

**T.C.
MALİYE BAKANLIĞI
BÜTÇE VE MALİ KONTROL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI
DIŞINDA SAĞLANAN MALİ VE SOSYAL HAKLAR, YARDIMLAR
VE HİZMETLER**

DEVLET BÜTÇE UZMANLIĞI ARAŞTIRMA RAPORU

Ramazan AK

Devlet Bütçe Uzman Yardımcısı

ANKARA

HAZİRAN 2010

**T.C.
MALİYE BAKANLIĞI
BÜTÇE VE MALİ KONTROL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI
DIŞINDA SAĞLANAN MALİ VE SOSYAL HAKLAR, YARDIMLAR
VE HİZMETLER**

DEVLET BÜTÇE UZMANLIĞI ARAŞTIRMA RAPORU

Ramazan AK
Devlet Bütçe Uzman Yardımcısı

Danışman
Egemen Mert ÇETİNKAYA
Devlet Bütçe Uzmanı

ANKARA

HAZİRAN 2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1
1.PROBLEM	2
2. AMAÇ	3
3. VARSAYIMLAR	5
4. SINIRLILIKLAR	5
5. YÖNTEM	5
5.1.Araştırma Modeli.....	5
5.2.Verilerin Toplanması.....	6
5.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	6
5.4.Süre.....	6
6. ÖNEM	6
7. GÜÇLÜK.....	7
8. TANIMLAR	7
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
1.1. KAMU KESİMİ	8
1.2. KAMU PERSONEL YÖNETİMİ	10
1.2.1. Genel Yönetim Kapsamındaki Kamu İdareleri	11
1.2.2. Kamu Görevlisi.....	12
1.2.3. Kamu Personeli İstihdam Şekilleri	13
1.2.3.1. Memur	14
1.2.3.2. Sözleşmeli Personel	15
1.2.3.3. Geçici Personel	16
1.2.3.4. İşçi	17
1.3. KADRO	20
1.4. POZİSYON	20
2. KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARINA BAĞLI OLARAK SAĞLANAN MALİ VE SOSYAL HAKLAR YARDIMLAR VE HİZMETLER.....	22
2.1. Gösterge Aylığı.....	22
2.2. Ek Gösterge Aylığı	22
2.3. Taban Aylığı	23
2.4. Kıdem Aylığı	24
2.5. Yan Ödeme Aylığı.....	25
2.6. Yan Ödeme Kararnamesine Göre Ödenen Tazminatlar	26
2.6.1. Özel Hizmet Tazminatı.....	27
2.6.2. Eğitim Öğretim Tazminatı.....	28
2.6.3. Din Hizmetleri Tazminatı	28
2.6.4. Emniyet Hizmetleri Tazminatı	28
2.6.5. Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı	29
2.6.6. Denetim Tazminatı	29
2.6.7. Adalet Hizmetleri Tazminatı	29

2.6.8. Diğer Tazminatlar	29
2.7. Makam Tazminatı	30
2.8. Temsil Tazminat	31
2.9. Görev Tazminatı	32
2.10. Yüksek Hakimlik Tazminatı	33
2.11. Ek Ödeme	33
2.12. Tayın Bedeli	36
2.14. Üniversite Ödeneği	37
2.15. Hizmet Tazminatı	37
2.16. Ek Hizmet Tazminatı	38
2.17. Aylık	38
2.18. Yargı Ödeneği	38
2.19. Sosyal Sigortalar	39

3.KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN MALİ HAKLAR	41
3.1. Ek Özel Hizmet Tazminatı	41
3.2. Toplu Görüşme Primi	41
3.3. Yabancı Dil Tazminatı	42
3.4. Uçuş, Atlayış ve Dalış Tazminatı	43
3.5. Asayiş Tazminatı	45
3.6. Bomba İmha Tazminatı	45
3.7. İlave Özel Hizmet Tazminatı Ödemesi	46
3.8. Özel Harekat ve Operasyon Tazminatı	47
3.9. Ek Tazminat (375 S.KHK Md.28/B)	48
3.10. Ek Tazminat (375 S.KHK Md.31)	49
3.11. Kıbrıs Tazminatı	49
3.12. İl Özel İdare Ödeneği	50
3.13. Orman-Arazi Ödeneği	50
3.14. Tapu ve Kadastro Arazi Ödeneği	51
3.15. Çocuk Koruma Kanunu Ödeneği	51
3.16. Ek Ders Ücreti	51
3.17. Sınav Ücreti	53
3.18. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği	53
3.19. Eğitim Öğretim Ödeneği	54
3.20. Nöbet Ücreti	54
3.21. İcap Nöbeti	55
3.22. Vekalet Ücreti	55
3.23. Fazla Çalışma Ücreti	56
3.23.1. Nispi Fazla Çalışma Ücreti	57
3.23.2. Maktu Fazla Çalışma Ücreti	58
3.23.3. Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti	59
3.24. Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Ücret	60
3.25. Döner Sermaye Ödemesi	61
3.26. Ek Tazminat (Hakim ve Savcılar Yüksek Kurulu Üye Tazminatı)	62
3.27. Anayasa Mahkemesi Raportör Ödeneği	62
3.28. Uyuşmazlık Mahkemesi Üye ve Raportör Ödeneği	63

3.29. Anayasa Mahkemesinde Görevlendirilenlere Ek Ödenek.....	63
3.30. İdari Görev Ödeneği	64
3.31. Geliştirme Ödeneği.....	64
3.32. Ödüller	66
3.33. İkramiye.....	68
3.34. Adli Personele ve Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat....	70
3.35. Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması.....	71
3.36. Seyyar Görev Tazminatı	73
4. KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN SOSYAL HAKLAR	74
4.1. Konut Kredisi	74
4.2. Lojman.....	75
4.3. Öğrenim Bursları ve Yurtları.....	77
4.4. Aile Yardımı Ödeneği	77
4.5. Doğum Yardımı Ödeneği	78
4.6. Ölüm Yardımı Ödeneği	79
4.7. Cenaze Giderleri	79
4.8. Giyecek Yardımı.....	81
4.9. Yiyecek Yardımı.....	84
4.10. Kitap ve Bilgisayar Yardımı.....	87
4.11. Evlenme Yardımı.....	87
5.KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN HİZMETLER	88
5.1. Banka Promosyonları	88
5.2. Servis Yardımı	89
5.3. Çocuk Bakımevi ve Kreşler.....	89
5.4. Sosyal Tesisler	92
SONUÇ.....	96
1.Özet.....	96
2.Değerlendirme	99
3.Öneriler.....	101
KAYNAKÇA.....	105

KISALTMALAR LİSTESİ

A.A.T.U.H.K.	: Amme Alacakları Tahsili Usulü Hakkında Kanun
BKK	: Bakanlar Kurulu Kararı
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
EYDMA	: En Yüksek Devlet Memuru Aylığı
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
K.	: Karar
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
KPDS	: Kamu Personeli Dil Sınavı
M.	: Madde
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
Ön. Ver.	: Önceki Kaynak
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti

TİKA	: Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
4/B	: 4 üncü maddesi B fıkrası
4/C	: 4 üncü maddesi C fıkrası
YPK	: Yüksek Planlama Kurulu

GİRİŞ

Devletin görev ve sorumluluk alanının zaman içinde genişlemesi, kamu hizmetlerinin nicelik ve nitelik bakımından artmasına sebep olmuştur. Devletin artan bu görev ve sorumluluklarını etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi ancak iyi işleyen bir kamu personel sistemi ile mümkün olacaktır. Ülkemizde birçok nedene bağlı olarak, kamu personel sisteminin ciddi bir bunalım içinde olduğu ve kapsamlı bir reforma ihtiyaç duyduğu birçok kesim tarafından dile getirilmektedir. Sorun ile ilgilenen çevreler, akademisyenler ve bütün siyasi partiler bu kapsamda acil bir düzenleme yapılmasının gerekli olduğunun altını çizmektedirler. Aslında sözü edilen bunalım bir bakıma toplumun ve Devletin ihtiyaç duyduğu değişimlerin ve reformların sadece bir yönünü oluşturmaktadır.

Kamu yönetiminde hissedilen reform ihtiyacı kendisini kamu personel sisteminde de göstermektedir. Kamu yönetimi sistemi, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana bir yapılanma ve değişim süreci yaşamaktadır. Ancak bu değişim, daha çok günlük sorunlara yönelik geçici çözümler getirdiğinden dolayı gelinen noktada kamu yönetimi ve kamu personel sistemi ihtiyaçlara cevap verememektedir. Bu anlamda, hem kamu yönetiminin reforma tabi tutulması hem de daha etkili insan kaynakları yönetimine yol açabilecek kamu personel sistemi reformu, hükümetlerin ve yöneticilerin yıllardır söylem olarak gündemlerinde tuttıkları bir konu olmuştur.

Türkiye’de kamu personel sistemi birbirinden farklı dört alan üzerinde yükselmektedir. Bu dört farklı alanı idari, askeri, akademik ve adli personel başlıkları oluşturmaktadır. Yalnızca günümüzde değil, tarihsel gelişme çizgisi üzerinde izlendiğinde geçmişte de, kamu istihdamının hemen hemen aynı alanlara bölünerek kurulduğu görülmektedir. Bu alanlarda istihdamın temel özellikleri birbirlerinden farklıdır. Genel olarak, her birini düzenleyen ayrı tüzel metinler kabul edilmiştir. Türkiye’de mevcut sistemde idari, askeri, akademik ve adli alanda çalışan personel kendi özel personel kanunlarıyla düzenlenmişlerdir. İdari personel 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa¹, askeri personel 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa², akademik personel

¹ 14/7/1965 tarih ve 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu”, (23/7/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

² 27/7/1967 tarih ve 926 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu”, (10/8/1967 tarih ve 12670 sayılı Resmi Gazete).

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununa³, hâkimler ve savcılar 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanununa⁴ tabi olarak çalışmaktadır. Dört farklı alanı farklı personel kanunlarıyla düzenlemek bir ülke geleneğidir ve bu kanunlarda yer alan personel yönetimi ilkeleri idari, askeri, akademik, adli personel açısından büyük farklılıklar göstermektedir.⁵ Araştırma raporunda, bu farklılıklar Türkiye'deki kamu personel sisteminde kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler çözümlenmek bakımından ele alınacaktır.

1.PROBLEM

Kamu personel sisteminde, ihtiyaç duyulan reform çalışmalarının belki de en önemli ayağını, kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklarda yapılacak düzenlemeler oluşturmaktadır. Cumhuriyetin kuruluşundan beri personel sisteminde yapılan düzenlemelerin neredeyse tamamının mali haklar konusunda olması da bunu göstermektedir. Nitekim kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklar tek başına hizmet kalitesini yükseltmeye yetmese de, bu husustaki yetersizlikler, kamu personel sistemine yönelik yapılacak diğer düzenlemelerden beklenen sonuçların elde edilememesine neden olacaktır. Bu kapsamda kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklar, söz konusu reform çalışmalarının esasını oluşturmalı ve sistemde yapılacak değişimlerin, beraberinde adil, sade ve anlaşılabilir bir mali ve sosyal hak yapısını getirmesi gerekmektedir. Bu gereklilik, çeşitli dönemlerde gündeme gelmekte ise de henüz bir sonuç alınmış değildir.

Kamu personeli sistemi hakkında genel düzenleyici nitelikteki en yeni düzenleme, 657 sayılı Kanundur. Kamu personel sisteminin esasını oluşturan 657 sayılı Kanunda günümüze kadar köklü ve genel bir düzenleme yapılmış değildir. Oysa personel sistemi yaşayan bir organizma gibi sürekli değişimlere ihtiyaç duymaktadır. Ancak söz konusu bu değişimler, karşımıza farklı zamanlarda ve farklı konularda yapılan münferit düzenlemeler olarak çıkmıştır. Bu düzenlemeler ise değişimi yakalamaktan ziyade mevcut sistemi

³ 11/10/1983 tarih ve 2914 sayılı “Yükseköğretim Personeli Kanunu”, (13/10/1980 tarih ve 18190 sayılı Resmi Gazete).

⁴ 24/2/1983 tarih ve 2802 sayılı “Hakimler ve Savcılar Kanunu”, (26/2/1983 tarih ve 17971 sayılı Resmi Gazete).

⁵ SAYAN, İpek Özkal, “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi: İdari, Askeri, Adli, Askeri Personel Ayrımı” Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 1,2009 cilt:64.

bozmaktan öteye gidememiştir. Nitekim 657 sayılı Kanun, günümüze kadar çok sayıda değişikliğe konu olmuştur. Çoğu kanun hükmünde kararnameler ile yapılan müdahalelerden sonra günümüzde, maddelerinin dörtte üçü değişikliğe uğramış bir Kanun durumundadır. Bu Kanun, maddelerinin üçte biri ek, geçici ve ek geçici maddelerden oluşan kendine özgü bir düzenleme haline gelmiştir.

Elbette bu düzenlemelerden kamu çalışanlarına sağlanan mali haklar da nasibini almış ve günümüze gelindiğinde karşımıza, çalışanların büyük bir bölümünü tatmin etmekten uzak ve oldukça karmaşık bir yapı ortaya çıkmıştır. Mali ve sosyal hakları oluşturan unsurların sayısı artmış, kamuda çalışanlara sağlanan mali ve sosyal haklardaki homojenlik kaybolmuş ve neredeyse her kurumda farklı mali ve sosyal hak uygulamaları başlamıştır. Kamu personeline sağlanan mali hakların miktarı ile bunun adaletli bir şekilde dağıtımı, gerek çalışma barışı açısından gerekse iş verimliliği açısından oldukça önemlidir. Ancak, bütçe açısından baktığımızda, toplam bütçe büyüklüğünün yaklaşık %25 ini personel giderlerinin oluşturmasına karşılık, çalışanların mali haklar yönünden tatmin olduğu söylenemez. Personel giderlerinin bütçe içerisinde bu kadar büyüklüğe sahip olmasına karşın, çalışanların büyük bir bölümünü tatmin edemiyor olması, kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal hakların ihtiyaçlara cevap vermekten uzak olduğunu göstermektedir.

2. AMAÇ

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dolayısıyla sağlanan mali ve sosyal hakları, yardımlar ve hizmetleri ortaya koyarak, kamudaki ödeme çeşitliliğini toplulaştırıp, bunların dışında söz konusu kadro ve pozisyonlara bağlı olmadan sağlanan hakları tespit ederek, bunlardaki fazlalığı ve adaletsizliği göz önüne getirmektir.

Bu kapsamda araştırma raporunda beş bölüme yer verilmektedir.

Birinci bölümde, kamu kesimi, kamu görevlisi, kamuda istihdam türleri, kadro, pozisyon, kadroya ve pozisyona bağlı olarak sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler kavramları açıklanmaktadır. Bu açıklamalar ile, araştırma raporunun konusunu oluşturan kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar yardımlar ve hizmetlerin temel ögesi olan kamu çalışanı kavramını kamu kesimi ile ilişkilendirerek açıklamak ve mali ve sosyal hak yapısında farklılık yaratabilen kamudaki

istihdam türlerini ortaya koymak ayrıca kadro ve pozisyon kavramlarının belirginleştirilmesiyle de sağlanan mali ve sosyal haklarla yardımlar ve hizmetlerin kadro ve pozisyona bağlı olmayan kısmının ayrıştırılması amaçlanmıştır.

İkinci bölümde, kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonlarına bağlı olarak sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler, sağlanan hakkın yer aldığı mevzuattaki ifade göz önünde bulundurularak ve söz konusu hakkın ilgili kadro veya pozisyondaki tüm personele sağlanıp sağlanmadığı kriterleri göz önünde bulundurulmak suretiyle başlıklar halinde ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde, kadro ve pozisyonlar dışında sağlanan mali haklar, ödeme bazlı olarak ele alınmış ve kadro ve pozisyona bağlı olmayan mali haklar kalem kalem ele alınarak, her bir ödeme unsuru itibarıyla yararlandırılan personele söz konusu ödeme başlığı altında yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan sosyal haklar, kadro ve pozisyona bağlı olarak sağlananlardan ayrıştırılarak incelenmiş, yine personele sağlanan sosyal hak kalemi altında da yararlanan personelin istihdam türü itibarıyla sıralaması yapılmıştır.

Beşinci bölümde de, kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan hizmetler ele alınmış olup, söz konusu hizmetler yine kalem kalem sayılarak anılan kalemler altında da yararlanan personele yer verilmiştir.

Bu çalışmada, yabancı ülke uygulamalarına yer verilmemiş olup sadece Ülkemiz kamu personel sistemindeki mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler anlatılmaktadır. Bu çalışmanın üçüncü, dördüncü ve beşinci bölümünü oluşturan “Kamu Çalışanlarına Kadro ve Pozisyonları Dışında Sağlanan Mali ve Sosyal Haklar, Yardımlar ve Hizmetler”in açıklanmasında, kamu kesimi kavramı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda⁶ geçen merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri yani anılan Kanuna ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ve kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) ile sınırlı tutulmuş, işçiler ve yurt dışında görevli kamu görevlilerine sağlanan mali ve sosyal haklar konu dışında bırakılmıştır.

⁶ 10/12/2003 tarih ve 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”, (24/12/2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete).

3. VARSAYIMLAR

- Araştırmada kullanılan ve değişik kaynaklardan elde edilen verilerin ve diğer tüm bilgilerin doğru olduğu,

- Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler anlamındaki dağınık yapının ve farklı uygulamaların, personel sisteminde sorunlara neden olduğu,

- Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler anlamındaki dağınık yapının yarattığı sorunların çözülebileceği ve uygulamada birliğin sağlanabileceği,

varsayılmaktadır.

4. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma raporu ülkemizde merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde istihdam edilen kamu çalışanları ile sınırlıdır. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde, kamu görevlilerinin istihdamını düzenleyen çok sayıda yasal düzenleme bulunması çalışmamızda sınırlamalar yapma gereğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, çalışmamızda öncelikle temel personel Kanunu niteliğindeki 657 sayılı DMK, 926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanun kapsamındaki istihdam türlerine görev yapan kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar ayrıntılı olarak değerlendirilecek, daha sonra kamu çalışanlarının özlük haklarına ilişkin hususların düzenlendiği diğer mevzuatlardaki kadro ve pozisyonlar dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler incelenecektir.

5. YÖNTEM

5.1.Araştırma Modeli

Bu araştırma raporu, tarama ve görüşme modellerinin belli safhalarda kullanımıyla ulaşılan veriler ile bu verilerin analizi yapılarak hazırlanmıştır.

