinde;

“(1) Bakanlığın yirmidört saat esasına dayalı olarak hizmet veren kuruluşlarında görev yapan personelin nöbet tutmaları halinde, her nöbet günü için (3) saat ek ders ücreti ödenir. Bu ödeme haftada (9) saati geçemez. Nöbet izninden yararlananlara bu ödeme yapılmaz.”

hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan **Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme**'nin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin bölümünün 32'nci maddesinde, mezkûr Esaslar'da belirtilen “3” ve “9” ibarelerinin, sırasıyla “4” ve “12” şeklinde, nöbet görevlerinin Ramazan ve Kurban Bayramı günlerinde yerine getirilmesi halinde ise “5” ve “14” olarak uygulanacağı ifade edilmiştir.

Bu bağlamda, nöbet görevini yerine getirip nöbet izni kullanmayan personele her nöbet günü için (4) saat ek ders ücreti ödenecek ve bu ödeme haftada toplam (12) saati geçemeyecektir.

Nöbet görevinin Ramazan ve Kurban Bayramı günlerinde yerine getirilmesi halinde ise her nöbet günü için (5) saat ek ders ücreti ödenecek olup, bu durumlarda yapılan ödeme haftada (14) saati geçemeyecektir.

Diğer taraftan, personelin nöbet ücreti alamaması halinde; personele tutulan her (8) saat nöbet karşılığında 1 gün izin kullandırılacaktır.

Bölüm 2 - Soru 10

Birden fazla kuruluştaki nöbet tutan personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenecek ek ders ücreti hangi kuruluştan ve kaç saat olarak ödenir?

2017/5 sayılı Nöbet Hizmetleri Genelgesi'nin 6'ncı maddesinde;

“Nöbet tutmakla yükümlü personel sayısının 7'den az olması halinde nöbetin tutulacağı kuruluştaki iş ve işlemler hakkında bilgi sahibi olması şartıyla, Bakanlığımıza bağlı diğer kuruluşlarda görev yapan 3 üncü ve 4 üncü maddelerde belirtilen personele nöbet görevi verilebilir. Diğer kuruluşlarımızdan görevlendirilen personelin nöbet ücreti, nöbet görevini ifa ettiği kuruluş tarafından; nöbet izni ise fiilen görev yaptığı idare tarafından verilir.”

hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda anılan Genelge'nin ilgili maddesine istinaden birden fazla kuruluştaki nöbet tutan personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenecek ek ders ücreti ilgilinin nöbet görevini ifa ettiği kuruluş tarafından, nöbet izni ise fiilen görev yapılan idare tarafından verilir.

Ayrıca birden fazla kuruluştaki nöbet tutan personele, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin bölümünün 32'nci maddesine istinaden her nöbet günü için (4) saat ek ders ücreti ödenecek ve bu ödeme haftada toplam (12) saati geçemeyecektir. Nöbet görevinin Ramazan ve Kurban Bayramı günlerinde yerine getirilmesi halinde ise her nöbet günü için (5) saat ek ders ücreti ödenecek olup, bu durumlarda yapılan ödeme haftada (14) saati geçemeyecektir.

Örneğin;

1 haftalık süreçte hem Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde hem de Kadın Konuk Evi Müdürlüğünde nöbet tutan personele nöbet görevini ifa ettiği kuruluş tarafından nöbet ücreti ödenecek olup bu ödeme 12 saat ek ders ücretini geçemeyecektir.

Bölüm 2 - Soru 11

Yurt yönetim memurlarına nöbet ücret ödemesi yapılır mı?

Yurt yönetim memuru; yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında mesai saatleri bitiminden, mesai başlangıcına kadar hizmetin sürekliliğini sağlamak amacıyla “gece amiri veya nöbetçi memur” ünvanı ile görev yapan personel olarak tanımlanmıştır.

Bakanlığımıza ait (Mülga/Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü) Yurt Yönetim Memurlarının Görev ve Sorumlulukları ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönerge'nin

16'ncı maddesinde;

“Yurt Yönetim Memurunun Kuruluşlardaki çalışma mesaisi, mesainin bitiminde başlayıp ertesi gün mesai başlangıcında sona erer. Tatil günlerinde ise mesai başlangıcıyla başlar, ertesi gün mesai başlangıcında sona erer...”

17'inci maddesinde;

“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99. maddesinde; “Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre cumartesi ve pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir.” denilmektedir. Bu madde değerlendirildiğinde görev hizmeti ile birlikte mesai saatleri sözü edilen haftalık 40 saatlik çalışma süresini aşmaktadır. Bu nedenle Yurt Yönetim Memurlarının Kuruluşlarda hafta içi mesai bitiminden sonra ertesi gün mesai başlangıcına kadar görev yapması durumunda 1 gün izinli, hafta sonu, diğer resmi ve dini bayram tatillerinde tam gün görev yapması durumunda ise 2 gün izinli sayılırlar.”

hükümleri yer almaktadır

Bu bağlamda, yukarıdaki mevzuat hükümlerinde yurt yönetim memuruna ilişkin çalışma esasları düzenlenmekle birlikte nöbet ücreti ödenmesine dair herhangi bir düzenleme bulunmadığından, **yurt yönetim memurlarına haftalık 40 saatlik çalışma süresini aşan her (8) saat fazla çalışma için 1 gün izin kullandırılması** gerekir.

Bölüm 2 - Soru 12

Nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenen ek ders ücretinde hangi gösterge rakamı kullanılır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Ders ve konferans ücretleri" başlıklı 176'ncı maddesinde;

"Bu Kanunun 89'uncu maddesine göre kendilerine ders görevi verilenlere, ders saati başına gündüz öğretimi için 140, örgün ve yaygın eğitim kurumlarında yarıyıl ve yaz tatillerinde, cumartesi ve pazar günleri ile saat 18:00'den sonra başlayan öğretim faaliyetleri için 150 gösterge rakamının bu Kanuna göre belirlenen aylık katsayı ile çarpılmasından oluşan miktar üzerinden ek ders ücreti ödenir."

hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın "Tanımlar" başlıklı 4'üncü maddesinin (f) bendinde nöbet görevi;

"Nöbet görevi: Sosyal hizmet kuruluşlarında normal çalışma gün ve saatleri dışındaki zamanlarda korunma ve bakım altında bulunanların yeme, yatma, dinlenme veya etüt saatlerindeki denetim ve gözetim hizmetlerini ifade eder."

şeklinde tanımlanmıştır.

Bu kapsamda;
normal çalışma gün ve saati dışında yerine getirilen nöbet görevinin karşılığı olarak ek ders ücreti kıstas alındığından nöbet ücreti ödemesi yapılırken 150 gösterge rakamının kullanılması gerekmektedir.



BÖLÜM

“Öğretim Yılına Hazırlık
Ödeneği”

Bölüm 3 - Soru 1

Bakanlığımızda görev yapan öğretmenlere (4/A ve 4/B) öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir mi?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32'nci maddesinde;

“Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dâhil öğretmen unvanlı kadrolarda görevli olup; fiilen öğretmenlik yapanlara (ilköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcıları dahil (...)) her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Cumhurbaşkanınca belirlenecek miktarda, öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz.”;

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin 3'üncü bölümünde yer alan Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme'nin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görevli öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmesi başlıklı 33'üncü maddesinde;

“(1) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda öğretmen kadrosunda bulunup ve fiilen öğretmenlik görevi yapan personel 657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesinde düzenlenen öğretim yılına hazırlık ödeneğinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılır.”

hükümleri yer almakla birlikte Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 3'üncü maddesi gereği Bakanlığımızda sözleşmeli olarak çalıştırılacak öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenebileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre, Bakanlık bünyesinde öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen bu görevini ifa edenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmektedir.

Bakanlığımız görev alanı ile ilgili düzenlemelerin yapıldığı; 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve bu Kanunlar kapsamında yayımlanan ikincil mevzuat ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'da öğretmenlerin yapacağı görevler sarih olarak yer almaktadır.

Bakanlık taşra teşkilatındaki tüm kurum ve kuruluşlarda görev yapan öğretmenler; çocuk ve yetişkinlerin fiziksel, ruhsal ve psikososyal gelişimlerini sağlamaya yönelik eğitim, rehabilite ve rehberlik hizmetinin verilmesi, hizmet alanların eğitim ve okulla ilgili işlemlerinin yanı sıra eğitime devamlarının sağlanması, eğitim programı hazırlanması ve uygulanması, sorunlarının çözümüne yönelik danışmanlık yapılması, ailelere, çocuklarının eğitimleri ile ilgili konularda görev alanıyla ilgili eğitim programları önermek ve uygulamak ve aile yanında sosyal yardımla desteklenen korunmaya muhtaç çocukların bir eğitim kurumuna gündüzlü veya yatılı olarak devamına; iş ve meslek edinmesi amacıyla bir meslek veya sanat edinme kursuna gitmesine veya meslek sahibi bir ustanın yanına yahut kamuya ya da özel sektöre ait işyerlerine yerleştirilmesine yönelik çalışmalar yaparak öğretmenlik mesleği ile ilgili görevlerini yerine getirmektedirler.

Yukarıda izah edildiği üzere, Bakanlık taşra teşkilatındaki tüm kurum ve kuruluşlarda (İl Müdürlükleri ve Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlükleri dâhil), öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan personelin

yukarıda sayılan iş veya görevlerden en az birini yerine getirmesinin sağlanması halinde
(görev tanımının yapılarak kişiye tebliğ edilmesi şartıyla),

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32'nci maddesi doğrultusunda, söz konusu tüm öğretmenlere (yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayanlar dâhil) öğretim yılına hazırlık ödeneği verilebilecektir.



Bölüm 3 - Soru 2

İdarecilik görevine vekâlet eden öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir mi?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32'nci maddesindeki;

“Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen ünvanlı kadrolarda görevli olup; **fiilen öğretmenlik yapanlara** (ilköğretim ve okul müdürleri ile yardımcıları, cezaevi okullarında çalışan öğretmenler, yönetici, eğitim uzmanı ve eğitim uzman yardımcıları dahil (...)) her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Cumhurbaşkanınca belirlenecek miktarda, öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenir. Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz.”

hükmüne göre, Bakanlık bünyesinde öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen bu görevini ifa edenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmektedir.

Diğer taraftan, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın “Ders niteliğinde egzersiz görevi başlıklı” 5'inci maddesindeki;

“(1) Bakanlık taşra teşkilatında görev yapan öğretmenlerin; eğitim, öğretim, planlama, rehberlik, araştırma-geliştirme ve benzeri görevlerinden haftada (15) saati, bu görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece “Ders niteliğinde egzersiz görevi” sayılır ve karşılığında ek ders ücreti ödenir. Bu ücret, nöbet izni hariç her ne şekilde olursa olsun izinli ve raporlu olunan sürelerde ödenmez.

(2) Bakanlık birimleri arasında geçici görevlendirmelerde öğretmenlerin ek ders ücreti, fiilen görev yapılan birim tarafından ödenir.”

hükmüne göre, öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen öğretmenlik görevini yerine getiren öğretmenlere **haftada 15 saat** ek ders ücreti ödenmektedir.



Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşme'nin 3'üncü bölümünde yer alan Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme'nin 31'inci maddesindeki;

“Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda 16/3/2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 5 inci maddesi uyarınca ek ders ücretinden yararlanan öğretmenlerden yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayanlara, söz konusu 5 inci maddeye göre yapılan ek ders ücretinin ödenmesine devam olunur.”

hükme göre, yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayan öğretmen ünvanlı kadroda bulunan personel, ek ders ücreti alabilecektir.

Bu minvalde,
**benzer durumda olan
öğretmenlerin öğretim
yılına hazırlık ödeneği
alması gerekmektedir.**

Örneğin;

Yöneticilik görevine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86'ncı maddesine göre vekâlet edip vekâlet ücreti alan öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenmeyecek olup, vekâlet ücreti almadan yöneticilik görevine vekâlet eden öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenecektir.



IV.



BÖLÜM

“Harcırah”

Bölüm 4 - Soru 1

Bulundukları yerden başka bir yerdeki göreve (memuriyet mahalli dışına) vekâleten görevlendirilenlere vekâlet aylığı mı yoksa harcırah mı ödenir?

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 175'inci maddesinde;

"... Bulundukları yerden başka bir yerdeki bir göreve vekâlet suretiyle atananlara, Harcırah Kanununun geçici görevle başka yere gönderilenlere ilişkin hükümleri uygulanır."

denilmektedir.

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun "Muvakkat vazife harcırahı" başlıklı 14'üncü maddesindeki;

"Aşağıda gösterilen memur ve hizmetlilere muvakkat vazife harcırahı olarak yol masrafı ile yevmiye verilir ve hamal (Cins ve adedi beyannamede gösterilmek suretiyle) bagaj ve ikametgah veya vazife mahalli ile istasyon, iskele veya durak arasındaki nakil vasıtası masrafları da ayrıca tediye olunur.."

3. Memuriyet merkezlerinin bulunduğu mahal dışındaki bir vazifeye vekâleten gönderilenlere;..."

amir hükmü kapsamında olanlara geçici görev yolluğu (yol masrafı ve yevmiye) ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 42'nci maddesinde

"Geçici bir görev ile başka bir yere gönderilenlere, görev mahalline varış tarihinden itibaren bu Kanuna göre verilen gündelikler: a. Yurtiçinde bir yıllık dönem zarfında aynı yerde, aynı iş için ve aynı şahsa 180 günden fazla verilemez. İlk 90 gün için tam, takibeden 90 gün için 2/3 oranında ödenir. b. Yurtdışında ilk 180 gün tam ve müteakip günler için 2/3 oranında ödenir."

hükmü yer almaktadır.

Anılan madde, gerekçesinde

“...Yurt içindeki muvakkat vazife hallerinin bazen muvakkat vazife mefhumu ile kabili telif olmayacak bir şekilde uzun müddetler devam ettirildiği ve bu yüzden çok uzun müddetler yevmiye ödenmek mecburiyetinde kalındığı vakıadır. **Halbuki vazifenin uzun müddetler devam etmesi ona daimiyet izafe olunmasını, yani vazifeye kadro tahsisi suretiyle muamele yapılmasını icap ettirir.** İşte bu sebepler yüzünden bu madde de aynı yerde aynı iş için aynı şahsa 180 günden fazla yevmiye verilemeyeceği hükmü yer almış bulunmaktadır.”

şeklinde açıklanarak, uzun süreli görevlendirmelerin kadro tahsisini gerektiren bir durum olduğu belirtilmiştir.

Bu minvalde, yukarıda yer alan mevzuat hükümleri gereğince geçici olarak memuriyet mahalli dışına usulüne uygun olarak yapılacak vekâleten görevlendirmelerde; **vekâlet aylığının ödenemeyeceği, 6245 sayılı Harcırah Kanunu’nun 14’üncü maddesi gereğince birinci yıl için ilk 90 gün tam, takip eden 90 gün için 2/3 oranında gündelik ödenebileceği, takip eden yıllar için ise herhangi bir ödemenin yapılmaması** gerekmektedir.

Diğer taraftan, 6245 sayılı Harcırah Kanunu’nun 7’nci maddesinin 1’inci fıkrasında; harcırahın verilmesinde memurun fiilen almakta olduğu aylık derecesinin esas alınacağı hükme bağlanmış olup, aynı maddenin son fıkrasında ise; terfi suretiyle atananların harcırahının, terfi ettikleri aylık derecesi üzerinden ödeneceği belirtilerek mezkûr hükme istisna getirilmiştir. Bu doğrultuda, harcırahın sadece terfi suretiyle atamalarda terfi edilen aylık derece üzerinden, bunun dışındaki durumlarda ise fiilen alınmakta olunan aylık dereceler üzerinden hesaplanması gerekmektedir.

**Dolayısıyla,
vekâleten yapılan
görevlendirmelerde,
vekâlet edilen görev
üzerinden değil fiilen
alınmakta olunan aylık
dereceler üzerinden
gündelik hesaplanması
gerekmektedir.**

Bölüm 4 - Soru 2

Memuriyet mahalli dışında gününbirlik (24 saatin altında) görevlendirmelerde ödenecek harcırah tutarı nedir?

İdarelerce yapılan bazı görevlendirmelerin süresi 1 günden (24 saat) az olabilmektedir. Verilen görevin niteliğine bağlı olarak yapılan geçici görevlendirmeler Harcırah Kanunu açısından ayrı bir maddede düzenlenmiş ve 24 saatin altındaki görevlendirmeler için Bütçe Kanunu ile belirlenen gündeliğin bir kısmının ödenmesi ilkesi benimsenmiştir. Kuşkusuz bu görevlendirilenin “memuriyet mahalli” dışında yapılması gerekmektedir. “Başka yer” olarak adlandırılan bu yerler, memuriyet mahalli dışında kalan tüm yerlere karşılık gelmekte olup, bahse konu yerler Harcırah Kanunu açısından harcırah ödenmesini gerektiren yerlerdir.

Harcırah, yapılan resmi bir görevlendirme dolayısıyla ilgililerin memuriyet mahalli dışında yapmak zorunda oldukları bir takım giderlerine karşılık olarak ödenmektedir. Harcırah Kanununun 39’uncu maddesi ile bir günden kısa sürede memuriyet mahalline dönenlerin giderlerinin tamamının gerçekleşmeyeceği yaklaşımla daha az miktarlarda gündelik belirlenmiş, buna göre, belirtilen süreler (bir günü aşmayan görevlendirmeler) için 6245 sayılı Kanun’un 33’üncü maddesinin (a) fıkrası uyarınca tespit edilen gündeliklerin belli oranları dahilinde gündelik ödenmesi yaklaşımı benimsenmiştir.

6245 sayılı Harcırah Kanunu’nun “Memuriyet mahalli dışına gönderilenlerin gündeliği” başlıklı 39’uncu maddesinde;

“Resmi bir görevle memuriyet mahalli içinde bir yere gönderilenlere gündelik verilmez. Geçici bir görevle memuriyet mahalli dışındaki bir yere gönderilenlerden, buralarda ve yolda öğle (saat 13.00) ve akşam (saat 19.00) yemeği zamanlarından birini geçirenlere 1/3, ikisini geçirenlere 2/3 oranında ve geceyi de geçirenlere tam gündelik verilir.”

hükmü yer almakta olup, bu hükmü göre; **memuriyet mahalli dışında bir yere geçici görevle gönderilenlere tam gündelik ödenebilmesi için**, geçici görev mahallinde ve yolda öğle ve akşam yemeği zamanları ile birlikte gecenin de geçirilmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede, anılan maddede geçen **“geceyi de geçirenlere”** ibaresinden, öğle ve akşam yemeği zamanlarına ilave olarak gecenin de geçici görev mahallinde ve yolda geçirilmesinin anlaşılması gerekmektedir.

Mezkur maddede zikredilen ve gününbirlik görevlendirmelerde kişiye tam yevmiye ödenmesine dayanak teşkil eden gece kavramı ile ilgili Harcırah Kanunu’nda tanımlama yapılmadığı gibi bu tabir 39’uncu madde dışında da kullanılmamıştır. Gece vakti kavramı mevzuatımızda 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda tanımlanmıştır. 5237 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 6’ncı maddesinde;

“...Gece vakti deyiminden; güneşin batmasından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat evvele kadar devam eden zaman süresi,...anlaşılır.”



hükmü yer almaktadır.