5.2.Verilerin Toplanması

Araştırma konusuna ilişkin mevzuat, kitap, makale, plan, program, rapor, tezlere ilişkin veriler belge tarama tekniği ile elde edilmiştir. Kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler ile ilgili veriler, çeşitli kamu idarelerinde çalışan uygulayıcılar ile Maliye Bakanlığında kamu çalışanlarına ilişkin mevzuat düzenlemelerinin yapıldığı ve konu ile ilgili görüşler verildiği Personel Mevzuatı Dairesi I, Personel Mevzuatı Dairesi II, Kadrolar Dairesi ve Sağlık, Sosyal Güvenlik, İş Hukuku, Mahalli İdareler ve KİT Dairesi personeliyle yapılan görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Mevzuat bilgileri ve rakamsal veriler Başbakanlık, Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı ve Devlet Personel Başkanlığı ile ilgili birimlerden karşılanmaya çalışılmıştır. Bu kurumların internet sayfalarından da faydalanılmıştır. Kitap, makale, plan, program, rapor ve tezlere, Milli Kütüphane, Maliye Bakanlığı, TODAİE ve Devlet Personel Başkanlığı kütüphanelerinden ve değişik internet sayfalarından ulaşılmıştır.

5.3. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Toplanan veriler ile kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler ortaya konulmuş ve bunların değerlendirmesi yapılmıştır. Bu belirleme yapılırken ilk olarak kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetlere ilişkin mevzuattaki durum ortaya konulmuş, daha sonra da gerek hukuki, gerekse personel sistemindeki yeri açısından değerlendirmesi yapılmıştır.

5.4.Süre

Bu araştırma raporu 10 aylık bir sürede hazırlanmıştır.

6. ÖNEM

Mevzuattaki son düzenlemeler ve gelişmeler ışığında, uygulamanın içinde bulunmanın avantajlarının da yansıtılması ile hazırlanan bu araştırma raporu, geniş bir uygulama alanına yayılan kamu çalışanlarına sağlanan kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetlerin, bu şekilde tek bir rapor haline getirilip sunulması nedeniyle, gerek uygulayıcılara, gerekse kamu çalışanlarına ve araştırmacılara yönelik iyi bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, kamu

personel sistemine ve istihdam modellerine yönelik yapılacak düzenlemelerde, bu araştırma raporunun mevcut sorunların tespiti ve çözümüne yönelik katkı sağlayacağı düşüncesiyle de ayrı bir önem taşımaktadır.

7. GÜÇLÜK

Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonlarına bağlı olarak veya bağlı olmadan sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler hususunda daha önce ayrıntılı bir çalışmanın yapılmamış olması, gerek kaynak toplama açısından, gerekse mevzuatın bir araya getirilip sınıflandırılması, yorumlanması ve değerlendirilmesi açısından güçlük yaratmıştır.

8. TANIMLAR

Bu çalışmada kullanılan terimler ilk geçtikleri yerlerde tanımlanmıştır. Ancak, metinde sık kullanılan, anlamın bilinmesi okuyucuya uygun bir bakış kazandıracak nitelikte görülen bazı kavramlara I. Bölümde yer verilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetlere ilişkin ayrıntılara girmeden önce, araştırma raporu içeriğinde karşılaşılabilecek kavramlara açıklık getirmek faydalı olacaktır.

1.1. KAMU KESİMİ

Kamu kesimi denildiği zaman farklı kapsamda açıklamalar ile karşılaşılmaktadır. Kamu kesimi kavramı içerisinde nelerin dahil olması gerektiğine ilişkin net olarak bir açıklama da bulunmamaktadır. 10.12.2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun kapsamını, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri oluşturmaktadır. Kanuna ekli cetveller ile idareler tek tek sayma yolu ile sınıflandırılmıştır. 5018 sayılı Kanun ile merkezi yönetim bütçesi içerisinde yer alan özel bütçeli idareler ile düzenleyici ve denetleyici idareler de kapsam içerisine alınmıştır.

Kamu alacağının tahsil edilmesine yönelik olarak düzenlenmiş olan 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun⁷, alacaklı kamu idareleri, Devlet, il özel idareleri ve belediyeler şeklinde sayılarak yerel yönetimler Devlet kavramı dışında sayılmış ise de yerel yönetimlerin alacakları da kamu alacağı kapsamında değerlendirilmiştir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanununda⁸ ise kamu hukukuna tabi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veyahut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşları kapsam altına alınmış ve bunlar “Kapsam” başlıklı 2 inci maddesinde sayma yolu ile de belirlenmiştir. Bu kapsamda; genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler (mesleki kuruluş şeklinde faaliyet gösterenler ile bunların üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler, kamu iktisadi teşebbüsleri, sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel kanunlarla kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (meslekî

⁷ 21/7/1953 tarih ve 6183 sayılı “Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun”, (28/7/1953 tarih ve 8969 sayılı Resmi Gazete).

⁸ 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı “Kamu İhale Kanunu”, (22/1/2002 tarih ve 24648 sayılı Resmi Gazete).

kuruluşlar ve vakıf yüksek öğretim kurumları hariç) ile bağımsız bütçeli kuruluşlar, bağımsız bütçeli kuruluşlar ile bu idarelerin doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler sayılmıştır.

Anlaşılabileceği üzere, kamu veya Devlet kavramlarına atıf yapan birçok kanunda bu kavramların içeriği farklı şekilde doldurulmuştur. 5018, 6183 ve 4734 sayılı Kanunlar ve yılları bütçe kanunlarına birlikte bakıldığında, kamu kesimi veya Devlet kavramlarının kapsamı farklılık göstermektedir. Esasen bu Kanunların tamamı kamuya yönelik genel bir düzenleme olmasına rağmen her birinde kamu kesiminin sınırları farklı çizilmiştir.

Konunun daha net anlaşılabilmesi için farklı bir bakış açısı ile de kamu kesiminin sınırları çizilebilir. Bilindiği üzere bazı kuruluşların kamu tüzelkişisi oldukları doğrudan Anayasa'da⁹ belirtilmiştir. 1982 Anayasasının 116 ncı maddesinin birinci fıkrasında, "Mahalli idareler, il, belediye veya köy halkının müşterek mahalli ihtiyaçlarını karşılayan ve genel karar organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişileridir." hükmü ile yerel yönetimler kamu kesimi içerisinde sayılmıştır. Hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşlarından bazıları da kamu tüzelkişiliği niteliğini doğrudan Anayasadan almaktadır. Kamu tüzelkişiliği niteliğini Anayasadan almayan bir kuruluş söz konusu olduğunda, bu kuruluşun bir kamu tüzelkişisi olup olmadığı konusunda çeşitli ölçütler kullanılmaktadır¹⁰.

- Kanunla ya da kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulma
- Üstün ve ayrıcalıklı yetkilerle (kamu gücü ile) donatılma
- Mal ve gelirlerin statüsü
- Personelin statüsü

Gerek mevzuat açısından gerekse kamu tüzelkişisi ölçütleri çerçevesinde düşünüldüğünde geniş anlamda kamu kesimini, merkezi yönetim bütçesi kapsamındaki kamu idareleri, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile sermayelerinin yarısından fazlası bunlara

⁹ 18/10/1982 tarih ve 2709 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası" (9/11/1982 tarih ve 17863 sayılı mükerrer sayılı Resmi Gazete).

¹⁰ GÜNDAĞ, Metin, İdare Hukuku, (Ankara: İmaj Kitabevi, Temmırz – 2004), s. 67.

ait kuruluşlar, özel kanunla kurulmuş kuruluşlar, kurullar ve diğer kamu tüzel kişiliklerini kamu kuruluşu olarak tanımlamak mümkündür. Kısaca, yönetimi ve denetimi kamu hakimiyetinde olan kuruluşları, kamu kuruluşu olarak tanımlayabiliriz.

1.2. KAMU PERSONEL YÖNETİMİ

Kamu personel yönetimi, kamu yönetimi disiplininin bir alt dalıdır. İlgi konusu, kısaca devlet tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarında, halk tarafından seçilerek değil bir yönetsel makam tarafından atanarak görevlendirilen ve bu görevi bir meslek olarak yürüten profesyonel çalışanların örgütlenilme ve yönetilme sistemidir.¹¹

Personel yönetimi, yönetimin beşeri yönünü oluşturur. İdarenin başarısı, örgütün başarısı ve başarısızlığı personele bağlıdır. Personel yönetimi, personelin bir örgüt içinde işbirliği içinde çalışması ve en iyi biçimde hizmet etmek için iyi elemanların sağlanması konusu ile uğraşmakta olup, yeterli sayıda ve gerekli yeterliliğe sahip elemanın alınması ve hizmet içinde bunların geliştirilmesi, personelden hizmet sırasında en iyi biçimde yararlanmayı hedef tutmaktadır.¹²

Kamu dünyasının personeli, merkezi ve yerel meclislerde görev alan seçilmişlerden, kamu hizmetine kadro üzerinden ömür boyu bağlanmış memurlara, devletçe tanınmış yetki sayesinde iş gören noter gibi serbest meslek sahiplerine, imtiyaz ya da sözleşme hakkı kullanan yöneticilere kadar uzanan bir dünyayı kapsayacak şekilde tanımlanabilir. Buna karşın, kamu personeli terimi bu dünyanın çekirdeğini oluşturan memur, sözleşmeli, işçi statülerinde kamu kesimince doğrudan istihdam edilenleri anlatır.¹³

Türk kamu yönetimi açısından düşünüldüğünde kamu personeli değişik gruplandırılmaktadır. Bu anlamda; seçimle göreve gelenlerden anayasa hukuku hükümlerine göre çalışanlar; Cumhurbaşkanı, Başbakan, Bakanlar ve Milletvekilleri. seçimle göreve gelip idare hukuku hükümlerine göre çalışanlar; belediye başkanları,

¹¹ GÜLER, Birgül Ayman, Kamu Personeli Sistem ve Yönetim (Ankara: İmge Yayınevi, Kasım 2005), s. 44.

¹² TORTOP, Nuri, Personel Yönetimi (Ankara: İmge Yayınevi, Kasım 2005), s.10,11.

¹³ GÜLER, Birgül Ayman, "Türkiye'de Kamu Personel Rejimi Esasları"

[http://www.bts.org.tr/sayfalar/bilgi_belge/turkiyede_kamupersonel_rejimiesaslariBGA.DOC,\(3.3.2008\),](http://www.bts.org.tr/sayfalar/bilgi_belge/turkiyede_kamupersonel_rejimiesaslariBGA.DOC,(3.3.2008),)

belediye ve il genel meclisi üyeleri, köy ve mahalle muhtarları sayılabilir. Atanma ile göreve gelenler ise iş ve idare hukuku hükümlerine göre çalışırlar.¹⁴

1982 Anayasasının 123 üncü ile 137 nci maddelerinde düzenlenmiş olan idare (yönetim); “merkezi idare” ve “yerinden yönetim kuruluşları” olarak ikiye ayrılmaktadır. Merkezi idare “başkent teşkilatı” ve “taşra teşkilatı” olarak ikiye ayrılmaktadır. Taşra teşkilatı da “illere, iller de diğer kademeli bölümlere” ayrılmaktadır. Yerinden yönetim kuruluşları ise mahalli idareler de denilen “yer yönünden yönetim kuruluşları” ile “hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşları” şeklinde düzenlenmiştir. Anayasaya göre idare, yürütme organının Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu dışında kalan kısmıdır.

Kamu idaresi sınıflandırması ile ilgili yeni kavramlar getiren 10.12.2003 tarih ve 5018 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerine göre kamu idaresi, Kanunda belirtilen idare ve kurumlar ile bunların ödenmiş sermayesinin %50’sinden fazlasına sahip oldukları ortaklıkları veya özel kanunlarına göre personel çalıştıran diğer kamu kurumlarını ifade etmektedir. 5018 sayılı Kanuna göre genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri,

- a) Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri,
- b) Düzenleyici ve denetleyici kurumlar,
- c) Sosyal güvenlik kurumları,
- d) Mahalli idaredir.

1.2.1. Genel Yönetim Kapsamındaki Kamu İdareleri

5018 sayılı Kanun tanımların yapıldığı 3 üncü maddesinde, genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri; uluslar arası sınıflandırmalara göre belirlenmiş olan, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşmaktadır.

a) Merkezi Yönetim Kapsamındaki Kamu İdareleri: Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, kendi içinde sınıflandırılmıştır. 5018 sayılı Kanuna ekli (I),

¹⁴ “GİRİTLİ, 1975, s.269”, ÖZTEKİN, Ali, “Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri”, Türk İdare Dergisi, S.455, (Haziran 2007), s.22 deki alıntı.

(II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerini oluşturmaktadır.

I sayılı cetvel; genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerini oluşturmaktadır.

II sayılı cetvel, özel bütçeli idareleri kapsamaktadır. Özel bütçeli idareler ise kendi içinde “Yükseköğretim Kurulu, Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri” ve “Özel Bütçeli İdareler” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

III sayılı cetvel, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Telekomünikasyon Kurumu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Kamu İhale Kurumu, Rekabet Kurumu ile Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurumu olmak üzere (8) adet düzenleyici ve denetleyici kurumu kapsamaktadır.

b) Sosyal Güvenlik Kurumları: 5018 sayılı Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü kapsamaktadır.

c) Mahalli İdareler: Yetkileri belirli bir coğrafi alan ve hizmetlerle sınırlı olarak kamusal faaliyet gösteren belediye, il özel idaresi ile bunlara bağlı veya bunların kurdukları veya üye oldukları birlik ve idareleri kapsamaktadır.

1.2.2. Kamu Görevlisi

Kamu yönetiminin insan ögesine, kamu görevlisi denir. Kamu görevlileri deyimini genel olarak dar ve geniş olmak üzere iki anlamda kullanılmaktadır. Geniş anlamda kamu görevlisi, hukuki durumlarına ve yaptıkları görevin niteliğine bakılmaksızın, kamu kesiminde ve de Devletin bütün organlarında görev yapan herkesi ifade etmektedir. Bir başka ifade ile geniş anlamda tanımlanan kamu kesiminin kapsamını oluşturan kuruluşlarda görev yapanlara kamu görevlisi denilmektedir. Dar anlamda kamu görevlisi ise, Devletin siyasal yapısını oluşturan organlardaki görevlilerle, özel hukuk hükümlerine tabi olarak çalışanlar dışında kalan kamu görevlilerini ifade etmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun¹⁵ “Kapsam” başlıklı 2 inci maddesinde; anılan Kanunun Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanacağı hüküm altına alınarak, kamu kesiminde işçiler dışındaki kamu görevlisi tanımı yapılmıştır.

Bir başka kamu görevlileri deyimini ise 1982 Anayasası ile hukukumuzda girmiştir. Anayasanın 128 inci maddesinde, asli ve sürekli nitelikteki kamu hizmetlerinin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği hüküm altına alınarak kamu görevlilerini Devlet memurları ve diğer kamu görevlileri şeklinde ikiye ayırmıştır. Diğer kamu görevlilerinin de görev, yetki, hak ve yükümlülükleri ile aylık, ödenek ve diğer özlük işlerinin memurlar gibi kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. Memurların kapsamı dışında kalan diğer kamu görevlileri kapsamına, hakim ve savcılar, askerler, üniversite öğretim üyeleri gibi ayrı personel rejimine tabi olan kamu görevlileri girmektedir. Kısaca belirtmek gerekirse, diğer kamu görevlilerinin de idare hukuku esaslarına göre çalıştırılması gerekmektedir.

1.2.3. Kamu Personeli İstihdam Şekilleri

Geniş anlamda kamu kesimini, genel ve özel bütçeli kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile bunlara bağlı kuruluşlar, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, üniversiteler, kamu iktisadi teşebbüsleri ile sermayelerinin yarısından fazlası bunlara ait kuruluşlar, özel kanunla kurulmuş kuruluşlar ve diğer kamu tüzel kişiliklerini, kamu kuruluşu olarak tanımlamak mümkündür. Bu kuruluşlarda çalışan personel de kamu personeli olarak tanımlanabilir. Ancak kamu personeli gördükleri işin niteliğine göre farklı statülerde istihdam edilebilmekte ve çalıştırılmaktadır. Nitekim temel personel kanunu niteliğinde olan, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin, memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülmesi gerektiği hüküm altına alınmış ve

¹⁵ 25/6/2001 tarih ve 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, (12/7/2001 tarih ve 26460 sayılı Resmi Gazete).

bir anlamda kamuda istihdam edilecek personelin hangi statülerde çalışabileceği belirlenmiştir.

657 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde, bu Kanuna tabi kurumların, 4 üncü maddede yazılı dört istihdam şekli dışında personel çalıştıramayacağı hükmü yer almaktadır. Ancak, uygulamada istihdam şekillerinin çeşitliliği göze çarpmaktadır. Memurlarla birlikte asli ve sürekli görevleri yerine getiren ancak diğer personel kanunlarına tabi olan Hakimler ve Savcılar, Üniversite Öğretim Elemanları, Türk Silahlı Kuvvetleri Personeli bulunmaktadır. Diğer taraftan, 657 sayılı Kanunda tanımlanan sözleşmeli personel dışında teşkilat kanunları uyarınca kadro karşılığı veya kadro karşılıksız çalıştırılan sözleşmeli personel, yükseköğretim kurumlarında çalıştırılan sözleşmeli personel uygulaması bulunmaktadır. İşçiler de kendi aralarında geçici işçi ve sürekli işçi olarak sınıflandırılabilir.

657 sayılı Kanun ile kamuda istihdam türlerinin sınırları çizilmiş ise de, 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararname¹⁶ ile kadro karşılığı sözleşmeli personel uygulaması başlamış ve dört istihdam türünün bir ölçüde dışına çıkmıştır. Ayrıca kamu hizmetlerinin gördürülmesi bakımından söz konusu istihdam türleri dışında kuruluşların hizmet alımı yolu ile doktor ve avukat çalıştırdıkları, bir kısım işleri taşeronla yaptırdıkları da görülmektedir. Kamu İktisadi Teşebbüslerinde (KİT) istihdam türleri, memur, sözleşmeli personel ve işçiler olarak sınırlanmıştır. Ancak KİT personel rejimini düzenleyen 399 sayılı KHK ile, 657 sayılı Kanunda belirtilen ve aynı adı taşımakla birlikte farklı bir sözleşmeli personel istihdamı uygulaması getirilmiştir. Hangi kamu kurum ve kuruluşu olursa olsun işçiler hakkında İş Kanunları hükümleri uygulanmakta, işçiler dışındaki personelin tabi olduğu mevzuat ise kurumlara göre az veya çok farklılık göstermektedir.

1.2.3.1. Memur

1982 Anayasasının 128 nci maddesinde; Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği düzenlenmiş olup, ayrıca memur tanımına yer verilmemiştir.

¹⁶ 29.6.1984 tarih ve 241 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileriyle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”,(29.6.1984 tarih ve 18446 sayılı Resmi Gazete).

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (A) fıkrasında; mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler ile bu tanımlamalar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar memur sayılmaktadır.

Bu tanıma göre, Devlet Memurları:

1. Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerinde görev yaparlar,
2. Genel İdare esaslarına göre yürütülen kamu hizmetlerini yürütürler,
3. Asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilirler.¹⁷

Bu durumda memur, kendisine asli ve sürekli bir kamu hizmeti tevdi edilen, genel idari esaslara göre görev yapan, teşkilat içinde bir kadro işgal eden kimsedir.¹⁸

1.2.3.2. Sözleşmeli Personel

657 sayılı Kanunda öngörülen diğer bir istihdam şekli sözleşmeli personeldir. Sözleşmeli personel anılan Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasında; kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri olarak tanımlanmıştır.