Bu madde yer alan “gece vakti” tabiri; güneşin batmasından bir saat sonra başlayıp doğmasından bir saat evvele kadar geçen süreyi ifade etmektedir. Anılan Kanun’da yer verildiği üzere, “gece vakti” tabiri ceza kanunlarının uygulanması açısından dikkate alınması gereken bir tanım olmakla birlikte, diğer yasalarda bu yönde bir tanıma yer verilmemesi nedeniyle değerlendirmelerde referans olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. Hazine ve Maliye Bakanlığınca verilen görüşlerde de bu tanımın kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, kişiye harcırah ödemesinde bu zaman diliminin esas alınması ve 39’uncu maddede bahsedilen memuriyet mahalli dışında geceyi de geçirenlere tam yevmiye verilir hükmündeki gece vakti tabirinden TCK’daki tanımın anlaşılması gerekmektedir.

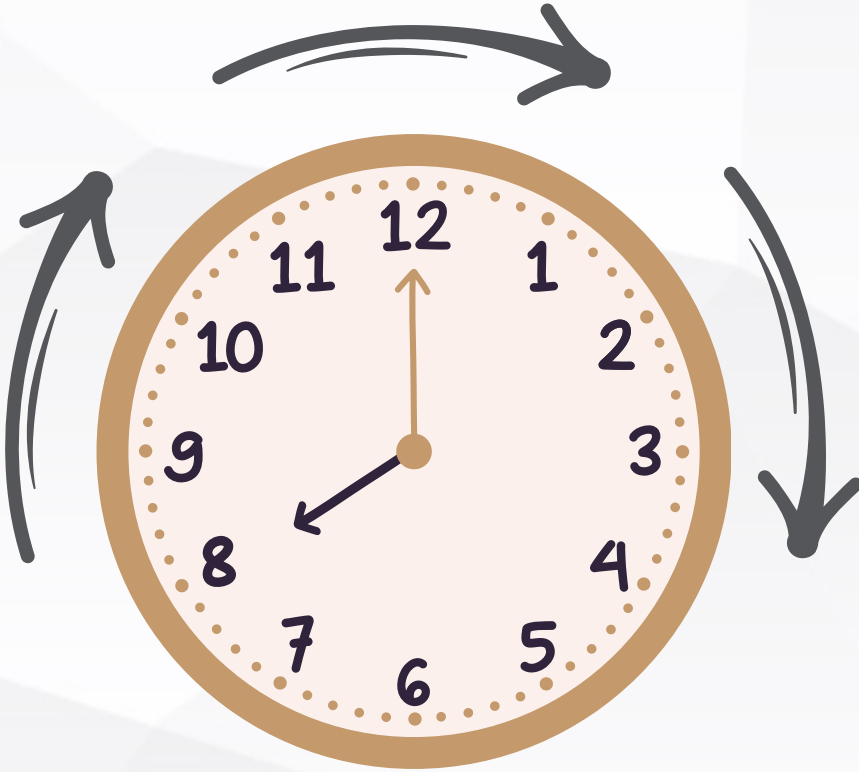
Örneğin;

- a)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 15:00’de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 20:00’de kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele 1/3 oranında yevmiye ödenecektir.
- b)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 08:00’de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 23:00’te (gece vakti henüz bitmemiş) kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele 2/3 oranında yevmiye ödenecektir.

- c) Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 08:00'de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 12:00'de kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele yevmiye ödenmeyecektir.
- d) Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 09:00'da yola çıkan bir personelin ertesi gün saat 08:00'de kurumuna geri dönmesi halinde (gece vakti bitmek şartıyla), bu personele 1 tam gün yevmiye ödenecektir.

Yine Sosyal Hizmet Merkezleri hizmet bölgesinde, kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme görevinde bulunan meslek elemanları ile ilgili olarak da yukarıdaki hususlar doğrultusunda hareket edilmesi gerekmektedir.

Hazine ve Maliye Bakanlığı (mülga) Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 18.05.2018 tarihli ve 4172 sayılı görüş yazısında da; geçici görev mahalline gitmek üzere saat 20:00'da yola çıkan bir personelin takip eden gün saat 04:00'da kurumuna geri dönmesi halinde, söz konusu personel gecenin tanımına göre **geceyi yolda ve geçici görev mahallinde geçirmiş ise**, bu yerlerde sadece geceyi geçirmiş olacağından, tam gündelik değil **1/3 oranında** gündelik ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.



Uygulama Örnekleri

- 1) Ankara Yenimahalle Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Psikolog Ahmet Bey (4/A) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Ali Bey (4/D) görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli içinde** olan Çankaya ilçesi Tınaztepe Mahallesi'ne kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 10:30'da yola çıkan bu personelin aynı gün saat 14:00'de kuruluşa geri dönmesi halinde, **bu personele gündelik ödenmeyecektir.**
- 2) Çorum ili Osmancık ilçesi Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Sosyal Çalışmacı Burcu Hanım (4/B) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Ömer Bey (4/D) Osmancık Sosyal Hizmet Merkezi görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli dışı** olan Kargı ilçesi Yeşilköy köyüne kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 13:30'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 17:30'da** kuruluşa geri dönmesi halinde, bu personele **gündelik ödenmeyecektir.**
- 3) Çorum ili Osmancık ilçesi Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Psikolog Osman Bey (4/A) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Abdullah Bey (4/D) Osmancık Sosyal Hizmet Merkezi görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli dışı** olan Kargı ilçesine kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere saat **08:30'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 15:30'da** kuruluşa geri dönmesi halinde, bu personele **1/3 oranında gündelik ödenecektir.**
- 4) Çorum Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde görev yapan Şube Müdürü Sultan Hanım (4/A) ile Din Görevlisi Mehmet Bey (4/A) **memuriyet mahalli dışı** olan İskilip ilçesine il müdürlüğü tarafından sağlanan araç ile şehit ailesi ziyareti yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 10:00'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 14:30'da il müdürlüğüne geri dönmesi halinde,** bu personele **1/3 oranında gündelik ödenecektir.**
- 5) Çorum ili Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde görev yapan Psikolog Mustafa Bey (4/A) ile Sosyal Çalışmacı Seda Hanım (4/B) **memuriyet mahalli dışı** olan Bayat ilçesi Yoncalı köyüne kuruluş tarafından sağlanan araç ile koruma altındaki çocuk ile ilgili değerlendirme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 08:30'da** yola çıkan bu personelin aynı gün **saat 20:30'da kuruluşa geri dönmesi halinde,** bu personele **2/3 oranında gündelik ödenecektir.**

Not: İl mülki sınırları içerisindeki memuriyet mahallinin tespiti konusunda tereddüt yaşanması halinde İl Defterdarlığından görüş alınması uygun olacaktır.

Bölüm 4 - Soru 3

Kurumlarınca sağlanan taşıt araçlarıyla gidilen yerlerin memuriyet mahalli olarak belirlenmesinde hangi unsurlara dikkat edilmelidir?

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nda; kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerler de memuriyet mahalli olarak kabul edilmiştir.

Ayrıca, söz konusu yasal düzenlemenin uygulanmasına açıklık getirmek amacıyla hazırlanan 39 Seri No'lu Harcırah Kanunu Genel Tebliği'nde de kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu mahiyetteki taşıt araçları ile ulaşım sağlanan (her gün gidiş dönüş olmak üzere) yerlerin de memuriyet mahalli olarak belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Benzer şekilde, 41 No'lu Harcırah Kanunu Genel Tebliği'nin "Kurumlarınca sağlanan taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerler" başlıklı 5'inci maddesi uyarınca, **ulaşımı düzenli olarak kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu mahiyetteki taşıt araçları ile her gün gidiş ve dönüş olmak üzere ulaşım sağlanan yerler, memuriyet mahalli kapsamında değerlendirilmekle birlikte, ulaşımı düzenli olarak sağlanmayıp arızı olarak kurumlara ait taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerlerin ise memuriyet mahalli dışı olarak değerlendirilmesi gerektiği** vurgulanmıştır.

Açıklandığı üzere, harcırah ödenebilmesi için memurun, başka yer olarak tanımlanan memuriyet mahalli dışındaki bir yere görevlendirilmesi (gitmesi) gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, **memuriyet mahalli içine yapılacak görevlendirmeler için yol masrafı ve yevmiye verilmesi mümkün değildir.**

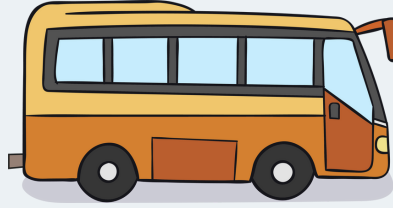
Bu nedenle, **ulaşımı düzenli olarak** kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu mahiyetteki taşıt araçları ile **her gün gidiş ve dönüş olmak üzere kurumlarınca sağlanan taşıt araçları** ile gidip gelinebilen yerlerin de memuriyet mahalli tanımı içinde bulunması nedeniyle, **kurumlarca taşıt araçları ile gidilip gelinen yerlere gündelik ödenmesine imkân bulunmamaktadır.**

Bu çerçevede, düzenli ulaşımı sağlanmayıp, sadece belirli zamanlarda **arızı olarak kurumlara ait taşıt araçları ile gidilip geline yerlerin memuriyet mahalli dışında kabul edilerek**, bu gibi yerlere gönderilenlere **(yol gideri hariç) geçici görev gündeliği** verilmesi gerekmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, kurumlarınca sağlanan taşıt araçlarıyla gidilip geline yerlerin memuriyet mahalli olarak kabul edilmesi, sadece yurt içi geçici görevlendirmeler için geçerli olup, bu durumun yurt dışı sürekli görevlendirmeler açısından bir geçerliliği bulunmamaktadır.

Ulaşımı düzenli olarak kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu nitelikteki taşıt araçları ile her gün gidiş ve dönüş olmak üzere, ulaşım sağlanan yerlerin memuriyet mahalli kapsamına girdiği, ulaşımı düzenli olarak sağlanmayıp arızı olarak kurumlara ait taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerlerin ise memuriyet mahalli dışında olduğu hususu yer almaktadır.

Yine aynı Tebliğ'e göre;



Gerek büyükşehir belediyelerinin bulunduğu illerde gerekse diğer illerde ulaşımı düzenli olarak kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu mahiyetteki taşıt araçları ile her gün gidiş ve dönüş olmak üzere ulaşım sağlanan yerlere geçici görevle gönderilenlere **geçici görev yolluğu ödenmemesi gerekmektedir.**

Ulaşımı düzenli olarak sağlanmayıp, arızı olarak (geçici/günübirlik) kurumlara ait taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerlere geçici görevle gönderilenlere ise yol gideri ödenmesine imkân bulunmamaktadır. Bu kişilerce sadece 6245 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesi hükmü de göz önünde bulundurulmak suretiyle geçici görev gündeliği ödenir.

Bölüm 4 - Soru 4

Memuriyet mahalli dışına özel otomobilleriyle gidip gelinmesi halinde yol masrafı ödenir mi?

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 27'nci maddesine ekli (1) sayılı cetvelde, yol giderlerinin mutata ve ekonomik olan taşıtlara ait hakiki yol masrafına göre ödeneceği ifade edilmiş ve aynı cetvelin açıklama kısmında da *“muayyen tarifeli olmayan taşıtlarla seyahatte mutata ve ekonomik olan taşıttan maksat, iki mahal arasında mutata olarak otomobil, otobüs gibi taşıtlar işlemekte ise bunlardan ucuz olanıdır.”* şeklinde tespitte bulunulmuştur.

Söz konusu (1) sayılı cetvelin Açıklama bölümünün 5'inci maddesinde ise, özel otomobilleriyle seyahat edenlere, müstahak oldukları taşıt ücreti ile bu taşıta göre geçecek günler için verilmesi gereken gündeliklerden fazla ödeme yapılmayacağı belirtilmiştir.

Buna göre, geçici görev mahalline kendi özel otomobilleriyle gidenlere, şehirlerarası yolculuklarda müstahak oldukları mutata ve ekonomik taşıtlara ait ücret üzerinden ödeme yapılması gerekmektedir.

Buna göre, ikametgâh mahallinden özel otomobilleriyle geçici görev yerine doğrudan seyahat edenlere, örnek verecek olursak, ikametgâh (veya görev yeri)-Otogar veya Otogar-ikametgâh (veya görev yeri) arası **taksi ücretinin ödenmesine imkân bulunmamaktadır.**



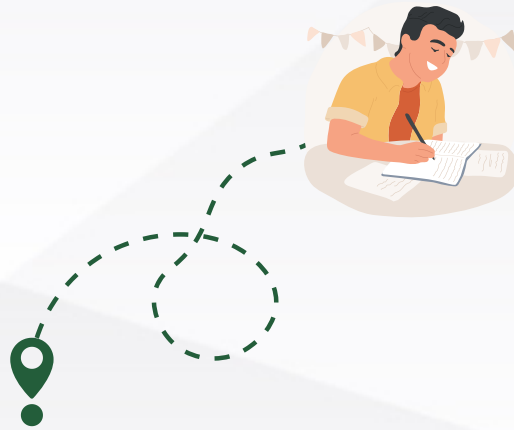
Bölüm 4 - Soru 5

Memuriyet mahalli dışında ikamet edenlerin, ikamet yerine geçici olarak görevlendirilmesi halinde harcırah ödenir mi?

6245 sayılı Kanun'un 39'uncu maddesinde; **resmi bir görevle memuriyet mahalli içinde bir yere gönderilenlere gündelik verilmeyeceği, geçici bir görevle memuriyet mahalli dışındaki bir yere gönderilenlere ise gündelik verileceği** belirtilmiştir. 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde yer alan memuriyet mahalli tanımı uyarınca, kişinin görev yeri gibi ikametgâhı da memuriyet mahalli tanımına girmektedir. Dolayısıyla, 6245 sayılı Kanun uyarınca kişinin görev yeri gibi ikametgâhı da memuriyet mahalli içinde olması ve "başka yer" tanımına girmemesi nedeniyle, buraya yapılan görevlendirmeler için harcırah ödenmesi mümkün değildir.

Örneğin;

Ankara Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde çalışan bir personelin Polatlı'da ikamet ettiğini düşünelim. Anılan personelin Polatlı'da geçici görevlendirilmesi durumunda, bu personele geçici görev gündeliği ödenmeyecektir. Benzer şekilde, Balıkesir ili Bandırma ilçesinde ikamet eden birinin görev yerinin Bursa ili Karacabey ilçesi olduğunu düşünelim. Anılan kişinin Bandırma'da geçici görevlendirilmesi durumunda bu personele de harcırah ödenmeyecektir.



Bölüm 4 - Soru 6

Diğer kamu idarelerinden geçici olarak görevlendirilenlere harcırah ödenmesi halinde, harcırah hangi kurum bütçesinden ödenir?

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 57'nci maddesinde, harcırahın hizmetin taalluk ettiği kurum bütçesinden ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Buna göre, kendisine görev verilen kişi hangi kurumun hizmetini görmek için görevlendirildiyse, harcırahının da hizmetlerini gördüğü kurumca karşılanması gerekmektedir. Bu nedenle geçici görev harcırahı, görev yaptığı kurumun bütçesinden ödenecektir.



Bölüm 4 - Soru 7

Yurt içinde başka yere atananlara ev eşyasını yeni görev yerine fiilen taşımazsa sürekli görev yolluğu ödenir mi?

31/08/2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 56'ncı maddesine göre **01/01/2024 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere** sürekli görevle başka yere atananlara yeni görev mahallinde göreve başlaması kaydıyla ev eşyasını fiilen taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 45'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde belirtilen unsurlar (Kendisi için yurt içi gündeliğinin yirmi katı ve her kilometre veya deniz mili başına, yalnız kendisi için yurtiçi gündeliğinin yüzde beşi) eski memuriyet mahallinden yeni memuriyet mahalline kadar ödenir.

Ancak, atandığı yere günübirlik gidip gelenler ile ikametgâhının bulunduğu yere atananlara sürekli görev yolluğu ödenmez.

Bölüm 4 - Soru 8

Sözleşmeli personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?

31/08/2023 tarihli ve 2023/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 47'nci maddesine göre **sözleşmeli personele 5'inci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik tutarı esas alınarak sürekli görev yolluğu ödenir.**

Bölüm 4 - Soru 9

İlk defa ataması yapılan personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun "Harcırah verilecek kimseler" başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında;

"Bu Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan memur ve hizmetliler ile aile fertlerine ve aynı kurumlarda fahri olarak çalışanlara... Harcırah verilir."

hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, anılan Kanun'un "Yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafının birlikte verilmesini icabettiren haller" başlıklı 10'uncu maddesinde;

"Yol masrafı, yevmiye, aile masrafı ve yer değiştirme masrafı aşağıdaki hallerde verilir: 1. Yurt içinde veya yurt dışında görev yapmakta iken yurt içinde veya yurt dışındaki sürekli bir göreve naklen atanan ya da yabancı ülkelerdeki memuriyet merkezi değiştirilen memur ve hizmetlilere yeni görev yerlerine kadar...."

hükmü yer almaktadır.

Bu itibarla, 6245 sayılı Kanun kapsamında bulunan Bakanlığımıza ilk defa ataması yapılanlar ile bunların aile fertlerine söz konusu atamaya bağlı olarak sürekli görev harcırahı ödenmesi mümkün değildir.

V.



BÖLÜM

“İş Mevzuatı”

Bölüm 5 - Soru 1

Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, işçinin aynı işverene bağlı olarak en az 1 yıl çalışması ön koşulu ile birlikte;

- İşveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi
- Askerlik görevi nedeniyle işten ayrılma
- Kadının evlenmesi halinde 1 yıl içinde kendi arzusu ile işten ayrılma
- İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle sözleşmesinin feshedilmesi
- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile işten ayrılma
- İşçinin ölümü

koşullarından birinin gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.



Bölüm 5 - Soru 2

Evlilik nedeniyle istifa eden kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

Kural olarak işten kendi isteğiyle ayrılan (istifa) işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak, yasal düzenleme gereği; **kadın işçiler, evlilik nedeni ile işten ayrılımları durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir.** Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.



Bölüm 5 - Soru 3

Kıdem tazminatı tutarı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, **çalışılan her tam yıl için 30 günlük** (Toplu İş Sözleşmeleri ile farklı gün sayısı belirlenmiş ise, Toplu İş Sözleşmesi'nde belirlenen gün sayısı üzerinden) **brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dâhil edilmektedir.** Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatler (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) de dikkate alınmaktadır.

Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.



Bölüm 5 - Soru 4

Ailevi sebeplerden dolayı istifa eden 4/D kapsamındaki personele kıdem tazminatı ödenir mi?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi yürürlükte bırakılmış, yürürlükte bırakılan 1475 sayılı **İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin** birinci fıkrasının 1 ve 2'nci bendleri ile onbirinci fıkrasında, **anılan Kanun'un 16, 17 ve 26'nci maddelerine yapılan atıfların, İş Kanun'un 24, 25 ve 32'nci maddelerine yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır.**

1475 sayılı Kanun'un "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14'üncü maddesinde yer alan;

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

- 1) İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,*
- 2) **İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca, ...** hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir."*

hükmü yer almaktadır.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24'üncü maddesinde;

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

III. Zorlayıcı sebepler..."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, yukarıda yer alan mevzuat hükümleri çerçevesinde, söz konusu kişinin 4857 sayılı **İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24'üncü maddesinde yer alan sebepler dışında sözleşmesini feshettiği açık olup kıdem tazminatına hak kazanılacak bir şekilde sözleşmesinin feshedilmemesi sebebi ile kıdem tazminatı ödenmemesi gerekmektedir.**

Bölüm 5 - Soru 5

İşçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresinde kesinti olması durumunda kıdem tazminatı ödenir mi?