Bu istihdam şeklinde, söz konusu personelin hizmet görmesi ayrıca bir kadro işgal etmesini zorunlu kılmadığından, teşkilat içindeki görev ve sorumlulukları kadro yerine pozisyon kavramı ile ifade edilmektedir.

¹⁷ ÇELİK, Kemal, “Kamu Kesiminde Sözleşmeli Personel İstihdamı”, (Yayımlanmamış Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu, Haziran 1990), s.14.

¹⁸ CİCİOĞLU, Serap, “657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Tabi Kurumlarda Sözleşmeli Personel İstihdamı”, (Yayımlanmamış Devlet Personel Başkanlığı Uzmanlık Tezi, 1990), s.9.

1.2.3.3. Geçici Personel

657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrasında tanımlanan geçici personel, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan personeldir. Bu kapsamda istihdam edilen personelin gerek statüleri gerek çalışma koşulları, çalışma süreleri ve özlük hakları diğer istihdam şekillerinden farklılık arz etmektedir.

Geçici personel istihdam türü sınırlı sayıda kurumda kullanılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığında anketörler bu şekilde istihdam edilmektedir. 2007 yılında Nüfus Hizmetleri Kanunu¹⁹ uyarınca numaralama kontrolü ve yerleşim yeri adres bilgileri ile vatandaşların kimlik numarası esasına göre alanda eşleştirilmesi çalışmalarında, veri derleme ve benzeri işler ile diğer hizmetlerin de kullanılmak üzere, 60 bin adam/ay²⁰, 25/12/2006 ve 2006/11460 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında; hanehalkı araştırmaları, kamu kurum ve kuruluşlarından bilgi derlenmesini amaçlayan araştırmalarda kullanılmak üzere 1.650 geçici personelim TÜİK de istihdam edileceği karara bağlanmıştır.

Diğer taraftan, özelleştirme uygulamaları sonucunda, özelleştirilen kurumlarda istihdam edilen memur statüsündeki personel, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilirken, işçi statüsünde çalışanlardan emeklilik haklarını elde edenler, kıdem tazminatları ödenmek suretiyle emekliye sevk edilmiş, emeklilik haklarını elde edemeyenlerin ise iş akitleri feshedilmek suretiyle, ortaya özelleştirme mağdurları olarak adlandırılan bir kitle çıkmıştır. 3.5.2004 tarih ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin²¹ eki Esasların 1 inci maddesinde yapılan düzenlemeyle, 4046 sayılı Kanun²² gereğince yapılan özelleştirme uygulamaları çerçevesinde kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirilmesi neticesinde sermayelerindeki kamu payının %50'nin altına düşmesi veya bu kuruluşların küçültülmesi, devredilmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması, tasfiyesi halinde veya diğer nedenlerle, İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçilerden

¹⁹ 25.4.2006 tarih ve 5490 sayılı "Nüfus Hizmetleri Kanunu", (29.4.2006 tarih ve 26153 sayılı Resmi Gazete)

²⁰ 25.12.2006 tarih ve 2006/11460 sayılı " Türkiye İstatistik Kurumunda Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminin Kuruluş ve Hazırlık Çalışmalarında Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Karar", (30/12/2006 tarih ve 26392 sayılı Resmi Gazete).

²¹ 3.5.2004 tarih ve 2004/7898 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar", (20/10/2004 tarih ve 25619 sayılı Resmi Gazete)

²² 24.11.1994 tarih ve 4046 sayılı "Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun", (27.11.1994 tarih ve 22124 sayılı Resmi Gazete).

(kapsamdışı personel hariç) iş akdi feshedilenlerden; müracaat tarihi itibariyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayıp, 657 sayılı DMK'nın 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyanlar, iş akitlerinin kamu tarafından feshedilmesini müteakip 30 gün içerisinde kuruluşları kanalıyla Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bildirilmeleri halinde, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında, kamu kurumlarının ilgililerle yapacakları hizmet sözleşmelerinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, her halükarda bir mali yıl içinde on ayı geçmeyecek şekilde, Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla istihdam edilebilmektedirler. Bu amacı gerçekleştirmek için yayımlanan 2009/15759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile istihdam edilecek geçici personel sayısı toplamı (36.215) olarak belirlenmiştir.²³

1.2.3.4. İşçi

İşçi, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (D) fıkrasında; “İlgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik ve kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir.” şeklinde tanımlanmış olup, bunlar hakkında Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır.

Kamu kesiminde işçiler özel kesimdeki gibi iş mevzuatına göre çalıştırılır. Kamu kesiminde işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Bunun yanında, işçi istihdamı hizmete girişte sınava tabi tutulma, sendikal örgütlenme, kamu hizmetlerinde süreklilik ilkelerinin doğrudan etkisi altında işçiliğin sürekliliği gibi kendine özgü boyutlara ulaşmış ve özel sektör işçi istihdamından farklılaşmıştır.

Kamuda işçi; sürekli ve geçici işçilik biçiminde bir ayrıma uğramıştır. İş hukukunda ise işçiye değil işin niteliğine göre sınıflandırma yapan bir sistem gelişmiştir. Buna göre, en çok otuz işgünü süren işlerde süresiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir. Geçici işçilik, İş Kanunundaki²⁴ “süresi belirli iş sözleşmesi” ile istihdamın, kamu

²³ 21.12.2009 tarih ve 2009/15759 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar”, (4/2/2010 tarih ve 27483 sayılı Resmi Gazete).

²⁴ 22.5.2003 tarih ve 4857 sayılı “İş Kanunu”, (10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete).

personel rejimine özgü bir “statü” biçimine getirilmesidir. Buna göre, geçici işçiliğin tabi olduğu çalışma düzenlemesi İş Kanunu çerçevesinde süresi belirli iş sözleşmesidir. Sürekli işçilik kavramının kullanımında ise, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameden²⁵ kaynaklanan “sürekli işçiliğin” memurluk gibi kadro ile ifade edilmesi yatmaktadır. Buna göre, sürekli işçilik kamu örgütlerinin “kadrosundadır” ve işçi İş Kanunundaki kurallara göre “süresi belirsiz” olarak istihdam edilmektedir. Geçici işçilik ise belirli süreli bir statü/iş sözleşmesidir ve yılın belirli aylarında istihdam edilmektedir.²⁶

5620 sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun²⁷ yürürlüğe girmeden önce geçici işçi, her yıl bütçe kanunlarıyla yapılan düzenlemelere göre, bütçeye konulan ödenek çerçevesinde kurumlar tarafından istihdam edilmekteydi. Toplam adam/ay olarak vize edilir, yani yıl içinde ödeneğe göre istihdam edilecek adam sayısı aylar itibarıyla belirlenirdi.

Geçici işçi istihdamı süreklilik arz etmeyen, yılın belirli dönemlerini kapsayan genellikle mevsimlik veya arazi işler için öngörülmüş bir istihdam şekli olmasına karşın, bu özelliğini kaybedip kalıcı hale gelmeye başlamış, mevzuatında detaylı düzenlemeler olmadığı için esnek mevzuattan yararlanmak isteyen yöneticiler de, bu statüde eleman çalıştırmayı tercih etmişlerdir.²⁸

Bu kapsamda istihdam edilen geçici işçilerin önemli bir kısmı sekreterlik, bilgisayar işletmenliği, hizmetli, evrakçı, hasta bakıcı, hemşire gibi görevlerde çalıştırılmışlardır. Bunların ücretleri genel olarak benzeri işleri yapan memurlara verilen maaşlar seviyesinde tutulmaktadır. Bu kapsamda çalışan personelin iş mevzuatı hükümlerine tabi olmasına rağmen işçi istihdamı ile ilgisi bulunmayan alanlarda geçici işçi çalıştırılması yaygınlaştırılmıştır.

²⁵ 13.12.1983 tarih ve 190 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, (14.12.1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazete).

²⁶ ASLAN, O. Ender, Kamu Personel Rejimi, (Ankara: TODAİE Yayını, 2005), s.384.

²⁷ 4.4.2007 tarih ve 5620 sayılı “Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, (21.4.2007 tarih ve 26500 sayılı Resmi Gazete).

²⁸ YORGUN, Saim, “5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri Hakkında Kanun ve Yol Açtığı Tartışmalar.” koopis.org.tr/5620.doc.

Geçici işçi istihdamı; istihdam şekillerinden en az şartı gerektiren, atamalarda en fazla kurum takdirinin yer aldığı bir istihdam şekli olarak nitelendirilebilir.

Geçici işçilik statüsünün amacından uzak bir şekilde kullanılması, bu alanda yeni bir düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Bu amaçla hazırlanan 5620 sayılı Kanun 04.04.2007 tarihinde kabul edilmiş, 21.04.2007 tarih ve 26500 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 20.04.2007 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Bu Kanunla geçici işçi istihdamına yasal bir dayanak kazandırılmıştır. Geçici işçi uygulaması, orman yangınları ile mücadele, mevsimlik ve kampanya işleri gibi yılın belirli dönemlerinde geçici mahiyette yürütülmesi gereken belirli bazı hizmetlerle sınırlandırılmış ve bu hizmetlerde mali yıl içerisinde altı aydan az süreyle geçici işçi istihdam edilmesi haricinde geçici işçi istihdamına son verilmiştir.

5620 sayılı Kanun ile geçici işçilerin durumu, fiilen yaptıkları işin niteliği ve bir mali yıl içinde çalıştıkları toplam süre dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. 2006 yılında usulüne uygun vizesi yapılmış pozisyonlarda 6 ay ve daha fazla süre çalışmış olanlar, sürekli işçi kadrolarına ya da sözleşmeli personel statüsüne geçirilmesi öngörülmüştür. Fabrika, şantiye, atölye, çiftlik, arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlere fiilen çalıştırılanlar sürekli işçi kadrolarına, diğerleri ise sözleşmeli personel statüsüne geçirilmiştir. Sözleşmeli personel statüsüne geçmeyi kabul etmeyenlere ise, 2006 yılındaki çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla, geçici iş pozisyonlarında çalışmaya devam etme hakkı tanınmıştır.

Kanunda yer alan bu düzenleme ile hem işçilik hem de sözleşmeli personel yeniden tanımlanmıştır. Yapılan bu düzenleme ile, fabrika, şantiye, atölye, çiftlik, arazi gibi alanlarda bedenen çalışanlar işçi olarak değerlendirilmiştir. Bunun dışında kalanlar ise sözleşmeli olarak değerlendirilmiş, ancak bu şekilde istihdamı düşünülen personel, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasındaki sözleşmeli personel tanımıyla uyumadığından, geçici işçilerin sözleşmeli personel statüsüne geçirelmelerini sağlayabilmek için, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklik kamuda sözleşmeli personel istihdamını istisnai bir uygulama olmaktan çıkarmış, genel bir uygulamaya dönüştürmüştür.

1.3. KADRO

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenlerin ve bunların dışında da kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanların istihdamın ancak önceden kanunla izin verilerek mümkün bulunduğu personel istihdam şeklidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadroların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usuller 190 sayılı Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede düzenlenmiştir. Anılan KHK'ya ekli kadro cetvellerinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay Başkanlıklarında ve Adalet Bakanlığında, hakimlik ve savcılık mesleklerinde bulunanlar ile bu mesleklerden sayılan görevlerde olanların kadroları ekli listelerde düzenlenmiştir. Ekli cetvellerde yer alan ve kuruluşlara tahsis edilmiş olan serbest kadroların bu Kanun Hükmünde Kararnameye eklendikleri tarihten itibaren üç ay içinde ünvan, sınıf, derece ve adet belirtmek suretiyle, yurtiçinde merkez ve taşra birimleri itibariyle, yurtdışında toplam sayı olarak dağılımı yapılır

Anılan KHK'ya tabi kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları kanunla ihdas edilir. Bakanlıklarca merkez ve taşra kuruluşları itibariyle ayrı ayrı hazırlanan kadro teklifleri incelenmek üzere, Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığına gönderilir. İlgili Bakanlıkça bu kuruluşların görüşleri aynen eklenerek hazırlanacak kanun taslağı Başbakanlığa sunulur. Kadro ihdasını öngören kanun taslaklarına eklenecek kadro cetvellerinin hazırlanmasında ve tutulan kadroların serbest bırakılma işlemlerinde kalkınma planları ve yıllık programlara dayanılarak yapılacak iş analizleri ve Devlet Personel Dairesince hazırlanarak Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak yönetmelik esas alınır.

1.4. POZİSYON

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici

işlerde mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlilerinin istihdamın mümkün olabilmesi için Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizesi yapılması öngörülen istihdam şeklidir.

Buna göre, ilk olarak 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasında tanımlanan ve kamuda bir istihdam türü olan sözleşmeli personelin istihdamına ilişkin uygulamada izin aşamasında yer alan ve memurların istihdamı için şart olan kadro kavramına benzer ancak personel rejiminin farklı olduğu bir kavramdır.

2. KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARINA BAĞLI OLARAK SAĞLANAN MALİ VE SOSYAL HAKLAR YARDIMLAR VE HİZMETLER

2.1. Gösterge Aylığı

657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanunda da, bu kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıklarının hesabında kullanılmak üzere "Aylık Gösterge Tablosu" düzenlenmiştir.

Bütün sınıflar itibarıyla, her derece ve kademenin aylıklarının hesaplanmasına esas teşkil eden "Aylık Gösterge Tablosu" 657 sayılı Kanununun 43 üncü maddesi, 926 sayılı Kanununun 137 nci maddesi ve 2914 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde düzenlenmiştir. 926 sayılı Kanunda rütbe kıdemliliği ve kademelere göre, subayların, astsubaylıktan subay olanların, astsubayların, uzman jandarma çavuşlar ile uzman çavuşların gösterge tabloları anılan Kanuna ekli Cetvellerde gösterilmiştir. 2914 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde bu Kanuna tabi personelin aylıklarının hesaplanmasında Devlet memurlarının aylıklarına esas olan gösterge tablosu ve katsayıların dikkate alınacağı düzenlenmiş olup, 657 sayılı Kanununun 43 üncü maddesinde de "Aylık Gösterge Tablosu" düzenlenmiştir. Aylık gösterge tablosu dikey 15 derece ile yatay 9 kademedan oluşmaktadır. Bu düzenlemeye göre Devlet memurlarının aylık göstergesi, her derece ve kademeye göre farklı olup, 500 ile 1500 rakamı arasında değişmektedir. Gösterge aylığı, aylık gösterge ile katsayının çarpımı sonucu bulunmaktadır.

2.2. Ek Gösterge Aylığı

Ek gösterge aylığı, 657 sayılı Kanununun 43/B maddesi, 926 sayılı Kanununun 137 nci maddesi ve 2914 sayılı Kanununun 5 inci maddesinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanununun 43/B maddesinde yer alan olan ek gösterge aylığı; bu kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamları ile aylık katsayının çarpımı sonucu hesaplanmaktadır. Ek göstergeler, 657 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde, adı geçen Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin hizmet sınıfları, görev türleri, kadro unvanları, öğrenim durumları ve aylık alınan derecelerine göre farklı şekilde düzenlenmiştir. Kamuda istihdam edilen personelin tamamı için ek gösterge öngörülmemiş

olup mevcut düzenlemede, en yüksek ek gösterge rakamı (8000) olup, Başbakanlık Müsteşarı'na aittir.

527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin²⁹ 3 üncü maddesi ile (I) ve (II) sayılı cetveller 657 sayılı Kanuna eklenmiştir. (I) Sayılı Cetvel ile, hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan derecelere göre, (II) Sayılı Cetvelle ise kadroları genel idare hizmetleri sınıfının birinci derecesinde bulunanların ek göstergeleri düzenlenmektedir. (II) sayılı Cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Ek gösterge aylığı, 2914 sayılı Kanunun 5 inci maddesinde düzenlenmiş olup ek gösterge ile aylık katsayının çarpımı suretiyle hesaplanmaktadır. Ek gösterge aylığının hesabında kullanılacak olan ek göstergeler, 2914 sayılı Kanuna ekli Cetvelde, unvana göre düzenlenmiştir.

926 sayılı Kanunun 137 inci maddesinde de ek gösterge rakamlarının kimler için bu kanuna ekli hangi cetvellerde düzenlendiği belirtilmiştir. Buna göre ek göstergeler, rütbe ve derecelerine göre subaylar ve astsubaylıktan subaylığa geçenler (109 uncu maddeye göre) için ekli (I) sayılı Cetvelde, astsubaylar için aynı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde, askeri hakim ve savcılar için ise (IV) sayılı Cetvelde belirlenmiştir. Uzman jandarmalara ise, dereceleri itibarıyla 926 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde astsubaylar için belirlenmiş olan ek gösterge rakamlarının 2/3'ü uygulanmaktadır.

Ek gösterge aylığından emekli keseneği, gelir vergisi ve damga vergisi kesilmektedir.

2.3. Taban Aylığı

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname³⁰ ile ödeme unsurları arasına girmiş olan “taban aylığı”; taban aylık göstergesi ile taban aylık katsayısının çarpımı sonucu

²⁹ 18/5/1994 tarih ve 527 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileriyle İle İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, (20/5/1994 tarih ve 21939 sayılı mükerrer Resmi Gazete).

³⁰ 27/6/1989 tarih ve 375 sayılı “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetler Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları İle Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, (30.6.1989 tarih ve 20211 sayılı mükerrer Resmi Gazete).

bulunmaktadır. 375 sayılı KHK'nin 1 inci maddesi gereğince, aylıklarını 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetler Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu³¹, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu³² ve 2914 sayılı Kanuna göre almakta olan tüm personele, "1000" gösterge rakamı üzerinden memuriyet taban aylığı ödenmektedir.

Taban aylığı unvan, derece, sınıf gözetilmeksizin 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 3269 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanuna tabi tüm personele aynı miktarda ödenmektedir. Taban aylığındaki artışlar tüm personele eşit miktarda yansımaktadır. Taban aylığından emekli keseneği ile gelir ve damga vergileri kesilmektedir.

2802 sayılı Kanununun 106 ncı maddesinde, 375 sayılı KHK'nin 1 inci maddesinde öngörülen taban aylığının yalnızca hakim ve savcı adaylarına ödenmeye devam olunacağına hükmolunmuştur.

2. 4. Kıdem Aylığı

Taban aylığı ile birlikte 375 sayılı KHK da düzenlenerek ödeme unsurları arasına girmiştir. Taban aylığı gibi kıdem aylığı da 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 3269 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanuna tabi tüm personele tüm personele farklılık gözetilmeksizin ödenmekte ve her bir hizmet yılı için 20 gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımından oluşmaktadır. Personelin hizmet yılı arttıkça kıdem aylığı da otomatik olarak artmaktadır. 25 ve daha fazla hizmet yılını dolduranlar için 25 hizmet yılının karşılığı olan 500 gösterge rakamı dikkate alınmaktadır.