08/02/2015 tarihli ve 29261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmeliğin “Aynı kamu kurum veya kuruluşunda çalışanlar” başlıklı 5’inci maddesinin birinci fıkrasında;

“Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, bu işyerlerinde 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur.”

hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda;

Bakanlığımıza bağlı kuruluşlarda 4734 sayılı Kanun’un 62’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/D maddesi kapsamında sürekli işçi statüsünde çalışan personelin aralıksız olarak görev yaptığı dönem için kıdem tazminatı ödenebilecektir.

Bölüm 5 - Soru 6

Hesaplanan kıdem tazminatı tutarının, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından ilgili yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını aşması durumunda; kıdem tazminatı hesaplanan tutar üzerinden mi yoksa tavan tutar üzerinden mi ödenir?

Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında; 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, işçinin en son brüt ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve Kanundan doğan menfaatler de dikkate alınarak tavan miktarını geçmemek üzere hesaplanacak miktarın dikkate alınması gerekmektedir.

Bu bağlamda; kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında; işçilere sağlanan ve devamlılık arz eden para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin **Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından ilgili yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını geçmemek üzere hesaplanması gerekmektedir.**



Bölüm 5 - Soru 7

Askerlik borçlanmasıdan dolayı sigorta primlerine eklenen "Askerlik Borçlanması Prim Gün Sayıları" kıdem tazminatı hesabına esas sigorta prim günlerine eklenir mi?

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 13/06/2016 tarihli ve 1511854 E., 2016/17580 nolu kararında;

“Yargıtay uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçi yönünden borçlanılan askerlik süresinin de kıdem süresine ekleneceği şeklindedir. Buna göre, işe girmeden önce yapılmış olsa bile, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekirken...”

ifadesine yer verilmiştir.

Buna göre; 1475 sayılı İş Kanunu’nun “Kıdem Tazminatı” başlıklı 14’üncü maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan,

“T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.”

hükmüne istinaden yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazananlara verilecek **kıdem tazminatı hesaplamasına “Askerlik Borçlanması Prim Gün Sayıları” dahil edilir.**



Bölüm 5 - Soru 8

İhbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi gereği iş sözleşmesini feshetmek isteyen taraf; feshi yazılı olarak ve çalışma süresinin gerektirdiği bildirim süresine bağlı kalarak diğer tarafa iletmekle yükümlüdür.

İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

İş sözleşmesini belirlenen bildirim sürelerine uymaksızın fesheden taraf, söz konusu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak diğer tarafa ödemek durumundadır.

Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz.

Böylesi bir uygulama halinde, tüm bildirim süresi esas alınarak ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir.

Bölüm 5 - Soru 9

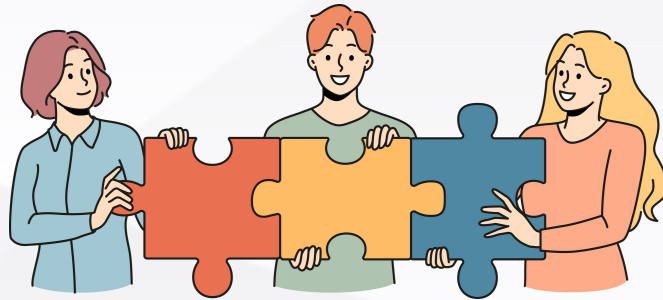
İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi uyarınca iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi esastır. Madde gereğince;

**6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta,
6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta,
1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta,
3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta
bildirim süresi uygulanmaktadır.**

İş sözleşmesini performansa, işçinin davranışlarına, işin, işletmenin veya işyerinin gereklerine dayalı olarak feshetmek isteyen işveren, feshi yazılı olarak ve bu sürelerle bağlı kalarak işçiye iletmekle yükümlüdür. İş sözleşmesini bildirim süresi vermeksizin fesheden işveren, bu sürenin ücretini ihbar tazminatı olarak ödemekle yükümlüdür.

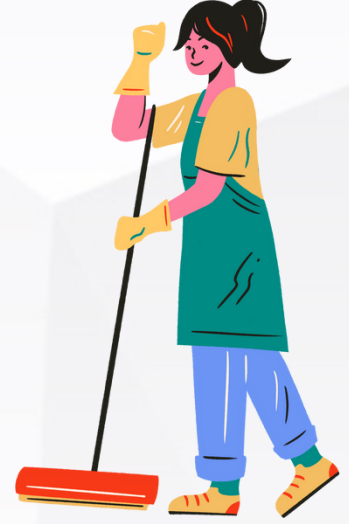
Öte yandan; iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından deneme süresi içinde veya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesi ile belirlenen esaslar çerçevesinde feshi halinde işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmemektedir. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle derhal fesih esasları dışında bir nedenle ve feshi halinde aynı bildirim süreleri işçi için de geçerli olup, buna aykırı iş sözleşmesi fesihlerinde işverenin ihbar tazminatı alma hakkı doğabilmektedir.



Bölüm 5 - Soru 10

İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?

İş sözleşmelerinin feshinden önce bildirim süresine bağlı kalınarak diğer tarafa yazılı bildirimde bulunulması esastır. İşten ayrılmak (istifa) isteyen işçi, sağlık nedenleri, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık veya işin durması gibi **haklı nedenler dışındaki işten ayrılmalarda işverenine bildirim süresini dikkate alarak yazılı bildirimde bulunmakla yükümlüdür. İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda,** ayrılmanın nedeni önem taşımaksızın ihbar tazminatı hakkı oluşmamakta, böylesi bir talepte bulunulamamaktadır.



İşten ayrılmanın yukarıda sayılan nedenler dışında bir gerekçeye dayanması ve işçinin bildirim süresine uymaksızın işi bırakması halinde, işverenin talep etmesine bağlı olarak işi bildirim süresine uymadan bırakan işçi ihbar tazminatı ödemek durumunda kalacaktır.

Bölüm 5 - Soru 11

Sürekli işçilere yapılan harcırah ödemesi Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan alacakları etkiler mi?

Geçici görevle başka yere görevlendirilen sürekli işçilere yapılan harcırah ödemesi 6245 sayılı Harcırah Kanunu'ndan kaynaklanan ödeme olup, işçilere harcırah ödenmesi işçilerin Toplu İş Sözleşmesi'nde yer alan mali ve sosyal haklarını etkilememektedir.

Bölüm 5 - Soru 12

Bakanlığımızda 3 yıldan fazla süredir sürekli işçi statüsünde görev yapmakta iken iş yeri dışında işlenen suçtan 01.01.2023 tarihinde tutuklanan, gözaltı ve tutukluluk süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşması nedeniyle 28.04.2023 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen kişi için kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenir mi?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi yürürlükte bırakılmış, yürürlükte bırakılan **1475 sayılı İş Kanunu'nun** 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 ve 2'nci bendleri ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanun'un 16, **17** ve 26'nci maddelerine yapılan atıfların, İş Kanun'un 24, **25** ve 32'nci maddelerine yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir.

Diğer taraftan; mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14'üncü maddesinde;

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

*1. İşveren tarafından bu Kanunun **17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,***

.....

*Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında **kıdem tazminatı ödenir.**"*

yer alan hükmü ile kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25'inci maddesinde;

"Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I-Sağlık sebepleri

II-Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

III-Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV. İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci Madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir." hükmü ve "Sürelî fesih" başlıklı 17'nci maddesinde; "Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır."

hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan mevzuat hükümlerinden, işveren tarafından Kanun'un ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin düzenlendiği 25/II maddesinde belirtilen sebeplerle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı anlaşılmaktadır. Bu durumda; işveren tarafından Kanun'un 25/I, 25/III ve 25/IV sebeplerine dayalı olarak iş sözleşmesinin sonlandırılması halinde haklı bir sebep olsa bile ilgiliye kıdem tazminatı ödemesi yapılacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Bu bağlamda; kişinin tutukluluğunun İş Kanunu'nun 25/IV kapsamında olması, Kanun'un 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşan devamsızlığı sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin aralıksız olarak kuruluşta çalıştığı dönem için kıdem tazminatı ödenecek olup ihbar tazminatı ise iş sözleşmesinin Kanun'un ilgili maddesi kapsamında işveren tarafından bildirim öneline uygun olarak sona erdirilmesi nedeniyle ödenmeyecektir.

Bölüm 5 - Soru 13

İş sözleşmesi sona eren işçiye kullanmadığı yıllık izinleri ücret olarak ödenir mi?

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri" başlıklı 53'üncü maddesinde:

*"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez...**"*

hükmü ve "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59'uncu maddesinde;

"İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar..."

hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda; iş sözleşmesi sona eren işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, son ücret üzerinden ödenebilecektir.

VI.



BÖLÜM

“İhale Mevzuatı”

Bölüm 6 - Soru 1

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre iş eksilişi nasıl hesaplanır?