İlk defa göreve başlayan personelin kıdem göstergesi bulunmamakta ancak çalıştığı her bir hizmet yılı için 20 gösterge rakamına hak kazanmaktadır. Bir başka ifade ile, kıdem aylığının tespitinde, kazanılmış hak aylığın hesabında değerlendirilen süreler esas alınmaktadır. Buna göre, her bir hizmet yılının karşılığı olarak 20 gösterge rakamı kabul edilmektedir.

Kıdem aylığı göstergesini üç katına kadar artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Nitekim 375 sayılı KHK ilk çıktığında Kıdem Aylık Göstergesi en az 15 ve en çok 375

³¹ 18/3/1986 tarih ve 3269 sayılı "Uzman Erbaş Kanunu", (25/3/1986 tarih ve 19058 sayılı Resmi Gazete).

³² 28/5/1988 tarih ve 3466 sayılı "Uzman Jandarma Kanunu", (4/6/1988 tarih ve 19832 sayılı Resmi Gazete)

olarak belirlenmişken; 8/11/1994 tarihli ve 94/6302 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bugünkü değerler olan 20 ve 500'e yükseltilmiştir.

Kıdem aylığından emekli keseneği ile gelir ve damga vergileri kesilmektedir.

2.5. Yan Ödeme Aylığı

Yan ödeme aylığı, yan ödeme puanı ile yan ödeme katsayısının çarpılması suretiyle hesaplanmaktadır. Yan ödeme aylığı ilk kez, 1327 sayılı Kanunun 71 inci maddesi ile işgüçlüğü, iş riski ve teminindeki güçlük zamlarının ücret sistemine girmesi ile ortaya çıkmıştır. Mali sorumluluk zammı da 8 sayılı Kanun Hükmünde Kararname³³ ile 1975 yılında yan ödeme aylığının unsurları arasına dahil olmuştur.

Yan ödeme aylığı, 657 sayılı Kanunun "Zam ve tazminatlar" başlıklı 152 nci maddesi hükmü gereği ödenmesi öngörülen iş güçlüğü, iş riski, mali sorumluluk ve temininde güçlük zamlarından oluşmaktadır. Bu zamların kimlere ve ne miktarda ödeneceği, ödenme usul ve esasları, Kanunda belirtilen kriterlere uygun olarak, ilgili kurumların yazılı isteği ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü üzerine Maliye Bakanlığı'nca bütün kurumları kapsayacak şekilde yılda bir defa olmak üzere hazırlanmakta ve Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulmaktadır. Yan Ödeme Kararnamesi olarak bilinmekte olan bu düzenleme, bir karar metni ve bağlı (I), (II) ,(III), (IV) ve (V) Sayılı cetvellerden oluşmaktadır.

Yan ödeme aylığından gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri yapılmaktadır.

Yan ödeme puanları, Kararnameye ekli I sayılı Cetvelde unvan, derece, hizmet sınıfları ve kurumsal olmak üzere farklı şekillerde belirlenmiştir. Anılan kanuna göre ödenmesi gereken zamlar aşağıda açıklanmıştır.

İş Güçlüğü Zammı: Niteliği ve çalışma şartları bakımından güç olan işlerde çalışan personele ödenmektedir.

³³ 8/10/1973 tarihli ve 8 sayılı "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İle Bu Kanunun 1327 Sayılı Kanunla Değişik Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname", (19/10/1973 tarih ve 14689 sayılı Resmi Gazete).

İş Riski Zammı: Hayat ve sağlık için tehlike arz eden hizmetlerde çalışan personele ödenmektedir. Genelde sağlık, teknik ve emniyet hizmetleri sınıfında yer alan personelden tehlikeli ve riskli görevlerde bulunanlar faydalanmaktadır.

deme yapılan iş ve görevler sınırlıdır.

Mali Sorumluluk Zammı: Sayıştay'a hesap vermekle yükümlü olan saymanlarla, vezne açığından malen sorumlu veznedar ve diğer görevlilere ödenmektedir.

Temininde Güçlük Zammı: Temininde, görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan personele ödenmektedir. Özellikle lkemiz şartları göz önünde bulundurulduğunda belli bölgelerde personel istihdamının sağlanması açısından belki de en fazla üzerinde durulması gereken ödeme unsurlarından biridir.

Söz konusu zamlar; sözleşmeli olarak çalıştırılan personele, yurt dışına sürekli görevle atananlara, 15/11/1971 tarihli ve 7/3479 sayılı Kararname uyarınca yurt dışında görev alanlara, mesleklerini serbest olarak icra etmek üzere muayenehane veya laboratuvar açanlara, özel hastane, muayenehane veya laboratuvar gibi sağlık tesislerinde çalışanlara, 4857 sayılı Kanuna göre işyeri hekimi olarak görev yapanlara, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa tabi personele (hakim ve savcı adayları dahil), 2914 sayılı Kanuna tabi personele ödenmemektedir.

926 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddesinde yer alan yan ödeme aylığı, iş güçlüğü, iş riski, mali sorumluluk ve eleman temininde güçlük zammından oluşmaktadır. Yan deme puanlarının hangi içi yapanlara, hangi görevde bulunanlara ödeneceği, miktarları, ödeme usul ve esasları her yıl Genelkurmay Başkanlığı ve Milli Savunma Bakanlığının müştereken lüzum görmesi zerine, Maliye Bakanlığının görüşü alındıktan sonra Milli Savunma Bakanlığının teklifi ile Bakanlar Kurulunca yılda bir defa tespit edilmektedir. Yan demeler askeri personel açısından rütbe, komutanlık, kariyer, özel görev, sorumluluk ve çalışma alanı itibarıyla farklılaştırılmış olup yan ödeme sistemi normal yan ödeme ve komutanlık yan ödemesi olarak iki grupta düzenlenmiştir.

2.6. Yan deme Kararnamesine Göre denen Tazminatlar

657 sayılı Kanunun “Zam ve tazminatlar” başlıklı 152 nci maddesinde düzenlenmiş olan tazminatlar ilk kez 2595 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi ile 1982 yılında ücret

sistemine dahil olmuştur. Tazminat oranları, görevin önem, sorumluluk ve niteliği, görev yerinin özelliği, hizmet süresi, kadro unvan ve derecesi ve eğitim seviyesi gibi hususlar gözönüne alınarak Bakanlar Kurulunca Yan Ödeme Kararnamesinin (II) ve (III) Sayılı Cetvelleri ile tespit edilmektedir.

Tazminatlar en yüksek Devlet Memuru aylığına (ek gösterge dahil) esas olan gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktara, Kararnamenin ilgili cetvellerinde gösterilen oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır.

Devlet memurlarına ödenecek tazminat oranlarının tavanları, 657 sayılı Kanunun Zam ve tazminatlar başlıklı 152 nci maddesinde hizmet sınıfları itibarıyla sayılmıştır. Bu kapsamda belirlenmiş olan en yüksek oran Başbakanlık Müsteşarına ait olup %345 tir. Kanundaki bu oranlar, tavan miktarlar olup yan ödeme kararnameleri bu oran sınırları içerisinde düzenlenmektedir.

Tazminat ödemelerinden sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

Görevlerinin nitelikleri itibarıyla Kanunda memurlara ödenmesi öngörülen tazminatlar; (II) sayılı cetvelde düzenlenmiş olan özel hizmet tazminatı, diğer tazminatlar başlığı altında (III) sayılı cetvel ile düzenlenmiş olan eğitim öğretim tazminatı, din hizmetleri tazminatı, emniyet hizmetleri tazminatı, mülki idare amirliği özel hizmet tazminatı, denetim tazminatı ve adalet hizmetleri tazminatı şeklinde gruplandırılabilir. (III) Sayılı Cetvel ile; 657 Sayılı Kanunda belirtilen hizmet sınıflarında çalışıp da (II) ve (III) sayılı cetvellerde sayılan tazminatlardan faydalanmayan personel içinde düzenlemeler yapılarak bunlara da tazminat ödenmektedir. (II) ve (III) sayılı cetveller ile düzenlenmiş olan tazminatlar aşağıda ayrıntılı olarak anlatılmaktadır.

2.6.1. Özel Hizmet Tazminatı

İlk defa 2595 sayılı Kanunla 1982 yılından itibaren uygulamaya konulmuştur. Başlangıçta ödeme kapsamı sınırlı iken zamanla bu kapsam hayli genişlemiştir. Genel İdare Hizmetleri, Denetim Hizmetleri, Avukatlık Hizmetleri, Dışişleri Meslek Memurları, Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetleri Sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personel ile üst yönetim görevi yapan personele ödenmektedir. Özel hizmet tazminat oranı için, kadro unvanı ve kadro derecesi esas alınarak skala düzenlenmektedir. Teknik Hizmetler ve

Sağlık Hizmetleri Sınıflarına dahil kadrolarda bulunan personele ayrıca görev yapılan bölgeye göre de değişen oranlarda ek tazminat oranı verilmektedir.

2.6.2. Eğitim Öğretim Tazminatı

Yan Ödeme Kararnamesine ekli (III) Sayılı Cetvelde düzenlenmiş olan Eğitim Öğretim Tazminatı, Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil Öğretmen unvanlı kadrolarda fiilen öğretmenlik yapan (öğretmen unvanlı kadrolarda bulunanlardan okul müdürü ve okul müdür yardımcısı, yönetici ve eğitim uzmanı olarak görevlendirilenler ile cezaevi okullarında çalışan öğretmenler dahil; ilköğretim müfettişleri hariç olmak üzere) personele ödenmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ve Yan Ödeme Kararnamesine ekli (V) sayılı cetvelde sayılmış olan mesleki ve teknik öğretim okul ve kurumlarına atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmeni olarak Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfına dahil öğretmen unvanlı kadrolara atananlardan Bakanlar Kurulunca belirlenecek okul, kurum ve branşlarda görev yapan dört yıl veya daha fazla yükseköğrenim görenlere 15, üç ve iki yıllık yükseköğrenim görenler için 10 puan daha fazla ödeme yapılmaktadır.

2.6.3. Din Hizmetleri Tazminatı

Din Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personele ödenmektedir. Ancak, İl Müftüleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir’de görev yapan birinci dereceli İl Müftü Yardımcılarının tazminatları (II) Sayılı Cetvelde genel idare ve üst yönetim bölümünde düzenlenmiştir.

2.6.4. Emniyet Hizmetleri Tazminatı

Emniyet hizmetleri sınıfına dahil kadrolarda bulunan personel ile Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen çarşı ve mahalle bekçilerine ödenmektedir. Bununla birlikte, pilot, pilot adayı ve uçuş ekibi olarak görev yapan Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil personele Emniyet Hizmetleri Tazminatı yerine, 3160 sayılı Emniyet

Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunuyla³⁴ düzenlenen Uçuş Hizmetleri Tazminatı ödenmektedir.

2.6.5. Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı

Mülki İdare Amirliği Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden müsteşar, merkez yöneticileri, valiler, kaymakamlar ve kaymakam adaylarına ödenmektedir.

2.6.6. Denetim Tazminatı

(II) Sayılı Cetvelin (B) Denetim Hizmetleri Bölümünde sayılmış olan müfettiş, kontrolör, denetçi, uzman, denetmen, murakıp, aktüer gibi inceleme ve denetleme yetkisini haiz personele ödenmekte olan özel hizmet tazminatına ilave olarak durumlarına göre 10, 20 ve 30 puan kadar ek tazminat ödenmektedir.

2.6.7. Adalet Hizmetleri Tazminatı

Yüksek mahkemeler, Yüksek Seçim Kurulu, Sayıştay, İl ve İlçe Seçim Kurulları, adli, idari ve askeri yargıda görevli ve 657 sayılı Kanuna tabi personele (ceza infaz kurumları ve icra müdürlükleri personeli dahil) ödenmektedir.

2.6.8. Diğer Tazminatlar

Yan Ödeme Kararnamesi ile kimlere ne kadar tazminat verileceği geniş bir şekilde sayılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte 657 sayılı Kanunda belirtilen hizmet sınıflarına dahil olup da yukarıda belirtilen tazminatlardan yararlanamayan personel de (III) Sayılı Cetvelin (G) bölümündeki düzenleme ile bu Kararnamenin kapsamı altına alınmıştır.

Yukarıda sayılan tazminatlar; yurt dışına sürekli görevle atanarlara, asli görevleri yanında kendilerine 657 sayılı Kanunun değişik 88 inci maddesine göre ikinci görev verilene (ikinci göreve ilişkin özel hizmet tazminatı), 2802 sayılı Kanuna tabi personele, 2914 sayılı Kanuna tabi personele, sözleşmeli personele (kadro karşılığı sözleşmeli çalışan personel hariç) verilmemektedir.

³⁴ 28/2/1985 tarih ve 3160 sayılı "Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu", (5/3/1985 tarih ve 18685 sayılı Resmi Gazete).

Hizmetin niteliği itibariyle birden fazla özel hizmet tazminatı verilmesi gereken durumlarda bu tazminatlardan fazla olanı ödenmektedir. mülki idare Amirliği özel hizmet tazminatı, din hizmetleri tazminatı, emniyet hizmetleri tazminatı ile adalet hizmetleri tazminatı (Yan Ödeme Kararnamesine ekli III sayılı Cetvelin F Bölümünün a/2 nci sırasından faydalananlar hariç) ödenenlere ayrıca özel hizmet tazminatı ödenmemektedir.

2.7. Makam Tazminatı

657 sayılı Kanunun ek 26 ncı maddesi, 926 sayılı Kanunun ek 18 inci maddesi ve 2914 sayılı Kanunun ek 2 inci maddesinde düzenlenmiş olan makam tazminatı makam tazminat göstergesiyle ile aylık katsayının çarpımı sonucu bulunmaktadır. Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi değildir.

Makam tazminatından hangi kadro ve görevde bulunanlara ödeneceği ve bu ödemenin hesabında kullanılacak olan gösterge rakamları 657 sayılı Kanuna ekli IV sayılı Cetvelde gösterilmiştir. 1.000 ila 15.000 gösterge rakamları arasında oluşturulan skalaya göre en yüksek gösterge rakamı Başbakanlık Müsteşarına verilmektedir.

926 sayılı Kanunun ek 18 inci maddesinde makam tazminatının hangi görev ve rütbelerde bulunanlara ödeneceği, V sayılı cetvelde ise bu ödemeye ilişkin gösterge rakamları düzenlenmiştir. Makam tazminatı, Genelkurmay Başkanından başlayıp, Yarbaya (dahil) kadar olan rütbeli askeri personele ödenmektedir.

926 sayılı Kanuna tabi olup Profesör ve Doçent unvanına sahip olanlardan, öğretim görevlisi olarak usulüne uygun bir şekilde akademik kariyerini kullanabilecekleri yerlere atanarlara; rütbelere göre belirlenen makam tazminatı ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi emsali akademik personel için akademik kadro unvanları itibarıyla belirlenen makam tazminatı miktarından yüksek olanı ödenmektedir.

Makam tazminatının kimlere ödeneceği, 2914 sayılı Kanuna ekli cetvelde personelin kadro ve görev unvanlarına göre 2.000 ila 7.000 gösterge rakamları arasında düzenlenmiş olup bu düzenlemeye göre makam tazminatından Yükseköğretim elemanlarından sadece profesörler ve kazanılmış hak aylık dereceleri birinci derece olan doçentler yararlanmaktadır. 2914 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesinde, makam tazminatının hak edilmesinde ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümlerin uygulanacağı

ve bu tazminattan yararlananlara ayrıca diğer kanunlarda belirtilen yüksek hakimlik tazminatı ve makam tazminatının ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

2.8. Temsil Tazminat

4505 sayılı Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanunun³⁵ 5 inci maddesine göre; aylıklarını 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Kanuna göre alan ve makam veya yüksek hâkimlik tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecek olanlara 30 000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere temsil tazminatı ödenmektedir. Temsil tazminatı göstergelerini kadro ve görev unvanı itibariyle farklı olarak belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Temsil Tazminatı, temsil tazminat gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımı suretiyle hesap edilmekte ve damga vergisi dışında herhangi bir vergiye tabi değildir.

Bu kapsamda 10/3/2000 tarihli ve 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı³⁶ çıkarılarak temsil tazminatı gösterge rakamları kadro ve unvanlara göre ayrı ayrı belirlenmiştir.

Ayrıca, 12/6/2002 tarihli ve 4761 sayılı Kanunun 20 nci maddesi ile Bakanlar Kuruluna, gerektiğinde ücret adaletini sağlamak amacıyla kamu görevlilerine ödenmekte olan temsil tazminatı tavan gösterge rakamlarını üç katına kadar artırma ve artırılan miktar içerisinde kadro ve görev unvanı itibarıyla düzenlemeler yapma yetkisi de verilmiştir.

Temsil tazminatı, kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli veya kapsam dışı statüde çalışanlara ödenmemektedir. Bu tazminata hak kazananlara, personel veya teşkilat kanunları veya diğer kanuni düzenlemeler ile kaynağı ne olursa olsun ödenmekte olan döner sermaye katkı payları, fiilen yapılmayan ders karşılığı ek ders ücreti ödemeleri, fon, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri ödemelerin aylık net tutarları, temsil tazminatının net tutarından mahsup edilir.

³⁵ 27/1/2000 tarih ve 4505 sayılı “Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun”, (12/2/2000 tarih ve 23962 sayılı Resmi Gazete).

³⁶ 10/3/2000 tarih ve 2000/457 sayılı “Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı”, (26/4/2000 tarih ve 24031 sayılı Resmi Gazete).

Makam tazminatı ile yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam iki yıl bulduktan sonra emekliye ayrılanlara temsil tazminatları buldukları en üst görev esas alınarak ödenmektedir.

2.9. Görev Tazminatı

631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname³⁷ düzenlenen görev tazminatı, görev tazminat göstergesi ile aylık katsayının çarpımı yolu ile hesaplanmaktadır. Görev tazminatından, damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamakta ve bu tazminata hak kazanmada ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanmaktadır.

631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı KHK'nın 1 inci maddesine eklenen (C) fıkrası ile aylıklarını 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ile 2914 sayılı Kanununa göre alan göre almakta olan personelden 7.000'den daha düşük göstergeler üzerinden makam veya yüksek hakimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara, 15.000 gösterge rakamını geçmemek üzere; Bakanlar Kurulunca tespit edilecek gösterge rakamlarına göre görev tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Bu kapsamda çıkarılan 12/5/2008 tarihli ve 2008/13694 sayılı BKK³⁸ ile aylıklarını 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanuna göre almakta olan personelden; makam tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlardan, makam tazminatı gösterge rakamları 6.000 olanlara 9.000, 5.500 - 4.500 olanlara 7.000, 4.000 ve daha az olanlara 6.000 gösterge rakamının, almakta oldukları makam tazminatı gösterge rakamlarına ilave edilmesi suretiyle bulunan gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödenmesini düzenlemiştir.

Görev tazminatı 5434 sayılı Kanunun³⁹ ek 68 inci maddesi gereği emeklilikte de ödenmeye devam edilmektedir. Gerek temsil gerekse görev tazminatının emeklilikte de ödenmesinin en önemli sebebi, çalışılırken ve emeklilikte alınan aylığın birbirine yakın

³⁷ 4/7/2001 tarih ve 631 sayılı "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", (13/72001 tarih ve 24461 sayılı mükerrer Resmi Gazete).

³⁸ 12/5/2008 tarih ve 2008/13694 sayılı "Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karar", (11/6/2008 tarih ve 26903 sayılı Resmi Gazete).

³⁹ 8/6/1949 tarih ve 5434 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu", (17/6/1949 tarih ve 7235 sayılı Resmi Gazete).

olmasının sağlanması ve böylece kamuda emekliliği gelmiş ama emekli olmayan personel yığılmasının önlenmesidir.

2.10. Yüksek Hakimlik Tazminatı

Yüksek Hakimlik Tazminatı, 270 sayılı Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname⁴⁰ hükümleri uyarınca ödenmektedir. Söz konusu KHK'nın 3 üncü maddesinde görev ve unvanları belirtilenlere, yine bu maddede gösterilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Yüksek Hakimlik Tazminatı ödenmektedir. Bu tazminattan yararlananlara ayrıca 926 sayılı Kanunun ek 18 inci maddesi gereğince makam tazminatı ödenmemektedir. Bu tazminattan sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

2.11. Ek Ödeme

375 sayılı KHK'nın ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay, Yüksek Seçim Kurulu, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı (Kefalet Sandığı dahil), Millî Eğitim Bakanlığı, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı, Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Diyanet İşleri Başkanlığı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı ile bağlı kuruluşları, Türk Patent Enstitüsü Başkanlığı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı, Yükseköğretim Kurulu, üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri, Emniyet Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, Petrol İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü, İller Bankası Genel Müdürlüğü, Türkiye ve Orta-Doğu

⁴⁰ 23/1/1987 tarih ve 270 sayılı "Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", (2/2/1987 tarih ve 19360 sayılı Resmi Gazete).

Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların bağlı kuruluşları, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları mahallî idare birlikleri ile Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünün merkez ve taşra teşkilâtı ile varsa bunların döner sermaye kadrolarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre istihdam edilen memurlar ile aylıklarını 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre alanlara, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları, uzman jandarma ve uzman erbaşlara, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarda 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye⁴¹ ekli (I) sayılı cetvelde gösterilen kadrolar dışında 657 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık alan memurlara, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) % 200 ünü geçmemek üzere her ay ek ödeme yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ek ödemenin oranının ile esas ve usullerinin; görev yapılan birim ve iş hacmi, görevin önem ve güçlüğü, görev yerinin özelliği, çalışma süresi, personelin sınıfı, rütbesi, kadro veya görev unvanı, derecesi, atanma usulü ile emsali veya benzeri görev ve unvanlarda bulunan personele mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil almakta oldukları toplam ödeme tutarları gibi kriterler birlikte veya ayrı ayrı dikkate alınarak, Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirleneceğine hükümlenmiştir.

Söz konusu maddede; emsali veya benzeri görev ve unvanlarda bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil alınmakta olunan toplam ödeme tutarları esas alınarak, emsali veya benzeri görev ve unvanlarda bulunan personel için farklı oranların belirlenebileceğine veya hiçbir belirleme yapılmayabileceği ifade edilmiştir.

Anılan KHK'nın ek 3 üncü maddesinin altıncı fıkrasında da; birinci fıkrada sayılan personelden bir önceki yılda (2005 yılı dahil); 3/6/1938 tarihli ve 3423 sayılı Kanunun⁴² 1 inci maddesinin ikinci fıkrası, 21/12/1967 tarihli ve 969 sayılı Kanunun⁴³ 3 üncü maddesinin son fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun⁴⁴ 58 inci maddesi, 4/2/1983 tarihli ve 2797

⁴¹ 22/1/1990 tarih ve 399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname”, (29/1/1990 tarih ve 20417 sayılı mükerrer Resmi Gazete).

⁴² 3/6/1938 tarih ve 3423 sayılı “Teknik Öğretim Okulları Döner Sermayesi Hakkında Kanun”, (14/6/1938 tarih ve 3933 sayılı Resmi Gazete).

⁴³ 21/12/1967 tarih ve 969 sayılı “ Tarım ve Köyişleri Bakanlığının Merkez ve Taşra Kuruluşlarına Döner Sermaye Verilmesi Hakkında Kanun”, (30/12/1967 tarih ve 12790 sayılı Resmi Gazete).

⁴⁴ 4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu”, (6/11/1981 tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazete).

sayılı Kanunun⁴⁵ 55 inci maddesinin beşinci fıkrası, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Kanunun⁴⁶ 19 uncu maddesinin onbirinci fıkrası, 25/4/2001 tarihli ve 4652 sayılı Kanunun⁴⁷ 29 uncu maddesinin son fıkrasında öngörülen ödemelerden yararlananlar ile Bezm-i Alem Valide Sultan Vakıf Gureba Hastanesi döner sermaye gelirlerinden döner sermaye katkı payı ödenenlere birinci fıkraya göre ödeme yapılmayacağı ancak, bir önceki yılda söz konusu ödemelerden yararlananlar ile birinci fıkra kapsamına girmeyen personelden bir önceki yılda 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun⁴⁸ 30 uncu maddesine göre ödeme yapılanlar ve Sağlık Bakanlığı merkez teşkilâtı personeli hariç 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun⁴⁹ 5 inci maddesine göre ödeme yapılanlara, bu fıkroda sayılan hükümlere göre önceki yılda yapılmış olan ödemelerin toplam net tutarına, birinci fıkraya göre yapılması öngörülen ödemeler toplam net tutara ulaştıktan sonra birinci fıkraya göre ödeme yapılmaya başlanacağına hükmolunmuştur. Aynı yıl içerisinde yukarıda belirtilen ödemelerden yararlananlara 15 Aralık tarihinde yapılacak ödemenin bir sonraki yılın 1 Ocak-14 Ocak dönemini kapsamayacak şekilde gün hesabıyla ödeneceği ve bu şekilde yapılacak ödemelerin, Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık kurum ve kuruluşları ile Adli Tıp Kurumu kadrolarında bulunan personele döner sermaye bütçelerinden yapılacağına hükmolunmuştur.

Yine anılan KHK'nın ek 3 üncü maddesinin dokuzuncu fıkrasında; kadro karşılığı sözleşmeli personel hariç olmak üzere, çeşitli statülerde istihdam edilen sözleşmeli personele birinci fıkroda belirlenen tutarı aşmamak üzere ve bu madde hükümleri çerçevesinde, statüleri ve kurumları dikkate alınarak ödeme yapıp yapmamaya, sözleşme ücreti ile ilişkilendirilmeksizin yapılacak ek ödeme tutarını belirlemeye, ücretleri Yüksek Planlama Kurulu tarafından belirlenenler için bu Kurulun, diğerleri için de Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu yer almıştır.

2802 sayılı Kanunun 106 ncı maddesine göre; en yüksek Devlet memuruna malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının brüt tutarının karşılığının ifade eden kıstas aylığın %25'i oranında, Adalet Müfettişlerine anılan

⁴⁵ 1/2/1983 tarih ve 2797 sayılı "Yargıtay Kanunu", (8/2/1983 tarih ve 17953 sayılı Resmi Gazete).

⁴⁶ 24/5/1983 tarih ve 2828 sayılı "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu", (27/5/1983 tarih ve 18059 sayılı Resmi Gazete).

⁴⁷ 25/4/2001 tarih ve 4652 sayılı "Polis Yüksek Öğretim Kanunu", (9/5/2001 tarih ve 24397 sayılı Resmi Gazete).

⁴⁸ 14/4/1982 tarih ve 2659 sayılı "Adli Tıp Kurumu Kanunu", (20/4/1982 tarih ve 17670 sayılı Resmi Gazete).

⁴⁹ 4/1/1961 tarih ve 209 sayılı "Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun", (9/1/1961 tarih ve 10702 sayılı Resmi Gazete).

Kanunun 103 üncü maddesine göre ödenmekte olan brüt aylık tutarlarının % 5'i oranında ek ödemede bulunulacağı hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca; 9/6/2006 tarihli ve 2006/10603 sayılı BKK'nın⁵⁰ 1 inci maddesinde; kadro karşılığı istihdam edilen sözleşmeli personel, sözleşme ücretleri 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı⁵¹ ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında belirlenenler, idarelerin yurt dışı teşkilatlarında istihdam edilenler ile ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar hariç olmak üzere; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personelden anılan Karara ekli (I) sayılı Cetvelde yer alan kamu idarelerinde istihdam edilenler ile diğer sözleşmeli personelden yine anılan Karara ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan kamu idarelerinde (belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri hariç) anılan Cetvelde belirtilen mevzuat hükümlerine göre istihdam edilenlere, en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dâhil) bu Karara ekli (III) sayılı Cetvelde yer alan oranların uygulanması suretiyle hesaplanacak tutarda, sözleşme ücreti ile ilişkilendirilmeksizin her ay ek ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.

Ek ödeme tutarı damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

2.12. Tayın Bedeli

Tayın bedeli, 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun⁵² ile düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca; Milli Savunma Bakanlığı fiili kadrolarında bulunan subay, askeri memur, astsubay, uzman çavuş, sivil memur ve yardımcı hizmetler personeline, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kıt'a ve kurumlarında görevli Maliye Bakanlığına bağlı muhasebeler teşkilatındaki memur ve yardımcı hizmetler personeline; Jandarma Genel Komutanlığı fiili kadrolarında görevli subay, askeri memur, astsubay, uzman jandarma çavuş, sivil memur ve yardımcı Hizmetler personeli ile Jandarma Genel Komutanlığı kuruluşlarında görevli Maliye Bakanlığına bağlı muhasebeler teşkilatındaki memur ve yardımcı hizmetler personeline; Emniyet Genel

⁵⁰ 9/6/2006 tarih ve 2006/10603 sayılı "Değişik Adlar Altında İlave Ödemesi Bulunmayan Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karar", (4/7/2006n tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazete).

⁵¹ 6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar", (28/6/1978 tarih ve 16330 sayılı Resmi Gazete).

⁵² 22/6/1978 tarih ve 2155 sayılı "Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun", (29/6/1978 tarih ve 16331 sayılı Resmi Gazete).

Müdürlüğü kadrolarında görevli her sınıf personele; Milli İstihbarat Teşkilatında görevli sivil memurlara; Gümrük Muhafaza merkez ve iller kuruluşundaki muhafaza ve muamele sınıfı kadrolarına dahil memurlara ve muhafaza teşkilatında görevli gemi adamlarına; Orman Bakanlığı ve Orman Genel Müdürlüğü hizmetlerinde çalışan orman muhafaza memurlarıyla bunlara refakat eden şoförlere tayin bedeli ödenmektedir.

Nakit olarak ödenen tayin bedeli, o yılın bütçe kanununda gösterilen miktarı aşmamak üzere Ankara mahalli rayici üzerinden Milli Savunma, İçişleri, Maliye ve Orman Bakanlıklarınca müştereken saptanmaktadır. Aylık tayin bedeli miktarı, yılları bütçe kanununa ekli (K) Cetveli ile belirlenen gösterge rakamıyla (2100) aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak miktarı aşamaz.

Tayin bedelinden damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

2.14. Üniversite Ödeneği

2914 sayılı Kanunun 12 nci maddesinde düzenlenmiş olan üniversite ödeneği, 657 sayılı Kanuna tabi en yüksek Devlet memuru brüt aylığına, yine bu maddede belirlenmiş olan oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır.

Öğretim elemanlarına ödenecek olan bu ödeneğin kimlere hangi oranlarda verileceği söz konusu madde de unvan ve derece ayırımına göre %98 ila %245 şeklinde belirlenmiştir. Kısmi statüde görev yapanlara ödenmeyeceği de hüküm altına alınmış olan üniversite ödeneğinden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

2.15. Hizmet Tazminatı

Hizmet tazminatı, 926 sayılı Kanunun Ek 17 nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu uyarınca aylık tazminat alanlar, hakim ödeneği alanlar ve yurtdışına sürekli görevle gönderilenler hariç olmak üzere; Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında bulunan ve aynı maddede sayılmış olan personele yine bu madde de unvan ve görev bazında gösterilen oranların, Orgeneral aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Hizmet Tazminatı ödenmektedir.

Hizmet tazminatından sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

2.16. Ek Hizmet Tazminatı

926 sayılı Kanununun Ek 17 nci maddesinin (A) fıkrasının 2 nci bendinde; bu Kanunun 121 inci maddesi gereğince, Tabur Komutanlığı ve Bölük Komutanlığı görevleri ile bu görevlerin Genelkurmay Başkanlığınca belirlenecek eşidi görev yerlerine asaleten veya boş kadrolara asaleten vekil olarak atamaları yapılan subay ve astsubaylara, Orgeneral aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının % 15'i oranında ek hizmet tazminatı ayrıca ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, buradaki ek hizmet tazminatından yararlanabilmek yine anılan maddedeki boş kadrolara atanma şartına bağlanmıştır. Dolayısıyla buradaki ek hizmet tazminatının kadroya bağlı mali bir hak olduğu değerlendirilmektedir.

2.17. Aylık

29/6/2006 tarihli bir düzenlemeyle maaş sistemi aşağı yukarı 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanuna tabi personelin maaş sistemine çok yakın olan 2802 sayılı Kanuna tabi hakim ve savcılarda kadro karşılığı istihdam edilen personelin maaş sistemine çok yakın bir yapıya geçilmiştir.

2802 sayılı Kanununun 103 üncü maddesine göre En yüksek Devlet memuruna malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının brüt tutarının karşılığı olarak ifade edilen kıstas aylığa, yine söz konusu maddede unvanlar itibarıyla belirlenen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda hakim ve savcılara aylık ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre, hakim ve savcılarının aylık unsurları; sözleşme ücreti, ikramiye, özel hizmet tazminatı, makam tazminatı ve fazla çalışma ücretinden oluşmaktadır.

2.18. Yargı Ödeneği

2802 sayılı Kanununun 106 ncı maddesine göre; yine söz konusu Kanununun 103 üncü maddesinde unvanları belirtilenlere aynı maddeye göre ödenmekte olan brüt aylıklarının %10'u oranında yargı ödeneği verileceği hüküm altına alınmıştır.

Anılan Kanununun 106 ncı maddesinin ikinci fıkrasında ise; sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı, açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananların

kullandıkları hastalık izinleri ve hastalıkları sebebiyle yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının onbeş günü aşması halinde, aşan günlere isabet eden yargı ödeneğinin % 50 eksik ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

2.19. Sosyal Sigortalar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁵³ 4 maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde; kamu idarelerinde hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıların kapsamına girmeyenlerden, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında bu Kanunun 4 maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile söz konusu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananların 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) bendine göre sigortalı oldukları hüküm altına alınmıştır. Buna göre, kamu idarelerinde istihdam edilen kamu görevlilerine 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak değerlendirilebiliriz.

5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olan kamu görevlilerine uzun vadeli sigorta kolları bakımından sağlanan haklar yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasıdır. Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usûlüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılan kamu görevlilerinin çalışma güçlerinin en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma güçlerini kaybettikleri Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmeleri halinde malûl sayılırlar. Malûllük sigortasından sigortalılara sağlanan hak, malûllük aylığı bağlanmasıdır.

5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesiyle sağlanan diğer bir uzun vadeli sigorta hakkı da; kadınlarda 58, erkeklerde ise 60 yaşın doldurulmuş olması ve en az 9000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmasıdır.

⁵³ 31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, (16/6/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete).

Yaşlılık sigortası adı verilen söz konusu uzun vadeli bu sigortadan sağlanan diğer bir hakta toptan ödeme yapılmasıdır.

5510 sayılı Kanunla uzun vadeli sigorta kolları bakımından sağlanan sosyal sigorta haklarından sonuncusu da; sigortalının ölümü halinde ölüm sigortası dolayısıyla, ölüm aylığı bağlanması ya da ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir. Ölüm aylığı; En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde ödenir.

3.KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN MALİ HAKLAR

3.1. Ek Özel Hizmet Tazminatı

926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun Ek 17 inci maddesinin (A) fıkrasının 3 üncü bendine göre; anılan Kanunun 121 inci maddesi gereğince, gemilere atanan personele fiilen görev yapmaları şartıyla, Orgeneral aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının subaylara %20'si, astsubaylar ile Devlet memurlarına %13'ü, uzman erbaşlara %10'u oranında her ay ek tazminat ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu tazminat, hangi kuvvet ve sınıftan olursa olsun, gemilerde fiilen seyir yapmak suretiyle geçici olarak ya da kontrol, tecrübe, denetleme yapmak veya eğitim yaptırmak amaçları için görevlendirilen subay, astsubay, uzman erbaş ve sivil memurlara da görevli buldukları her gün için otuzda biri oranında ödenmektedir. Söz konusu ödemeye hak kazanılması, askeri gemiye atanma şartına bağlandığı için kadroya bağlı olmayan mali hak kategorisinde değerlendirilmektedir.

Ancak, 657 sayılı Kanunun "Zam ve Tazminatlar" başlıklı ek maddesine istinaden "Adalet Hizmetleri Tazminatı" alan personel bu kapsamda yer alıyorsa bunlara ödenecek ek özel hizmet tazminatı, yukarıda belirtilen tavan oranlarının üçte ikisini geçemez. Bu tazminat damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi değildir.

3.1.1.Haktan Yararlanma Kriteri ve Hak Kazanıldığında Aylıklara İlişkin Hükümler mi Uygulanıyor

3.1.2. Haktan Yapılan Kesintiler (Gelir Vergisi, Damga Vergisi, Sigorta Primi)

3.2. Toplu Görüşme Primi

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nın ek 4 üncü maddesine göre; 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikasına üye olup, kendisinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlisine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 10 TL tutarında toplu görüşme primi verileceği hüküm altına alınmıştır.

Anılan maddenin ikinci fıkrasına göre de; bu ödemenin, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacağı ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte

olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye payı, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmayacağı hüküm altına alınmıştır.

3.3.Yabancı Dil Tazminatı

27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nın 2 nci maddesi ile, yabancı dil seviye tespit sınavı sonucunda (KPDS) 70 ve daha fazla puan alanlara ödenen yabancı dil tazminatı, başarı durumuna göre (A, B ve C düzeyi) tespit edilen gösterge rakamı üzerinden ödenmektedir.