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun "Sözleşme kapsamında yaptırılacak ilave işler, iş eksilişi ve işin tasfiyesi" başlıklı 24'üncü maddesinin (b) bendinin son paragrafında;

"Sözleşme bedelinin %80'inden daha düşük bedelle tamamlanacağı anlaşılan işlerde, yüklenici işi bitirmek zorundadır. Bu durumda yükleniciye, yapmış olduğu gerçek giderleri ve yüklenici kârına karşılık olarak, sözleşme bedelinin %80'i ile sözleşme fiyatlarıyla yaptığı işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i geçici kabul tarihindeki fiyatlar üzerinden ödenir."

hükmü yer almaktadır. Yapılan sözleşme kapsamında hizmet alımının sözleşme bedelinin %80'inden daha düşük bir bedelle tamamlandığının idare tarafından tespit edilmesi halinde yukarıda belirtilen hüküm çerçevesinde, sözleşme bedelinin %80'i ile sözleşme fiyatlarıyla yapılan işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i ödenmesi gerekmektedir.

Örnek hesaplama:

Sözleşme bedeli:	100.000 TL
Sözleşme bedelinin %80'i:	80.000 TL
Yükleniciye ödenen hak ediş toplamı:	35.000 TL

$$\begin{aligned} 80.000 - 35.000 &= 45.000 \text{ TL} \\ 45.000 \text{ TL'nin } \%5'i &= 2.250 \text{ TL} \end{aligned}$$

Bölüm 6 - Soru 2

Hizmet alımı ihalelerinde iş artışı kapsamında sözleşmede yer alan yemek ve yol ücreti artırılabilir mi?

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun "Sözleşmede değişiklik yapılması" başlıklı 15'inci maddesinde;

*"Sözleşme imzalandıktan sonra, sözleşme bedelinin aşılması ve idare ile yüklenicinin karşılıklı olarak anlaşması kaydıyla, **aşağıda belirtilen hususlarda sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılabilir:***
a) İşin yapılma veya teslim yeri. b) İşin süresinden önce yapılması veya teslim edilmesi kaydıyla işin süresi ve bu süreye uygun olarak ödeme şartları."

hükmü ile yine aynı Kanun'un "Sözleşme kapsamında yaptırılacak ilave işler, iş eksilişi ve işin tasfiyesi" başlıklı 24'üncü maddesinde;

*"Mal ve hizmet alımlarıyla yapım sözleşmelerinde, öngörülemez durumlar nedeniyle **bir iş artışının zorunlu** olması halinde, artışa konu olan iş;*
a) Sözleşmeye esas proje içinde kalması,
*b) İdareyi külfete sokmaksızın asıl işten ayrılmasının teknik veya ekonomik olarak mümkün olmaması,...birim fiyat teklif almak suretiyle ihale edilen mal ve hizmet alımlarıyla yapım işleri **sözleşmelerinde ise % 20 'sine kadar oran dahilinde, süre hariç sözleşme ve ihale dokümanındaki hükümler çerçevesinde aynı yükleniciye yaptırılabilir..."***

hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan madde hükümlerine istinaden yemek ve yol ücretine ilişkin sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılmayacak; dolayısıyla konu iş artışı kapsamında değerlendirilmeyecektir.

Örneğin;

Mamul yemek hizmet alımına ilişkin bir sözleşmede 20.000 öğün yemek ön görülmüş, ancak sözleşmenin yürütülmesi sırasında kuruluştaki kalan sayısının artması sebebiyle 2.000 öğünlük ilave yemeğe ihtiyaç duyulması halinde iş artışı yapılabilir.

Bölüm 6 - Soru 3

Hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyet nasıl belirlenir?

Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin 8'inci maddesi gereğince;

(1) İdareler, yaklaşık maliyetin hesaplanabilmesi için öncelikle ihale konusu hizmeti oluşturan iş kalemlerini veya gruplarını ve bunlara ilişkin miktarları tespit ederler. Bu amaçla, idare tarafından gerek duyulduğunda, aşağıda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde miktar araştırması da yapılabilir.

(2) Yaklaşık maliyete ilişkin fiyatların tespitinde;

- a) Kamu kurum ve kuruluşlarınca işin niteliğine göre belirlenmiş fiyatlar,
- b) İhaleyi yapan idare veya diğer idarelerce gerçekleştirilmiş aynı veya benzer işlerdeki fiyatlar,
- c) İlgili odalarca belirlenmiş fiyatlar,
- ç) İhale konusu işi oluşturan iş kalemlerine veya gruplarına ilişkin olarak piyasadan yapılacak fiyat araştırması kapsamında elde edilecek fiyat tekliflerinin aritmetik ortalaması alınmak suretiyle ya da konusunda uzman bilirkişi ve ekspertizlerden soruşturularak oluşturulan fiyatlar,
- d) İhale konusu işe ilişkin olarak Bütçe Uygulama Talimatlarında ve/veya Sağlık Uygulama Tebliğinde yer alan fiyatlardan KDV veya farklı nitelikteki diğer giderler indirilmek suretiyle bulunan fiyatlar, esas alınır.

(3) İdareler yaklaşık maliyete ilişkin fiyatların tespitinde, (a), (b), (c), (ç) ve (d) belirtilen fiyatların birini, birkaçını veya tamamını herhangi bir öncelik sırası olmaksızın kullanabilirler.

(4) Fiyat araştırması için yapılan çalışmalarda fiyat sorulacak kişi ve kuruluşlara yazılan yazıda fiyatı tespit edilecek iş grubu veya iş kaleminin ayrıntılı özelliklerine yer verilir. Fiyat istenecek kişi ve kuruluşlara aynı koşulları taşıyan yazılarla başvurulur ve fiyatlar KDV hariç istenir. İstenen özellikleri taşımayan veya gerçek piyasa rayiçlerini yansıtmadığı düşünülen fiyat bildirimleri ve proforma faturalar değerlendirmeye alınmaz ve buna ilişkin gerekçeler yaklaşık maliyet hesap cetvelinde gösterilir.

(5) Özelliği bulunan hizmet alımlarında; önceki yıllarda bitirilmiş benzer nitelikteki işlerde oluşan fiyatların piyasa fiyatları ile karşılaştırılması suretiyle bulunan fiyatlar veya benzer nitelikteki hizmetlerde uzmanlık ve deneyimini kanıtlamış kamu ve özel sektör kuruluşları ile gerçek kişilerden soruşturularak oluşturulan fiyatlar kullanılabilir. Yapılan her türlü araştırmaya rağmen fiyatın tespit edilemediği veya tespit edilen fiyatların rayıçları yansıtmadığının anlaşıldığı durumlarda; idarece re'sen fiyat belirlenir ve gerekçesi yaklaşık maliyet hesap cetvelinde gösterilir.

İlgili mevzuat çerçevesinde yaklaşık maliyetin doğru ve eksiksiz olarak hesaplanması açısından; yaklaşık maliyetin tespiti için yapılacak piyasa fiyat araştırması çalışmalarında ve fiyat sorulacak kişi veya kuruluşlara yazılan yazılarda, fiyatı tespit edilecek iş grubu veya iş kaleminin ayrıntılı özelliklerine yer verilmesi gerekmektedir. (Örneğin kâr dâhil, kâr hariç, işçilik giderleri dâhil, işçilik giderleri hariç vb.)

Hizmet Alımı İhaleleri Uygulama Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesi gereğince, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan araç kiralama (şoför dâhil) ve mamul yemek gibi hizmet alımları için yaklaşık maliyet hesaplamalarında firma kârı "en fazla %7" olacaktır.

Bölüm 6 - Soru 4

Yaklaşık maliyet nasıl güncellenir?

Yaklaşık maliyetin, hesaplandığı tarihten itibaren **ihalenin ilk ilan veya davet tarihine kadar** güncelliğini kaybettiği durumlarda, işi oluşturan unsurlara ilişkin maliyetler idarelerce, endeks üzerinden güncellenir.



Asgari ücret ve diğer işçilik maliyetlerinde ilgili mevzuatından kaynaklanan değişiklikler nedeniyle yaklaşık maliyetin **ihale tarihine kadar** geçen sürede değişikliğe uğradığının belirlenmesi durumunda, gerekçesi belirtilmek suretiyle ihale komisyonu tarafından, bu maliyetler dikkate alınarak yaklaşık maliyet güncellenir.

Bölüm 6 - Soru 5

Fiyat farkı düzenlemesi nasıl yapılır?

Kamu İhale Genel Tebliği'nin "Hizmet alımlarında fiyat farkı" başlıklı 81'inci maddesinde;

"Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri ile personel çalıştırılmasına dayalı olmamakla birlikte ihale dokümanında personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatinin tamamının idarede kullanıldığı hizmet alımlarında işçilik maliyetlerine ilişkin fiyat farkı hesaplanacağına ihale dokümanında belirtilmesi gerekmektedir."

düzenlemesi yer almaktadır.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na Göre İhale Edilen Hizmet Alımlarında Uygulanacak Fiyat Farkına İlişkin Esaslar'ın "Uygulama esasları" başlıklı 7'nci maddesi uyarınca;

a) Yapılacak alımlarda ihale tarihinin sözleşme başlangıç ve bitiş tarihi ile aynı yıl içinde olup olmadığına bakılmaksızın (Örn: İhale tarihi: 02.03.2024 , İşin süresi: 01.05.2024 - 31.12.2024 vb.), **ihale dokümanında personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatinin tamamının idarede kullanıldığı hizmet alımlarında işçilik maliyetlerine ilişkin fiyat farkı hesaplanacağına ihale dokümanında belirtilmesi gerekmektedir. (Sözleşme süresi 365 takvim gününü aşmayan)**



b) Sözleşme süresi 365 takvim gününü aşan hizmet alımlarında tüm girdiler için fiyat farkı hesaplanacağına ilişkin düzenlemeye ihale dokümanında yer verilmesi zorunludur.

Bölüm 6 - Soru 6

Fiyat farkı öngörölmüş sözleşmelerde fiyat farkı için ek kesin teminat alınır mı?