Aylıklarını 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanun hükümlerine göre almakta olan personelden, (kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalışan personel dahil), Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen dillerden yine bu iki kurum tarafından tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde, yabancı dil seviye tespit sınavı sonucunda her bir dil için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamını geçmemek üzere Maliye Bakanlığının teklifi ve Başbakan Onayı ile belirlenecek göstergeler üzerinden aylık yabancı dil tazminatı ödenmektedir. Tespit edilen gösterge rakamlarının, aylık katsayıyla çarpımı sonucu tazminatın miktarı bulunmaktadır.

Diğer taraftan, kamu personeline ödenecek yabancı dil tazminatı miktarının tespitine ilişkin esaslar, 11/4/1997 tarihli Başbakan Onayı ile belirlenmiştir. Ancak, 375 sayılı KHK'nın 2 nci maddesine istinaden, 11/4/1997 tarihli Başbakan onayı ile yürürlüğe konulan "Yabancı Dil Tazminatı Miktarlarının Tespitine İlişkin İlişkin Esaslar"da 19/11/2008 tarihli Başbakan Onayı ile değişiklik yapılmış olup, söz konusu Esasların 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "maktu olarak belirlenenler hariç" ibaresi çıkartılmıştır.

Bu düzenlemeye göre, yabancı dil bilen personelin kurumlarınca yabancı dil bilgisinden yararlanılıp yararlanılmaması durumuna göre, bildiği her bir dil için farklı göstergeler belirlenmiştir. Yabancı dil bilgisinden kurumlarınca yararlanan personele, bildiği her bir dil için seviye tespit sınavı sonucunda (A) düzeyinde (96-100 puan) başarılı olan personele 1200 gösterge, (90-95 puan) başarılı olan personele 900 gösterge, (B) düzeyi (80-89 puan) için 600, (C) düzeyi (70-79 puan) için 300 gösterge olarak yabancı dil

tazminatı ödenmektedir. Kurumlarınca yabancı dil bilgisinden faydalanılmayan personele ise sırayla, 750, 750, 500 ve 250 gösterge rakamı üzerinden yabancı dil tazminatı ödenmektedir.

Yabancı dil tazminatı, 399 sayılı KHK'nın 30 uncu maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre, yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı esas alınarak, yabancı dil bilgisi seviyeleri A düzeyinde olanlara temel ücretlerinin % 10'u, B düzeyinde olanlara % 5'i ve C düzeyinde olanlara % 2'si oranında, bilinen her yabancı dil için ödemede bulunmaktadır. Yabancı dil tazminatından damga vergisi kesilmektedir.

Yabancı dil tazminatından sadece damga vergisi kesilmektedir.

3.4. Uçuş, Atlayış ve Dalış Tazminatı

3160 sayılı Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu uyarınca Emniyet Genel Müdürlüğünde kadrolu veya sözleşmeli olarak görevli pilot, pilot adayı ve uçuş ekibi ile kurbağa adam ve kurbağa adam adaylarına uçuş veya dalış tazminatı ödenmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğünde görev yapan pilot ve pilot adaylarına en yüksek Devlet Memuru aylığının %70 i, uçuş ekibi personeline en yüksek Devlet Memuru aylığının %65'i, kurbağa adam ve kurbağa adam adaylarına en yüksek Devlet Memuru aylığının %60'ı üzerinden 3160 sayılı Kanuna ekli cetvelde belirtilen hizmet yılları karşılığında gösterilen oranda aylık uçuş veya dalış tazminatı ödenmektedir.

Ayrıca anılan Kanunun 5 inci maddesine göre bir görevin ifası veya hava vasıtasının kontrol ve tecrübesi maksadıyla, hava vasıtası içinde fiilen uçan pilot, pilot adayları ve uçuş ekibi dışında olup aylık uçuş tazminatı almayan, Emniyet Genel Müdürlüğünce görevlendirilmiş personele, her uçuş saati başına kıstas aylığının (EYDMA) %1'i oranında tazminat ödenmektedir. Ancak bu şekilde görev yapanlara bir ay içinde ödenecek tazminat miktarının kıstas aylığının %10'unu geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Pilotların ve uçuş ekibi personelinin aylık uçuş tazminatı, kurbağa adamların aylık dalış tazminatı alabilmeleri için uçuş hizmet yılı veya tüm uçuş saatleri ve dalış hizmet yılı veya tüm dalış saatleri itibariyle belirlemeler yapılmıştır. Aylık uçuş ve dalış tazminatları damga vergi hariç hiçbir vergiye tabi değildir.

Ayrıca, 3160 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre; uçuş okulu ve kursu öğrencilerini, aynı hava vasıtasında fiilen uçurmak suretiyle yetiştiren kadrolu ve sözleşmeli uçuş öğretmenleri ile Emniyet Genel Müdürlüğü havacılık birimlerinde çift kumandalı hava vasıtalarında, atış, alet, intibak ve standardizasyon uçuş öğretmenliği yapanlara, öğretmenlik uçuş saati başına, aynı maddeye 27/3/2007 tarihli ve 5611 sayılı Kanunun⁵⁴ 8 inci maddesiyle eklenen fıkrayla; Emniyet Genel Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu kurbağa adam kurslarında öğrencileri fiilen dalmak suretiyle yetiştiren öğretmenlere her dalış saati başına kıstas aylığının binde üçü, yetiştirme ikramiyesi olarak ödenmektedir. Bu ikramiye öğretmenliğin yapıldığı ayın sonunda verilmektedir.

Uçuş, atlayış ve dalış tazminatı, 28.2.1982 tarihli ve 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanununda da düzenlenmiştir. Buna göre, Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup pilot, silah sistem operatörü, uçuş ekibi personeli, paraşütçü, denizaltıcı, dalgıç ve kurbağa adamlar ile bunların adaylarına, söz konusu Kanunda belirtilen oranların, kıstas aylığa (ek gösterge dahil en yüksek Devlet memuru aylığının brüt tutarı) uygulanması suretiyle bulunacak tutara, yine bu Kanuna ekli cetvelde belirtilen oranların uygulanması yolu ile hesaplanan tutarda ödeme yapılmaktadır.

2629 sayılı Kanuna ekli cetvelde hizmet yılları (adaylar için birinci hizmet yılı) itibarıyla belirlenen oranlarda, sırasıyla aylık uçuş tazminatı, dalış tazminatı ve atlayış tazminatı ödenmektedir.

Bu Kanun hükümlerine tabi askeri personele ayrıca 926 sayılı Kanunda düzenlenen hizmet tazminatı ödenmemektedir. Uçuş, atlayış ve dalış tazminatından sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

2629 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi uyarınca; hava harp okulu, hava okulları, diğer uçuş okul ve kursları öğrencilerini, aynı hava vasıtasında fiilen uçurmak suretiyle yetiştiren uçuş öğretmenleri ile kıtalarda çift kumandalı hava vasıtalarında atış, alet, intibak ve standardizasyon uçuş öğretmenliği yapanlara, öğretmenlik uçuş saati başına, paraşütçü okul ve kurslarında öğrencilerini aynı hava vasıtalarından fiilen paraşütle atlatmak suretiyle yetiştiren öğretmenler ile kıtalarda paraşütçülük eğitimi için uçaktan paraşütle atlatma öğretmenliği yapanlara, uçaktan yaptıkları her atlayış grubu başına, dalgıç veya

⁵⁴ 27.3.2007 tarih ve 5611 sayılı "Emniyet Teşkilatı Uçuş Hizmetleri Tazminat Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", (5.4.2007 tarih ve 26484 sayılı Resmi Gazete).

kurbağa adam okul ve kurslarında öğrencileri fiilen dalmak suretiyle yetiştiren öğretmenlerin her dalış saati başına, kıstas aylığın binde üçü, yetiştirme ikramiyesi olarak ayrıca ödenmektedir. Bu ikramiye öğretmenliğin yapıldığı ay sonunda verilmektedir

3.5. Asayiş Tazminatı

Asayiş Tazminatı, 9.7.1982 tarihli ve 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu⁵⁵ ile 10.3.1983 tarihli ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununda⁵⁶ düzenlenmiştir.

2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanununun 16 ncı maddesi uyarınca en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının, botlarda görevli subay, astsubay ve uzman jandarma ve uzman erbaşlara %52 sini, diğer karargah, birlik ve kurumlarda görevli subay, astsubay ve uzman jandarma ve uzman erbaşlara %40 ını; 2803 sayılı Kanunun 21 inci maddesi uyarınca da Jandarma Genel Komutanlığı fiili kadrolarına atanmış subay, astsubay ve uzman jandarma ve uzman erbaşlara yine en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının, komando ve sınır birliklerinde %52 sini, diğer karargah, birlik ve kurumlarda %40 ını geçmemek üzere, İçişleri Bakanlığı'na belirlenecek usul ve esaslara göre fazla çalışma karşılığı asayiş tazminatı ödenmektedir.

Asayiş tazminatından sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

3.6. Bomba İmha Tazminatı

24/4/2008 tarihli ve 5757 sayılı Kanunun⁵⁷ 2 inci maddesiyle 3201 sayılı Kanuna⁵⁸ eklenen maddeyle; bomba uzmanı yetiştirme kursu görüp, bomba uzmanı sertifikası almaya hak kazanmış ve bomba uzmanı olarak görev yapan Emniyet Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında görevli personele 13.000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda bomba imha tazminatı ödenmektedir.

⁵⁵ 9/7/1982 tarih ve 2696 sayılı “Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu”, (13/7/1982 tarih ve 17753 sayılı Resmi Gazete).

⁵⁶ 10/3/1983 tarih ve 2803 sayılı “Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu”, (12/3/1983 tarih ve 17985 sayılı Resmi Gazete).

⁵⁷ 24.4.2008 tarih ve 5757 sayılı “Emniyet Teşkilatı Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, (8.5.2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete).

⁵⁸ 4.6.1997 tarih ve 3201 sayılı “Emniyet Teşkilatı Kanunu”, (12.6.1937 tarih ve 3629 sayılı Resmi Gazete).

3201 sayılı Kanunun ek 26 ncı maddesinde; bomba imha tazminatının hesaplanması, ödeme şekli, kapsamı, uygulamaya ilişkin esas ve usullerin İçişleri Bakanlığınca, bu maddenin yayımını takip eden iki ay içerisinde çıkarılacak yönetmelikle belirleneceğine hükmolunmuştur. Bu kapsamda 05.11.2008 tarihli ve 27045 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, “Emniyet Teşkilatı Bomba İmha Tazminatının Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik”te⁵⁹ bomba imha tazminatına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir. Anılan Yönetmeliğe göre bomba uzmanlarının bomba imha tazminatı alabilmeleri için; Emniyet Genel Müdürlüğü Kriminal Polis Laboratuvarları Dairesi Başkanlığı bünyesinde bulunan bomba imha ve inceleme şube müdürlüğünün düzenlemiş olduğu bomba uzmanı yetiştirme kursunu başarıyla bitirerek bomba uzmanı sertifikasını almaya hak kazanmış olmaları, bomba uzmanı branş komisyonunca bomba uzmanlığı branşına alınmaları ve atandıkları kadrolarında bomba uzmanı olarak görev yapmaları şartları aranmaktadır.

Bomba imha tazminatı, hak edildikten sonra ayın onbeşinde aylıkla birlikte ve görev yapılan sürece ve bu süreyle orantılı olarak ödenmektedir. Bomba imha tazminatının ödenmesinde; yıllık izin süresinde, bir takvim yılı içinde yirmi günü aşmayan hastalık izni süresinde, bomba imha uzmanlığı görevine ilişkin olarak yapılan yurt içi ve yurt dışı geçici görevlendirmeler, eğitim, seminer ve kurslarda geçirilen sürelerde, çalışma şartı aranmamaktadır.

Bomba imha tazminatından gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

3.7. İlave Özel Hizmet Tazminatı Ödemesi

657 sayılı Kanunun 152 nci maddesinde Sağlık Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden; kalkınmada öncelikli yörelere sürekli görevle atanarlara bu yörelerde fiilen çalıştıkları sürece uzman tabipler için 90, diğerleri için 75 puana kadar, diğer yörelerden Bakanlar Kurulunca belirlenecek köy ve diğer yerleşim birimlerine sürekli görevle atanarlara ise 15 puana kadar, Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden kalkınmada öncelikli yörelere sürekli görevle atanarlara, bu yörelerde fiilen çalıştıkları sürece ayrıca 35 puana kadar, yine Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlara, buldukları

⁵⁹ “Emniyet Teşkilatı Bomba İmha Tazminatının Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik”, (05/11/2008 tarih ve 27045 sayılı Resmi Gazete).

kadrolar esas alınmak suretiyle, çalışılan her gün için belirlenecek oranlarda ve üçer aylık dönemler itibarıyla toplamı 60 puanı aşmayacak şekilde, dönem sonlarında ödenmek üzere ek özel hizmet tazminatı verilebileceği hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu ilave özel hizmet tazminatının, personele kadrosu dışında sağlanan mali haklar başlığı altında ele alınmasının sebebi bu ödemenin anılan hükümde de belirtildiği üzere belli kadrolar için öngörülmuş olmasına rağmen, ödemedен yararlanabilme kalkınmada öncelikle yörelerde çalışma ve açık mahallerde fiilen çalışma şartına bağlanmıştır. Bu ödemedен, o kadrolarda çalışan tüm personel yararlanamamakta ancak Kanunda belirtilen şartlara uyan personel yararlanmaktadır.

3.8. Özel Harekat ve Operasyon Tazminatı

375 sayılı KHK'nın 28 inci maddesinin (A) fıkrası gereğince; sıkıyönetim veya olağanüstü hal ilan edilen bölgeler ile Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarınca müştereken belirlenecek kritik yörelerde özel harekat ve operasyon timi olarak görev yapan; Emniyet Genel Müdürlüğü emniyet hizmetleri sınıfı kadrolarında bulunanlar ile sözleşmeli uçuş personeline, subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlara operasyonları fiilen sevk ve idare eden karargah ve bürolarda görevlendirilen diğer personele, Başbakan onayında belirlenen gösterge rakamlarının aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda, fiilen görev yapıldığı sürece, ilave olarak ek tazminat ödenmektedir. Diğer yandan bu tazminatın, Başbakan onayında belirtilenlerde görevlendirilen personele 9000, erbaş ve erlere 4500 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık tutarı geçemeyeceği de hüküm altına alınmıştır. Yılları Bütçe Kanunları ile de bu tavana er ve erbaşlar için ikinci bir sınırlandırma getirilmektedir. Nitekim 2010 Mali Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) cetveli ile bu kapsamda er ve erbaşlara ödenecek tazminatın tavanının 2010 yılının ilk yarısı için 147 TL'yi ikinci yarısı için ise 151 TL'yi geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, tazminat ödenecek yerleşim birimleri, aylık veya günlük olarak ödenecek tazminat miktarları, tazminat ödeme usul ve esasları Milli Savunma ve İçişleri Bakanlıklarının müşterek teklifi, Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Başbakan Onayı ile tespit edilmektedir. Bu görevler nedeniyle meydana gelen sakatlık ve yaralanmalarda tedavi süresince, hastalanmalarda ise hastanede geçen tedavi süresince (yedeksubay, erbaş

ve erler terhis edilseler bile) fiilen görev yapma koşulu aranmaksızın ödeme yapılmaya devam edilir. Bu tazminattan damga vergisi dahil herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

3.9. Ek Tazminat (375 S.KHK Md.28/B)

Bazı illerde görev yapacak olan kamu personeline ödenecek olan ek tazminat, 375 sayılı KHK'nın değişik 28 inci maddesinin (B) fıkrası ile düzenlenmiştir. Buna göre, mahalli idareler ile bunlara bağlı kuruluşlarda çalışanlar hariç, 657 sayılı Kanun, 926 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun, 3269 sayılı Kanun,2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanuna tabi personel ile Türk Silahlı Kuvvetleri ve Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli sözleşmeli personel Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığında görevli kadro karşılığı sözleşmeli personel ve geçici köy korucularından; Olağanüstü Hal Bölgesi ve mücavir İller ile İçişleri Bakanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzere Başbakan Onayı ile belirlenecek diğer illerde görevli olanlara her yıl bütçe kanunlarında gösterilen miktarı geçmemek üzere maktu ek tazminat ödenebileceği hüküm altına alınmıştır. 2010 Mali Yılı Bütçe Kanununa ekli (K) cetveli ile bu kapsamda ödenecek ek tazminat tavanı 84,50 TL olarak tespit edilmiştir. Ayrıca Bakanlar Kurulu bu tavan miktarını %50 sine kadar arttırmaya yetkili kılınmıştır.

Herhangi bir vergi ve kesintiye tabi olmayan ek tazminatın hangi görevlerde bulunanlara ne miktarda ödeneceği, hangi hallerde kesileceği, ödemeye ilişkin diğer usul ve esaslar, görev mahallinin özelliği, görevin önem ve güçlüğü, personelin teminindeki zorluklar, personelin zorunlu hizmete tabi olup olmaması ve Devletin mali imkanları dikkate alınarak, ilgili bakanlıkların talebi ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Başbakan Onayı ile tespit edilmektedir. Bu yetkiye dayanılarak ek tazminat ödenecek yerleşim birimleri ve bu yerlerde görev yapan personele ödenecek ek tazminat miktarları belirli aralıklarla Başbakan Onayı ile belirlenmektedir. Bu yetkiye dayanılarak ek tazminat ödenecek yerleşim birimleri ve bu yerlerde görev yapan personele ödenecek ek tazminat miktarları 16/9/1997 tarihli Başbakan Onayı ile belirlenmiştir. Söz konusu Onay ile yerleşim birimleri değişik özelliklerine göre on gruba ayrılmış olup, her grup içinde de ilgili personelin hizmet sınıflarına göre belirlenen miktarlarda ek tazminat ödenmektedir.

3.10. Ek Tazminat (375 S.KHK Md.31)

562 sayılı KHK⁶⁰ ile değişik 375 sayılı KHK'nin 31 maddesi ile düzenlenmiş olan bu ödeme unsuru çalışılan kuruma göre personele sağlanan mali haklar anlamında farklılık yaratan ilave ödemeler arasında yer almaktadır. Buna göre; sıkıyönetim mahkemelerinin başkan ve üyeleri, başsavcı, savcı ve savcı yardımcıları ile adli müşavirlere aylık, ödenek ve yüksek hakimlik tazminatlarından ayrı olarak bu görevlerinin devamı süresince (2000) gösterge rakamının, bu mahkemelerde görevli 657 sayılı Kanununa tabi diğer personele ise (500) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödenir. (2000) gösterge rakamı, bu mahkemelerin bulunduğu il merkezi birinci derecede kalkınmada öncelikli yörelerde ise (3000), ikinci derece öncelikli yörelerde ise (2500) olarak uygulanır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesiyle ödenmesi öngörülen ek tazminat damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi değildir.