4735 sayılı Kanun'un "Ek kesin teminat" başlıklı 12'nci maddesinde;

"Fiyat farkı ödenmesi öngörölerek ihale edilen işlerde fiyat farkı olarak ödenecek bedelin, sözleşme bedelinde artış meydana gelmesi halinde bu artış tutarının % 6 'sı oranında teminat olarak kabul edilen değerler üzerinden ek kesin teminat alınır. Fiyat farkı olarak ödenecek bedel üzerinden hesaplanan ek kesin teminat hakedişlerden kesinti yapılmak suretiyle de karşılanabilir."

hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda, **fiyat farkı ödenmesi öngörölerek ihale edilen işlerde fiyat farkı olarak ödenecek bedel üzerinden yukarıda belirtilen hüküm gereğince ek kesin teminat alınması gerekmektedir.**

Bölüm 6 - Soru 7

Kesin teminat ve ek kesin teminatlar hangi hallerde geri verilir?

Taahhüdün, sözleşme ve ihale dokümanı hükümlerine uygun olarak yerine getirildiği ve yüklenicinin bu işten dolayı idareye herhangi bir borcunun olmadığı tespit edildikten sonra alınmış olan kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar yükleniciye iade edilir.

Bölüm 6 - Soru 8

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre geçici teminat hangi hallerde gelir kaydedilir?

- 1) Gerçeğe aykırı hususlar içeren taahhütname sunulması veya ihale üzerinde kalan istekli tarafından taahhüt altına alınan durumu tevsik eden belgelerin sözleşme imzalanmadan önce verilmemesi,
- 2) İhaleye katılamayacağı 4734 sayılı Kanun'un 11'inci maddesinde sayılanların ihaleye katılması,
- 3) Tekliflerin değerlendirilmesinde; teklifin esasını değiştirecek nitelikte olmaması kaydıyla, belgelerde bilgi eksikliği bulunması halinde idarece belirlenen sürede istekliler tarafından bu eksik bilgilerin tamamlanmaması,
- 4) İhale üzerinde kalan isteklinin sözleşmeyi imzalamaması,
- 5) Ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibinin sözleşmeyi imzalamaması,

hallerinde geçici teminat gelir kaydedilir.



Bölüm 6 - Soru 9

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre isteklilerin yasaklılık teyidi ne zaman yapılır?

Kamu İhale Genel Tebliği'nin 30.5.2 maddesinde;

“4734 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinde, sadece ihale üzerinde kalan istekli ile varsa ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibi isteklinin, 42 nci maddesinde de sadece ihale üzerinde kalan isteklinin yasaklı olup olmadığının Kurumdan teyit ettirilmesinden söz edilmiş ise de, 11 inci maddede ihalelere katılmaktan yasaklanmış olanların hiçbir şekilde ihalelere katılmamalarının sağlanmasının amaçlandığı dikkate alındığında, ihale tarihi itibarıyla ihaleye katılan tüm isteklilerin ihalelere katılmaktan yasaklı olup olmadığının sorgulanması ve teyit edilmesinin zorunlu olduğu anlaşılmaktadır.”

hükmü yer almaktadır.

Buna göre;

- 1) İhale tarihi itibarıyla** ihaleye katılan tüm isteklilerin,
- 2) İhale kararları ihale yetkilisince onaylanmadan önce,** ihale üzerinde kalan istekli ile varsa ekonomik açıdan en avantajlı ikinci teklif sahibi isteklinin,
- 3) Sözleşmenin imzalanacağı tarihte** ihale üzerinde kalan isteklinin, ihalelere katılmaktan yasaklı olup olmadığının teyit edilmesi zorunludur.



Bölüm 6 - Soru 10

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre yüklenici sözleşmeyi nasıl devredebilir?

Sözleşme, zorunlu hallerde ihale yetkilisinin yazılı izni ile başkasına devredilebilir. Ancak, devir alacaklarda ilk ihaledeki şartların aranması zorunludur. Ayrıca, isim ve statü değişikliği gereği yapılan devirler hariç olmak üzere, bir sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde aynı yüklenici tarafından başka bir sözleşme devredilemez veya devir alınamaz.

İzinsiz devredilen veya devir alınan veya bir sözleşmenin devredildiği tarihi takip eden üç yıl içinde devredilen veya devir alınan sözleşmeler feshedilerek, devreden ve devir alanlar hakkında ihalelere katılmaktan yasaklama hükümleri uygulanır.

Bölüm 6 - Soru 11

Yüklenicinin mücbir sebep halleri dışında mali acz içerisinde olduğunu gerekçeleri ile bildirerek sözleşmeyi feshetmesi halinde hangi işlemler uygulanır?

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre sözleşme yapıldıktan sonra mücbir sebep halleri dışında yüklenicinin mali acz içinde bulunması nedeniyle taahhüdünü yerine getiremeyeceğini gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak bildirmesi halinde, ayrıca protesto çekmeye gerek kalmaksızın kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar gelir kaydedilir ve sözleşme feshedilerek hesabı genel hükümlere göre tasfiye edilir. Ayrıca yüklenici hakkında ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.

Bölüm 6 - Soru 12

Yüklenicinin ölümü, iflası, ağır hastalığı, tutukluluğu veya mahkûmiyeti halinde hangi işlemler yapılır?

- Yüklenicinin ölümü halinde, sözleşme feshedilir, kesin teminatları ve varsa diğer alacakları varislerine verilir. Ancak, aynı şartları taşıyan ve talepte bulunan varislere idarenin uygun görmesi halinde, ölüm tarihini izleyen otuz gün içinde varsa ek teminatlar dâhil taahhüdün tamamı için gerekli kesin teminatı vermeleri şartıyla sözleşme devredilebilir.
- Yüklenicinin iflas etmesi halinde sözleşme feshedilir, kesin teminatı gelir kaydedilir, yasaklama işlemi yapılmaz.
- Ağır hastalık, tutukluluk veya özgürlüğü kısıtlayıcı bir cezaya mahkûmiyeti nedeni ile yüklenicinin taahhüdünü yerine getirememesi halinde; bu durumun oluşunu izleyen otuz gün içinde yüklenicinin teklif edeceği ve ilgili idarenin kabul edeceği birinin vekil tayin edilmesi koşuluyla taahhüde devam edilebilir. Ancak, bu hüküm uygulanmaz ise sözleşme feshedilir, kesin teminatı gelir kaydedilir, yasaklama işlemi yapılmaz.

Bölüm 6 - Soru 13

İhalelere katılmaktan yasaklama kararı şirket veya şahıslar üzerinde nasıl uygulanır?

Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında da yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

Bölüm 6 - Soru 14

Yüklenici ile idare karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshedebilir mi?

4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre yüklenici ile idarenin karşılıklı feshine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır.

İdarenin sözleşmeyi feshetme şartları;

- a) Yüklenicinin taahhüdünü ihale dokümanı ve sözleşme hükümlerine uygun olarak yerine getirmemesi veya işi süresinde bitirmemesi üzerine, ihale dokümanında belirlenen oranda gecikme cezası uygulanmak üzere, idarenin en az on gün süreli ve nedenleri açıkça belirtilen ihtarına rağmen aynı durumun devam etmesi,
- b) Sözleşmenin uygulanması sırasında yüklenicinin 4735 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinde sayılan yasak fiil veya davranışlarda bulunduğu tespit edilmesi halinde kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar gelir kaydedilir. İhalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.

Yüklenicinin sözleşmeyi feshetme şartları;

Sözleşme yapıldıktan sonra mücbir sebep halleri dışında yüklenicinin mali acz içinde bulunması nedeniyle taahhüdünü yerine getiremeyeceğini gerekçeleri ile birlikte yazılı olarak bildirmesi halinde, ayrıca protesto çekmeye gerek kalmaksızın kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar gelir kaydedilir ve sözleşme feshedilerek hesabı genel hükümlere göre tasfiye edilir.



Bölüm 6 - Soru 15

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre hangi hallerde yasaklama kararı verilir?

1

Kamu İhale Kanunu'nun 17'nci maddesinde sayılan **yasak fiil veya davranışlarda bulunanlar** hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.

- a) Hile, vaat, tehdit, nüfuz kullanma, çıkar sağlama, anlaşma, irtikâp, rüşvet suretiyle veya başka yollarla ihaleye ilişkin işlemlere fesat karıştırmak veya buna teşebbüs etmek.
- b) İsteklileri tereddüde düşürmek, katılımı engellemek, isteklilere anlaşma teklifinde bulunmak veya teşvik etmek, rekabeti veya ihale kararını etkileyecek davranışlarda bulunmak.
- c) Sahte belge veya sahte teminat düzenlemek, kullanmak veya bunlara teşebbüs etmek.
- d) Alternatif teklif verebilme halleri dışında, ihalelerde bir istekli tarafından kendisi veya başkaları adına doğrudan veya dolaylı olarak, asaleten ya da vekâleten birden fazla teklif vermek.
- e) Kamu İhale Kanunu'nun 11'inci maddesine göre ihaleye katılamayacağı belirtildiği halde ihaleye katılmak.

2

Üzerine ihale yapıldığı halde **mücbir sebep halleri dışında usulüne göre sözleşme yapmayanlar** hakkında ise altı aydan az olmamak üzere bir yıla kadar ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.

Bölüm 6 - Soru 16

Kesin teminat gelir kaydedilirken teminat tutarının güncellenmesi gerekir mi?