3.11. Kıbrıs Tazminatı

14.7.1964 tarihli ve 500 sayılı Kanunun⁶¹ 1 inci maddesiyle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetin'nde bulunan Türk Askeri Birlikleri personeli ile genel ve özel bütçeli idareler, kamu iktisadi kurumları ve döner sermayeli kuruluşlar personeline bir ayda aldıkları aylık (ek gösterge dahil), taban aylığı, kıdem aylığı, ödenek ve her türlü zam ve tazminat toplamı net tutarının %100'ünü geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca tespit edilecek tutarda her ay tazminat ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Bu Kanuna göre görevlendirilenlere ayrıca yurt içinde herhangi bir ödeme yapılmamakta, bunların kadro ve görev yönünden bağlı buldukları kuruluşlarla ilgileri kesilmemektedir. Ayrıca, bu Kanun hükümleri, 657 sayılı Kanun ile 926 sayılı Kanun hükümlerine göre Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne sürekli görevle atananlar ile geçici görevle görevlendirilenler hakkında uygulanmamaktadır.

⁶⁰ 6.7.1995 tarih ve 562 sayılı "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", (25.7.1995 tarihe ve 22354 sayılı Resmi Gazete).

⁶¹ 14.7.1964 tarih ve 500 sayılı "Kıbrıs'a Gönderilecek Türk Askeri Birliği Mensuplarının Aylık ve Ücretleriyle Çeşitli İstihkakları ve Birliğin Başka Giderleri Hakkında Kanun", (22.7.1964 tarih ve 11760 sayılı Resmi Gazete).

Bu kapsamda hangi personele ne oranda tazminat ödeneceği 4.2.2002 tarihli ve 2002/3698 sayılı BKK⁶² ile düzenlenmiştir. Buna göre, memurlardan kadro derecesi 1-2 olanlar için %40, 3-4 olanlar için %30, 5-15 olanlar için ise %20 oranları belirlenmiştir. Bu kapsamda ödenen tazminattan damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

3.12. İl Özel İdare Ödeneği

22.02.2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nun⁶³ 28 inci maddesi ile, encümen başkanına (vali) 14000, üyelerine 12000 gösterge rakamının Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık brüt ödenek verileceği, encümenin memur üyelerine ise encümen üyeleri için belirlenen gösterge rakamının yarısının ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Anılan Kanununun 63 üncü maddesinde de kaymakamlara ve vali yardımcılara da, valinin verdiği ve il özel idaresi ile ilgili yaptıkları görevler karşılığında, 12000 gösterge rakamının Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ödenek verileceği düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra, anılan Kanununun 24 üncü maddesine göre de; meclis toplantılarına katıldıkları her gün için; il genel meclisi başkanına 6000 gösterge, diğer meclis üyelerine 2200 gösterge rakamının, memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda huzur hakkı ödeneceği de hüküm altına alınmıştır.

İl özel idaresi ödeneği gelir ve damga vergisine tabidir.

3.13. Orman-Arazi Ödeneği

6831 sayılı Orman Kanunu'nun⁶⁴ 12 nci maddesine göre, orman kadastro komisyonları ve amenajman heyetleri başkan ve üyeleri ile bu komisyon ve heyetlerde görevli personele, arazide fiilen çalıştırılacak sürelerle münhasır olmak üzere, 657 sayılı Kanunda yer alan 1 inci derecenin son kademesi gösterge rakamının (Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olup kadrosuna tahsisli ek gösterge bulunmayan ve 1 inci dereceden aylık alan yüksek öğrenimliler için öngörülen ek gösterge dahil) bütçe kanunlarında devlet memurları maaşı için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yarısını

⁶² 4/2/2002 tarih ve 2002/3698 sayılı “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bulunan Türk Askeri Birlikleri Personeli ile Genel ve Katma Bütçeli Daire ve İdareler, Kamu İktisadi Kurumları ve Döner Sermayeli Kuruluşlar Personeline Tazminat Ödenmesi Hakkında Karar”, (19/2/2002 tarih ve 24676 sayılı Resmi Gazete)

⁶³ 22.2.2005 tarih ve 5302 sayılı “İl Özel İdaresi Kanunu”, (4.3.2005 tarih ve 25745 sayılı Resmi Gazete).

⁶⁴ 31.8.1956 tarih ve 6831 sayılı “Orman Kanunu”, (8.9.1956 tarih ve 9402 sayılı Resmi Gazete).

aşmamak üzere, her yıl Orman Genel Müdürlüğü'nün teklifi ve Orman Bakanının onayı ile tespit edilecek miktarda aylık ödeneğin, Orman Genel Müdürlüğü Döner Sermaye Bütçesinden ayrıca ödeneceğine hükmolunmuştur. Buna göre toplam 3700 (1500+2200) gösterge rakamının yarısını geçmemek üzere ödenek verileceği belirlenmiştir. Bu ödenek gelir ve damga vergisine tabidir.

3.14. Tapu ve Kadastro Arazi Ödeneği

3402 sayılı Kadastro Kanunu'nun⁶⁵ 3 üncü maddesinde yer alan “Kadastro komisyonlarında veya kadastro hizmetlerinde görevli personele, arazide fiilen çalıştıkları sürelerle münhasır olmak üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan en yüksek devlet memurunun gösterge rakamının (Ek gösterge dahil), bütçe kanunlarında Devlet memurları maaşı için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yarısını aşmamak üzere, her yıl Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün teklifi ve bağlı olduğu Bakanlığın onayı ile hizmetin ağırlığı ve sorumluluğuna göre tespit edilecek miktarda aylık ödenek ayrıca ödenir.” hükmü ile toplam 9500 (1500+8000) gösterge rakamının yarısını geçmemek üzere ödenek verileceği belirlenmiştir. Bu ödenek gelir ve damga vergisine tabidir.

3.15. Çocuk Koruma Kanunu Ödeneği

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun⁶⁶ 33 üncü maddesine göre, Adalet Bakanlığınca mahkemelere, en az lisans eğitimi görmüş olanlar arasından atanan ve bu Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunda görevli sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıklarının (ek gösterge dahil) brüt tutarının %50 si oranında ödenek verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu ödenek gelir ve damga vergisine tabidir.

3.16. Ek Ders Ücreti

657 sayılı Kanunun “Ders ve konferans ücretleri” başlıklı 176 ncı maddesinde düzenlenmiş olan “Ek Ders Ücreti”, yine bu Kanunun 89 uncu maddesine göre kendilerine ek 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

⁶⁵ 21.6.1987 tarih ve 3402 sayılı “Kadastro Kanunu”, (21.6.1987 tarih ve 19512 sayılı Resmi Gazete).

⁶⁶ 3.7.2005 tarih ve 5395 sayılı “Çocuk Koruma Kanunu”, (15.7.2005 tarih ve 25876 sayılı Resmi Gazete).

18.00'den sonra başlayan öğretim faaliyetleri için 150 gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak miktarda ödenmektedir.

Ek ders ücreti, özel eğitime muhtaç öğrencilerin eğitim ve öğretim gördüğü kurumlarda görevli öğretmen ve yöneticiler ile bu öğrencilere yönelik olarak açılan özel sınıf öğretmenlerine ve cezaevlerinde görevli öğretmenlere %25 fazlasıyla ödenmektedir.

657 sayılı Kanununun 89 uncu maddesinde, kimlere ek ders görevi verilebileceği belirtilmiş ve buna göre, her derecedeki eğitim ve öğretim kurumları ile üniversite ve akademi (Askeri Akademiler dahil), okul, kurs veya yaygın eğitim yapan kurumlarda ve benzeri kuruluşlarda öğretmen veya öğretim üyesi bulunmaması halinde öğretmenlere, öğretim üyelerine veya diğer memurlara veyahut açıktan atanacaklara ücret ile ek ders görevi verilebilmektedir.

Ayrıca ücretle okutulacak ders saatlerinin sayısı, ders görevi alacakların nitelikleri ve diğer hususlar ilgili bakanlığın teklifi ve Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edilmektedir.

Öğretim elemanlarına ödenecek olan ek ders ücreti 2914 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile, 2547 sayılı Kanununun 36 ncı maddesine göre haftalık okutulması mecburi ders saati dışında Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek mecburi ve isteğe bağlı dersler ile diğer faaliyetler için, bunların haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla öğretim elemanlarına en çok 20 saate kadar, ikinci öğretimde ise en çok 10 saate kadar ek ders ücreti ödenmektedir.

Ek ders ücretinin hesabında; 2914 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde unvanlar itibariyle belirlenmiş olan gösterge rakamları kullanılmaktadır. Buna göre, normal öğretimde bir saatlik ek ders ücreti, belirlenen gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımı sonucu bulunmaktadır. Normal öğretimin gece ek ders ücreti ise gündüz ders ücretlerine göre %60 daha fazla ödenmektedir. İkili öğretimin gündüz ek ders ücretleri normal öğretimin iki katıdır. İkili öğretim gece ek ders ücretleri ise ikili öğretimin gündüzüne göre %60 daha fazla ödenmektedir.

Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı hükmüne, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla bazı istisnalar getirilmiştir. Bunlardan biri de Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması

hallerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak öğretmenlere ek ders ücreti verilmesi hakkının getirilmiş olmasıdır.

Ek ders ücretinden gelir ve damga vergileri kesilmektedir.

3.17. Sınav Ücreti

2914 sayılı Kanununun 11 inci maddesinde düzenlenmiş olan sınav ücreti, fiilen ders veren öğretim elemanlarına her ders için ayrı ayrı olmak üzere yarıyıl ve yılsonu dönemlerinde her 50 öğrenci için 300 gösterge rakamının Devlet Memurları Kanununa göre aylıklar için belirlenen katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenmektedir. Öğrenci sayısının hesabında küsurlar tama iblağ edilmektedir ve 500 öğrenciden fazlası dikkate alınmamaktadır. Ara sınavlar ve bütünleme sınavları için sınav ücreti ödenmemektedir.

Sınav ücretinden gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

3.18. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek 32 nci maddesi ile, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil 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 ilköğretim müfettişleri hariç) her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde Milli Eğitim Bakanı tarafından belirlenecek tarihte Bakanlar Kurulunca belirlenecek miktarda “Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği” ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 5944 sayılı 2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa⁶⁷ ekli “K” Cetvelinin “VI. Diğer Ödemeler” başlıklı 6. sırasında; öğretim yılına hazırlık ödeneğinin Bakanlar Kurulu Kararı aranmaksızın 540 TL olarak ödeneceği belirtilmiştir. Bu ödemenin, öğretim yılının başladığı aydan sonra ve birinci dönem ders yılının sonundan önce göreve başlayanlara %75’i, birinci dönem ders yılından sonra ve ikinci dönem ders

⁶⁷ 25.12.2009 tarih ve 5944 sayılı “2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu”, (31.12.2009 tarih ve 27449 sayılı Resmi Gazete).

yılının sona ermesinden önce göreve başlayanlara ise %50'si oranında yapılacağı belirtilmiştir.

Öte yandan; Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı hükmüne, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla getirilen istisnalardan biri de Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacak öğretmenlere her öğretim yılı başında öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmesidir.

Bu ödenek damga vergisi hariç diğer vergi ve kesintilere tabi tutulmaz.

3.19. Eğitim Öğretim Ödeneği

2914 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinde düzenlenmiş olan eğitim öğretim ödeneği, yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının on ikide biri oranında her ay ödenmektedir. Bu ödenek, 2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesi ve 39 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca yurt dışına gönderilenler ile anılan Kanunun 38 inci maddesine göre diğer kurum ve kuruluşlarda görevlendirilenlerden, yüksek öğretim kurumlarındaki kadro görevini yapmayanlara verilmemektedir. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

3.20. Nöbet Ücreti

Nöbet Ücreti ilk kez, 23.2.1995 tarihli ve 547 Sayılı KHK'nın⁶⁸ 10 uncu maddesi ile 657 sayılı Kanuna eklenen (Ek Madde 33) bir madde ile düzenlenmiştir. Fakat 21/1/2010 tarihli ve 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10 uncu maddesiyle söz konusu maddede değişiklik yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre, yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle

⁶⁸ 23.2.1995 tarih ve 547 sayılı "Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname", (9.3.1995 tarih ve 22222 sayılı Resmi Gazete).

karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), yine bu Kanunda belirlenmiş gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenmekte ancak ayda 130 saatten fazlası için ödeme yapılmamaktadır. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Gösterge rakamları, personelin unvanı ve eğitim durumuna göre 35 ile 100 rakamı arasında değişmektedir.

Bu madde hükmü, üniversitelerin yataklı tedavi kurumalarında çalışan ve 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50 nci maddesinin (e) bendi kapsamında bulunan Tıpta Uzmanlık öğrenimi yapanlar hakkında da uygulanmaktadır.

Nöbet ücreti, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

3.21. İcap Nöbeti

657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi uyarınca; icap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenmektedir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez.

3.22. Vekalet Ücreti

657 sayılı Kanunun 146 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan kurumların davalarını sonuçlandıran avukat vs. unvanlı personele, hukuk müşavirleri ve avukatlar için 10000, diğerleri için 6000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı aşmamak üzere aylık vekalet ücreti ödenmektedir.

Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamayacağı hükmüne, 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla getirilen istisnalardan biri de anılan Kanun çerçevesinde sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen avukatlara vekalet ücreti verilmesidir. 399 sayılı KHK'nın değişik 37 inci maddesine göre de Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve

sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümlerinin esas alınacağı belirtilmiştir.

Vekalet ücretinden gelir ve damga vergisi kesilmektedir.

3.23. Fazla Çalışma Ücreti

657 Sayılı Kanunun 178 inci maddesi ile düzenlenmiş olan fazla çalışma ücreti, aynı Kanunun 99 ve 100 üncü maddelerindeki hükümler uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında;

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

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

hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışma karşılığı olarak ödenmektedir. Bu hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenmektedir. Fazla çalışma ücreti, nispi, saat başı veya maktu şekilde ödenmektedir.

19.11.1992 tarihli ve 3843 sayılı Kanunun⁶⁹ 12 nci maddesine göre, yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerinde görevli öğretim elemanları ile idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra yaptıkları fazla çalışma süreleri için bütçe kanunu ile belirlenen saat başı fazla çalışma ücretinin üç katını aşmayacak şekilde fazla çalışma ücreti ödeneceği, bu çalışmanın aylık saati ile ödenecek ücret miktarının Yükseköğretim Kurulunun görüşü ve Milli Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

⁶⁹ 19/11/1992 tarih ve 3843 sayılı “Yükseköğretim Kurumlarında İkili Öğretim Yapılması, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”, (19/11/1992 tarih ve 21418 sayılı Resmi Gazete).

Bu kapsamda çıkarılan 31.3.1994 tarihli ve 94/5593 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında⁷⁰, yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerinde görevli öğretim elemanları ile idari personele yasal çalışma saati bitiminden sonra yaptıkları fazla çalışma süreleri için ayda 100 saati geçmemek üzere mali yılı bütçe kanununun (K) cetveli ile belirlenen saat başı çalışma ücretinin 3 katı fazla çalışma ücreti ödeneceği belirtilmiş olup 2010 yılı için bütçe kanununun (K) cetvelinde bu tutar 115 TL olarak belirlenmiştir.

Fazla çalışma ücreti, 399 sayılı KHK'nın 30 uncu maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre, zorunlu ve istinai hollere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenmektedir. Ancak gerek fazla çalışma yaptırılacak personel sayısına gerekse toplam ödenecek fazla çalışma ücretine sınırlama getirilmiştir. Söz konusu madde de, aylık olarak, fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı kurumun sözleşmeli personel sayısının % 5'ini, personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı da, ilgililerin temel ücretlerinin % 15'ini geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, kritik görevlerde bulunan sözleşmeli personel için, teşebbüs veya bağlı ortaklığın teklifi, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle % 5 oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma ücretinden gelir ve damga vergileri kesilmektedir.

3.23.1. Nispi Fazla Çalışma Ücreti

Nispi fazla çalışma ücreti, en yüksek Devlet memuru aylığına belli bir oranın uygulanması suretiyle bulunan miktardır. Genelde teşkilat kanunlarına konulan veya nispi fazla çalışma ücretinin ödendiği idarelerin yasal dayanağına atıf yapan hükümlere istinaden ödenmektedir. TBMM, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, MİT Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilatı, Hazine, Dış Ticaret, Denizcilik Müsteşarlıkları, Devlet Personel Başkanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Türkiye Atom Enerjisi

⁷⁰ 31/3/1994 tarih ve 94/5593 sayılı “ Yükseköğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elemanlarına Ödenecek Ek Ders Ücretleri İle Görevli Akademik Yöneticiler Ve Öğretim Elemanları İle İdari Personele Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Esaslar”, (8/6/1994 tarih ve 21954 sayılı Resmi Gazete).

Kurumu, Türkiye İstatistik Kurumu merkez teşkilatlarında fiilen çalışan memurlardan; 1 ile 3 üncü derecelerden aylık alanlara %35, 4 ile 6 ncı derecelerden aylık alanlara %30, 7 ile 10 uncu derecelerden aylık alanlara %25, 11 ile 15 inci derecelerden aylık alanlara %20 oranında her ay aylıkları ile birlikte peşin olarak fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun ek 21 inci maddesine göre ise, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtilen en yüksek Devlet Memuru aylığının (ek gösterge dahil) Emniyet Hizmetleri Sınıfı'na dahil bulunan kadrolardan; özel hareket ve istihbarat birimlerinde görev yapanlara %35'i, siyasi hizmet, çevik kuvvet birimleri ile köprü ve hassas bölgeleri koruma görevlerinde fiilen çalışanlarla, panzer sürücüsü ve operatörü olarak görev yapanlara %31'i, diğer birimlerde görevli olanlara %27'si, emniyet hizmetleri sınıfına dahil kadrolarda bulunan çarşı ve mahalle bekçilerine %13'ü oranında İçişleri Bakanlığı'nca belirlenecek usul ve esaslara göre fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

Ayrıca, İçişleri Bakanı, büyük ölçekli yolsuzluk, terör ve benzeri faaliyetlere karşı ülke çapında gerçekleştirilen operasyonlara katılanlar ile bunlara idari, teknik, lojistik ve sair destek hizmetleri sağlayan personele hizmetlerinde gösterilen oranların en çok yarısına kadar ilave ödeme yapmaya, bu ödemeyi; görev yeri ve süresi, görevin zorluk ve risk derecesi, görevlinin kıdemi ve sorumluluğu ile benzeri unsurları dikkate alarak farklı miktar veya oranlarda belirlemeye, buna ilişkin diğer usul ve esasları tespit etmeye yetkili kılınmıştır.

Bu ücretten damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmamaktadır.

3.23.2. Maktu Fazla Çalışma Ücreti

Maktu fazla çalışma ücreti, 547 sayılı KHK'nın 20 nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, Başbakanlığa bağlı kurumlardan bu bağlılığın devamı süresince Diyanet İşleri Başkanlığı, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Gümrük Müsteşarlığı, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü, GAP İdaresi Başkanlığı ve Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve bağlı kuruluşlarının merkez teşkilatlarına ait kadrolarda ve Denizcilik Müsteşarlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'nün merkez ve taşra teşkilatlarına ait kadrolarda fiilen çalışıp,

657 Sayılı Kanununun 4/A maddesine göre aylık alan memurlardan (sözleşmeli personel hariç); kadro dereceleri itibariyle belirlenen tutarları geçmemek üzere söz konusu kurumların bağlı olduğu Bakan tarafından tespit edilecek usul ve esaslar çerçevesinde her ay aylıklarıyla birlikte maktu (peşin) fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

Diğer taraftan yukarıda sayılanlar dışında kimlere maktu fazla çalışma ücreti ödeneceği yılları bütçe kanununun (K) Cetvelinde her yıl belirtilmektedir. Buna göre 2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (K) Cetvelinde Çevre ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü Orman Muhafaza Memurlarına aylık maktu 22,80 TL tutarında fazla çalışma ücreti ödeneceği yer almıştır.

2010 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (K) cetveline göre; aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılmamaktadır. Bu hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

a) Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yaralanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,

b) Bir yılda toplamı 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,

c) İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,

ç) Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında,

ödenmeye devam edilmektedir.

Diğer hallerde ise maktu fazla çalışma ücretleri, fiilen çalışıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak ödenmektedir.

3.23.3. Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti

657 Sayılı Kanununun 178 inci maddesinde düzenlenmiş olan “fazla çalışma ücreti”, esasen saat başı fazla çalışmayı içermektedir. Diğer bir ifade ile, günlük çalışma saatleri

dışında yapılan fazla çalışmanın her bir saati için yılları bütçe kanununa ekli (K) Cetvelinde belirtilen tutar kadar fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

Saat başı fazla çalışma ücretinin kimlere, ne kadar ödeneceği yılları bütçe kanunlarının (K) Cetvelinde belirtildiği gibi idarelerin kendi kuruluş kanunlarında da belirtilebilmektedir. Bu fazla çalışmanın süresi ve miktarı her yıl Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edilmektedir.

Diğer taraftan, 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun⁷¹ 221 inci maddesi ile gümrüklerde normal mesai saatleri dışında yapılan fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkin ise farklı bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu kapsamda, hizmetten faydalanacak olanlar tarafından ilgili personelin fazla çalışma ücreti ve diğer giderleri (yolluk vb.) Ankara Gümrük Muhasebe Birimi hesabına aktarılmakta, söz konusu ödeme, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak aylık miktarı 36.500 gösterge rakamının aylık katsayıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakan tarafından belirlenmektedir.

Saat başı fazla çalışma ücretlerinden sadece damga vergisi kesilmektedir.

3.24. Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Ücret

4208 sayılı Kanunun⁷² 14 üncü maddesi uyarınca, kara para aklanmasının önlenmesine yönelik olarak Mali Suçları Araştırma Kurulu'nda araştırma ve inceleme görevlerinde çalışan denetim elemanlarına (10000), Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanı ve yardımcılara (5000), veri toplama, izleme ve değerlendirme işlerinde çalışan uzmanlara (4000), uzman yardımcılara (3000), yönetim ve büro hizmetlerinde çalışan personele (2000) olarak belirlenen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucunda bulunan miktarı geçmemek üzere bakan onayı ile aylık ek ücret ödenmektedir. Bu ödemelerden sadece damga vergisi kesilmektedir.

⁷¹ 27.10.1999 tarih ve 4458 sayılı "Gümrük Kanunu", (4.11.1999 tarih ve 23866 sayılı Resmi Gazete).

⁷² 13.11.1996 tarihli ve 4208 sayılı "Karaparanın Aklanmasının Önlenmesine, 2313 sayılı Uyuşturucu Maddelerin Murakabesi Hakkında Kanunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ve 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", (26.11.1996 tarih ve 22829 sayılı Resmi Gazete).

3.25. Döner Sermaye Ödemesi

İlgili Kanunlarında öngörülen hizmetleri yerine getirmek için birçok kurumun bünyesinde, döner sermaye tahsis etmek suretiyle döner sermaye işletmeleri kurulmuştur. Tahsis edilen döner sermaye miktarlarını arttırmaya da Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Genel itibarıyla döner sermaye, ilgili kurum bütçesine konulan ödeneklerle, Hazinece verilecek aynı yardımlar, döner sermaye faaliyetlerinde elde edilecek karlar, bağış ve yardımlardan meydana gelir. Söz konusu bağış ve yardımlar, ilgili kanunlarında yer alan döner sermaye limitine bağlı kalımsızın mevcut sermayeye eklenir. Döner sermaye işletmelerinin faaliyetlerinden doğan karlar, işletmenin ödenmiş sermayesi, ilgili kanunda tahsis edilen döner sermaye miktarına ulaşıncaya kadar döner sermayeye eklenir.

Döner sermaye işletmelerinde, personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinin bir kısmı döner sermaye işletmesini bünyesinde bulunduran kurumun birimlerine malzeme, araç, gereç, araştırma ve döner sermayede görevli personel giderlerine ayrılmakta, geri kalan kısmı da, kurumda ve birimlerinde görevli personele; sınıfı, çalışma şartları, hizmet nitelikleri, hizmete katkısı, performansı ve benzeri hususlar dikkate alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine çıkarılacak yönetmelikle tespit edilecek esaslara göre ödenebilmektedir.

Döner sermaye ödemesi, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dahil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı hariç) toplamının, ilgili Kurum bünyesinde istihdamı öngörülen her bir kadro unvanı için belirlenen oranları geçmemek üzere yapılmaktadır. Döner sermaye ödemesi, döner sermaye işletmesi bulunan birimlerde çalışan tüm personele kadro unvanları itibarıyla farklı oranlarda yapılsa da, döner sermaye ödemesi almayan personel itibarıyla bakıldığında kadroya bağlı olmayan ve mali hak anlamında farklılık yaratan bir ödeme unsurudur.

Bu şekilde döner sermaye ödemesi yapılan kurumlara bakıldığında; 2659 sayılı Kanuna istinaden Adli Tıp Kurumun, 2876 sayılı Kanun uyarınca Atatürk Kültür, Dil Tarih ve Yüksek Kurumu, 4301 sayılı Kanuna istinaden Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu, 3146 sayılı Kanuna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4856 sayılı Kanuna göre Çevre ve Orman Bakanlığı, 3254 sayılı Kanuna göre Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, 633 sayılı Kanuna göre Diyanet İşleri Başkanlığı,

2955 sayılı Kanuna göre Gülhane Askeri Tıp Akademisi, 4059 sayılı Kanuna göre Hazine Müsteşarlığı ve Dış Ticaret Müsteşarlıkları, 3402 sayılı Kanuna göre Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, 2252 sayılı Kanuna göre Kültür ve Turizm Bakanlığı, 6831 sayılı Kanuna göre Orman Genel Müdürlüğü, 209 sayılı Kanuna göre Sağlık Bakanlığı, 2828 sayılı Kanun uyarınca da Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun döner sermaye işletmelerinde görevli personele döner sermaye ödemesi yapıldığı görülmektedir.

3.26. Ek Tazminat (Hakim ve Savcılar Yüksek Kurulu Üye Tazminatı)

13.5.1981 tarihli ve 2461 sayılı Kanunun⁷³ 22 nci maddesinde düzenlenmiş olup, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun Başkanı dışındaki asıl ve yedek üyelerine aylık, ödenek ve yüksek hakimlik tazminatından ayrı olarak 6500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Bu tazminat, damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmamaktadır.

3.27. Anayasa Mahkemesi Raportör Ödeneği

10.11.1983 tarihli ve 2949 sayılı Kanunun⁷⁴ 16 ncı maddesinde düzenlenmiş olup, Anayasa Mahkemesinde görevli raportörlere, aylık ve ödeneklerinden ayrı olarak her ay 2500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda ek ödenek verilmektedir.

Anayasa Mahkemesinde, Mahkemenin çalışmalarında yardımcı olmak üzere 2802 sayılı Kanunda tanımlanan hakim ve savcılar, sayıştay denetçisi, başdenetçisi veya uzman denetçileri ile hukuk, iktisat ve siyasal bilimler dallarında doçent, yardımcı doçent ve doktora yapmış araştırma görevlileri elemanları arasından seçilen raportörler çalıştırılabilmektedir. Ancak, Yükseköğretim kurumlarından veya Sayıştaydan gelen raportörlere kendi kurumlarınca ödenen aylık ve ödeneklerin toplamı; aynı derece, kademe ve kıdemdeki hakim ve savcı raportörlere ödenen aylık ve ödenekler toplamından (Yüksek Hakimlik Tazminatı dahil) az olduğu takdirde, aradaki fark kendilerine ayrıca ödenir.

⁷³ 13.5.1981 tarih ve 2461 sayılı “Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu”, (14.5.1981 tarih ve 17340 sayılı Resmi Gazete).

⁷⁴ 10.11.1983 tarih ve 2949 sayılı “Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun”.(13.11.1983 tarih ve 18220 sayılı Resmi Gazete).

Bu ödenekten sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır.

3.28. Uyuşmazlık Mahkemesi Üye ve Raportör Ödeneği

12.6.1979 tarihli ve 2247 sayılı Kanunun⁷⁵ 23/7/2008 tarihli ve 5791 sayılı Kanunun⁷⁶ 10 uncu maddesiyle değişik 38 inci maddesinde düzenlenmiş olup, Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanının mazereti halinde Uyuşmazlık Mahkemesine başkanlık edene bu sürelerin içinde kaldığı her ay itibariyle, toplantıya katılan başsavcılar ile asıl ve yedek üyelere, toplantı yapılan ay itibariyle, aylık ve ödeneklerinden ayrı olarak 7500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda ödenek verilmektedir.

Ayrıca söz konusu madde ile, toplantıya başsavcılar yerine katılan savcılara, toplantı yapılan ay itibariyle; Uyuşmazlık Mahkemesinin raportörlerine ise her ay olmak üzere, aylık ve ödeneklerinden ayrı olarak her ay 3500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda ödenek verilmektedir.

Bu ödenekten damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

3.29. Anayasa Mahkemesinde Görevlendirilenlere Ek Ödenek

2949 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi uyarınca; Anayasa Mahkemesinin Yüce Divan sıfatıyla yapılan yargılamanın gerekli kıldığı durumlarda, aylık, ödenek, her türlü zam, tazminatlar ile diğer malî, sosyal hak ve yardımlar kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak genel ve özel bütçeli dairelerde çalışanlar ile hâkim, savcı ve Sayıştay denetçileri Anayasa Mahkemesinde görevlendirilebilir. Geçici olarak görevlendirilenlere bu görev süresince almakta oldukları aylık, ödenek, zam ve tazminatlardan ayrı olarak her ay (2500) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda ek ödenek verilmektedir.

⁷⁵ 12.6.1979 tarih ve 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun. (22.6.1979 tarih ve 16674 sayılı Resmi Gazete).

⁷⁶ 23.7.2008 tarih ve 5791 sayılı “Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun İle Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” (6.8.2008 tarih ve 26959 sayılı Resmi Gazete).

Ayrıca, Anayasa Mahkemesi personeline, bütçe kanunlarındaki sınırlamalara bağlı kalınmaksızın fiilen ödenmekte olan fazla çalışma ücretleri Yüce Divan sıfatıyla yapılan yargılamanın sonuçlanmasına kadar iki katı olarak ödenmektedir.

3.30. İdari Görev Ödeneği

2914 sayılı Kanununun 13 üncü maddesinde düzenlenmiş olan idari görev ödeneği, idari görev yapan personele almakta oldukları aylık (ek gösterge dahil) brüt tutarına yine bu madde de unvanlar itibariyle belirlenmiş olan oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır. Gelir ve damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.

Söz konusu madde ile, almakta oldukları aylık (ek gösterge dahil) brüt tutarının rektörlere %70'i, rektör yardımcıları ve dekanlara %30'u, dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri, konservatuar müdürleri ile bölüm başkanlarına %20'si, enstitü, yüksekokul ve konservatuar müdür yardımcılarının %15'inin idari görev ödeneği olarak ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca, bu Kanuna tabi olmayan kişiler arasından tayin olunan rektörlere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre birinci derece memur son kademe aylığı (en yüksek ek gösterge dahil) ile bunun bir katı tutarında ek ödemede bulunulmakta olup birden fazla idari görevi bulunanlara İdari Görev Ödeneğinden en yüksek olanı verilmektedir.

3.31. Geliştirme Ödeneği

2914 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde düzenlenmiş olan geliştirme ödeneği, diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumları ile bunların bölümlerinde görevli öğretim elemanlarına; almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın beş katına kadar geliştirme ödeneği ödenebilmektedir. Bu ödenek damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Söz konusu madde ile geliştirme ödeneği verilecek yükseköğretim kurumları, ödeneğin verilmesine ilişkin usul ve esaslar ile oran veya miktarları, bu ödenekten yararlanma süresi ile yararlanamayacak olanlar ve diğer hususlar Yükseköğretim Kurulu

ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın görüşü ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile tespit edileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemeye paralel olarak çıkarılan 4.4.2005 tarihli ve 2005/8681 sayılı Geliştirme Ödeneğinin Ödenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararında⁷⁷, diğer yükseköğretim kurumlarına göre sosyo-ekonomik açıdan daha az gelişmiş yerlerde öğretim yapan ve/veya yeterli sayıda öğretim elemanı sağlanamayan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına; almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge toplamının memur aylık katsayısı ile çarpımı suretiyle hesaplanacak tutara, bu Karara ekli cetvelde yükseköğretim kurumlarının bulunduğu yerleşim yerlerine göre belirlenen oranların uygulanması sonucu bulunacak miktarda geliştirme ödeneği ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

Geliştirme ödeneği; bu ödeneğin verilmesi gereken yükseköğretim kurumlarına ait öğretim elemanı kadrosuna atanarak, bu yükseköğretim kurumunda fiilen çalışanlar ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun'un 35 inci maddesi ve 40 ncı maddesinin (b) fıkrası ile 41 inci maddesi uyarınca bu kurumlarda görevlendirilmiş olan öğretim elemanlarına ve kadrosunun bulunduğu yer dışındaki geliştirme ödeneği verilmesi öngörülen üniversiteye rektör veya dekan olarak usulüne göre atananlara, fiilen görev yaptıkları müddetçe verilmektedir. Ancak geliştirme ödeneği, 2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesine göre lisansüstü eğitim-öğretim için yurt dışına gönderilenlere, 2547 sayılı Kanunun 38 inci maddesine göre görevlendirilenlere, özel kanunlardaki hükümlere dayanılarak yükseköğretim kurumları dışında görevlendirilenlere ve kısmi statüde çalışanlara ödenmemektedir.

Diğer taraftan söz konusu BKK ile, söz konusu Kararın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, Karara ekli cetvelde belirtilen yerlerde eğitim-öğretime devam eden yükseköğretim kurumları ile bu yükseköğretim kurumlarından Kararın yürürlük tarihinden sonra yerleşim yerleri değişen yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanlarına, geliştirme ödeneği ödenmesine 15/12/2014 tarihinde son verileceği ancak, anılan tarih itibarıyla fiilen eğitim-öğretime başlanıldığı tarihten itibaren onbeş yılı doldurmayan yükseköğretim kurumlarında, onbeşinci yılın sonuna kadar bu ödeneğin ödenmesine devam edileceği de hüküm altına alınmıştır.

⁷⁷ 4/4/2005 tarih ve 2005/8681sayılı "Geliştirme Ödeneği Verilmesine Dair Karar", (19/4/2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazete).

3.32. Ödüller

Ödül veya para mükafatı, 657 sayılı Kanununun 123 üncü maddesinde, 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun⁷⁸ 6 ncı maddesinde, 3201 sayılı Kanununun 86 ncı maddesinde, 926 sayılı Kanununun da 202 maddesinde düzenlenmiştir.

657 sayılı Kanuna göre, bağlı buldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları görülen Devlet memurlarına bağlı veya ilgili Bakanın uygun görmesi üzerine bir mali yıl içinde bir aylıkları tutarını, Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil memurlarla Gümrük Müsteşarlığında gümrük işlerinde görevli memurlara iki aylıkları tutarını aşmamak üzere ödül verilebilmektedir. Bunlardan uygun görülenlere ilgili Bakanın teklifi ve Başbakanın onayı ile bir aylıkları tutarında daha ödeme yapılabilmektedir.

4924 sayılı Kanununun 6 ncı maddesine göre de; çalıştırıldıkları il merkezinde oluşturulacak komisyon ile sicil ve disiplin amirleri tarafından yapılacak başarı değerlendirmesi sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilen sözleşmeli personele, bir aylık ücreti tutarında ve bir mali yılda iki defayı geçmemek üzere ödül verilebilmektedir. Sözleşmeli personelin başarı değerlendirmesi; objektif kriterler çerçevesinde belirlenmek kaydıyla; görevin verimli ve etkin yürütülmesi, yaratıcılık, girişimcilik, çalışma disiplini, görevin yürütülmesinde gösterilen gayret ve başarı ile sağlık hizmetlerinden yararlananların memnuniyeti ölçütleri dikkate alınmak suretiyle tespit edilmektedir.

3201 sayılı Kanununun “Para mükafatı” başlıklı 86 ncı maddesinde de; 1475 sayılı Nakdi Tazminat Kanunu hükümlerinden başka, ülkenin güvenlik ve esenliği, Devletin çıkarları ve kişilerin can, ırz ve mallarını korumada yüksek hizmetleri görülenlerin, fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının iki katından beş katına kadar, olağanüstü durumlarda yaşamını ortaya koyarak büyük yararlıklar gösterenlerin, fiilen almakta oldukları aylık tutarlarının altı katından yirmidört katına kadar, para verilerek ödüllendirilecekleri hüküm altına alınmıştır.

⁷⁸ 10/7/2003 tarih ve 4924 sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, (24/7/2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete).

Son olarak da, 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev Yetkileri Kanunu, 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, 4678 sayılı Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanunu⁷⁹ ve 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanununun da atıf yaptığı 926 sayılı Kanunun 202 nci maddesine göre; Türk Silâhlı Kuvvetlerine mensup (Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, erbaş ve erlerden;

-Muharebe harekâtında, iç güvenlik ve terörle mücadelede, tabii afetlerde ve diğer olağanüstü hal ve durumlarda liyakat, feragat, yüksek hizmet veya yaşamını ortaya koyarak büyük yararlılık gösterenler,

-Eğitimde, atışta, sporda, idarî ve lojistik faaliyetlerde buldukları kıt'a, karargah ve kurumlarda yurt içi ve yurt dışında yapılan çeşitli müsabakalarda emsallerine nazaran üstün başarı sağlayanlar,

-Yeni projeler ortaya koyarak mevcut usûllerde olumlu yenilikler getirenler veya yeni buluşlar yapanlar,

-Mesleğine ait eser yazarlar veya tercüme yapanlar,

-Askeri okullardan yönetmelikte tespit edilecek derecelerle mezun olanlar,

Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bütçelerinden ödenmek suretiyle, Türk Silahlı Kuvvetleri Ödül Yönetmeliğinde⁸⁰ belirtilen esaslar dahilinde ödül verilmek suretiyle taltif