Kamu İhale Genel Tebliği'nin 27.8'inci maddesinde;

*“4735 sayılı Kanunun 22 nci maddesi gereğince, **kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar, alındığı tarihten gelir kaydedileceği tarihe kadar Türkiye İstatistik Kurumunca yayımlanan Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE) göre güncellenir, güncellenen tutar ile kesin teminat ve varsa ek kesin teminat tutarları arasındaki fark yükleniciden tahsil edilir, hak edişlerden kesinti yapılmak suretiyle teminat alınan hallerde, alıkonulan tutar gelir kaydedilir ve sözleşmenin feshedildiği tarihten sonra yapılmayan iş miktarına isabet eden teminat tutarı da aynı şekilde güncellenerek yükleniciden tahsil edilir.**”*

hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda; yukarıda yer alan mevzuat gereğince **kesin teminat ve varsa ek kesin teminatların gelir kaydedilmesi aşamasında** Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE) göre **güncellenmesi zorunludur. Güncellenen tutar ile kesin teminat ve varsa ek kesin teminat tutarları arasındaki fark yükleniciden tahsil edilir.**



Bölüm 6 - Soru 17

Geçici ve kesin teminatın gelir kaydedileceği hallerde, fiilen yatırılan teminat tutarı mı yoksa mevzuatta öngörülen orana karşılık gelen tutar mı esas alınır?

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Geçici teminat" başlıklı 33'üncü maddesinde

"İhalelerde, teklif edilen bedelin % 3'ünden az olmamak üzere, istekli tarafından verilecek tutarda geçici teminat alınır."

hükmü yer almaktadır.

Kamu İhale Kurulu'nun 30.11.2022 tarihli ve 2022/MK-329 sayılı kararında;

"...Danıştay Onüçüncü Dairesinin 22.09.2022 tarihli ve E:2019/2559, K:2022/3274 sayılı kararında belirtilen gerekçeler nedeniyle, geçici teminat mektubu miktarının teklif tutarının %3'üncü aşan kısmının iade edilmesine oy birliği ile karar verildi."

ifadesi yer almaktadır.

Buna göre, **geçici teminatın gelir kaydedileceği hallerde, geçici teminat mektubu miktarının %3'ü aşan kısmının istekliye iade edilmesi gerekmektedir.**

Diğer taraftan, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "Kesin teminat" başlıklı 43'üncü maddesinde;

"Taahhüdün sözleşme ve ihale dokümanı hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesini sağlamak amacıyla, sözleşmenin yapılmasından önce ihale üzerinde kalan istekliden ihale bedeli üzerinden hesaplanmak suretiyle % 6 oranında kesin teminat alınır."

Ancak, danışmanlık hizmet ihalelerinde ihale dokümanında belirtilmesi kaydıyla, kesin teminat sözleşme yapılmadan önce alınmayabilir. Bu durumda, düzenlenecek her hakedişten % 6 oranında yapılacak kesintiler teminat olarak alıkonulur." hükmü yer almaktadır.

hükmü yer almaktadır.

Kamu İhale Kurulu'nun 02.02.2022 tarihli ve 2022/DK.D-40 sayılı kararında;

“4735 sayılı Kanun’un 22’nci maddesi uyarınca kesin teminatın gelir kaydedileceği hallerde, fiilen yatırılan teminat tutarı yerine mevzuatta öngörülen orana karşılık gelen tutarın esas alınarak işlem yapılmasına oy birliğiyle karar verildi.” ifadesi yer almaktadır.

ifadesi yer almaktadır.

Buna göre, **kesin teminatın gelir kaydedileceği hallerde, fiilen yatırılan teminat tutarı yerine mevzuatta öngörülen orana karşılık gelen teminat tutarının esas alınması gerekmektedir.**

Örneğin;

Teklif bedeli 100.000,00 TL olan bir hizmet alımı ihalesi için istekli tarafından yatırılan geçici teminat tutarı 3.500,00 TL olsun. İhale üzerinde bırakılan isteklinin sözleşme imzalama yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’nun 44’üncü maddesi gereğince ihale üzerinde bırakılan isteklinin geçici teminatının gelir kaydedilmesi gerekmektedir. Buna göre; isteklinin yatırmış olduğu 3.500,00 TL tutarındaki teminatta teklif edilen bedelin %3’lük kısmı olan 3.000,00 TL’nin gelir kaydedilmesi, kalan 500,00 TL’nin ise istekliye iade edilmesi gerekmektedir.

VII.



BÖLÜM

“Diğer Hususlar”

Bölüm 7 - Soru 1

Bakanlığımıza bağlı kuruluşlar bünyesinde hizmet vermek isteyen gönüllü çalışanlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılır mı?

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmıştır.

Yine Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesinde hizmet akdi, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda sayılan hizmet akdi ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. 6098 sayılı Kanun'un 393'üncü maddesi ile hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak değerlendirilmekte, kişinin, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görmesi ve bu işin de işveren tarafından kabul edilmesi halinde hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinde ise iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmış olup hizmet akdinin unsurlarında iş, ücret, bağımlılık ve zaman unsurları bulunmaktadır.

Hizmet akdi iki taraflı akitlerden olup tarafları birbirine taahhütlerle bağladığından, hizmet akdinde hukuki bağımlılık şart olup işçinin işverenin emir ve görüşleri doğrultusunda işverenin gösterdiği yerde belirli ya da belirsiz sürede çalışması ve bunun karşılığında da işverenden ücret alması gerekmektedir.

Bu itibarla, Bakanlığımız kuruluşlarında gönüllü olarak çalışan kişilerin, gönüllülük esası ile ücret almadan bu görevi ifa ettiklerinden 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaması gerekmektedir.

Bölüm 7 - Soru 2

Bakanlığımıza bağlı kuruluşlar için kiralanan taşınmazların yenilenen kira dönemlerinde uygulanacak kira bedeli nasıl belirlenir?

16/01/2019 tarih ve 30657 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu İdarelerinin Taşınmaz Kiralamalarına İlişkin Genelge"de;

1. Daha önceki yıllarda kiralanmış olup da sonraki yıllarda kiralınmasına devam edilecek taşınmazların kira bedeli, Türkiye İstatistik Kurumunca artışın yapılacağı ayda yayımlanan Tüketici Fiyatları Endeksinin on iki aylık ortalamalarına göre yüzde değişim oranını geçmeyecek şekilde artırılacaktır. Ancak, söz konusu yüzde değişim oranının kiralamanın yenileneceği ayda negatif çıkması halinde kira bedelinde bir değişiklik yapılmayacaktır."

hükmü yer almakta olup yeni yapılacak taşınmaz kiralamalarında sözleşmeye konulacak hükümler belirtilmektedir.

Bu kapsamda **yenilenen kira dönemlerinde** Genelge'de belirtildiği üzere Türkiye İstatistik Kurumunca **artışın yapılacağı ayda yayımlanan Tüketici Fiyat Endeksinin on iki aylık ortalamalarına göre yüzde değişim oranını geçmeyecek** şekilde makul bir oran belirlenerek artış yapılabilir.

Ancak, Bakanlığımıza bağlı **ev tipi sosyal hizmet birimleri** (Çocuk Evi, Umutevi) için yapılmış olan kira sözleşmelerinde ise Türk Borçlar Kanunu'na eklenen Geçici 2'inci maddeye göre 2/7/2023 ilâ 1/7/2024 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında yenilenen kira dönemlerinde bir önceki kira yılına ait kira bedelinin **yüzde yirmi beşini geçmemek üzere** artış uygulanabilir.

Bölüm 7 - Soru 3

Bakanlığımıza bağlı hizmet veren kuruluşlarımız için kiralanmış olan taşınmazların 5 yıldan uzun süreli kira sözleşmeleri bakımından yeni kira yılında uygulanacak kira bedeline ilişkin uyuşmazlıklarda nasıl bir yol izlenir?

Kira bedelinin belirlenmesini düzenleyen Türk Borçlar Kanunu'nun 344 üncü maddesinde;

*“Taraflarca bu konuda bir anlaşma yapıp yapılmadığına bakılmaksızın, beş yıldan uzun süreli veya **beş yıldan sonra yenilenen kira sözleşmelerinde ve bundan sonraki her beş yılın sonunda**, yeni kira yılında uygulanacak kira bedeli, **hâkim tarafından tüketici fiyat endeksindeki oniki aylık ortalamalara göre değişim oranı, kiralananın durumu ve emsal kira bedelleri göz önünde tutularak hakkaniyete uygun biçimde belirlenir**. Her beş yıldan sonraki kira yılında bu biçimde belirlenen kira bedeli, önceki fıkralarda yer alan ilkelere göre değiştirilebilir...”*

hükmü yer almaktadır. Kira bedelinin dava yoluyla belirlenmesine ilişkin Kanun'un 345 nci maddesine göre;

*“Kira bedelinin belirlenmesine ilişkin dava her zaman açılabilir. Ancak, bu dava, yeni dönemin başlangıcından en geç otuz gün önceki bir tarihte açıldığı ya da kiraya veren tarafından bu süre içinde kira bedelinin artırılacağına ilişkin olarak kiracıya yazılı bildirimde bulunulmuş olması koşuluyla, izleyen yeni kira dönemi sonuna kadar açıldığı takdirde, **mahkemece belirlenecek kira bedeli, bu yeni kira döneminin başlangıcından itibaren kiracıyı bağlar**.*

Sözleşmede yeni kira döneminde kira bedelinin artırılacağına ilişkin bir hüküm varsa, yeni kira döneminin sonuna kadar açılacak davada mahkemece belirlenecek kira bedeli de, bu yeni dönemin başlangıcından itibaren geçerli olur.”

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18/B maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre kira bedelinin mahkeme tarafından tespiti için öncelikle **kiraya veren tarafından arabuluculuk bürosuna başvuru yapılması zorunludur.**

Arabuluculuk görüşmelerinde, binada ve çevresinde bulunan benzer şartlardaki kira bedellerinin öğrenilmesi ve emlakçılar odasından görüş alınması, eski kiracı olunması da gözetilerek makul bir bedel üzerinde anlaşmaya varılması mümkündür.

KAYNAKÇA

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 6245 sayılı Harcırak Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu
- 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Hizmet Alımlarında Uygulanacak Fiyat Farkına İlişkin Esaslar
- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar
- Kamu İhale Genel Tebliği



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI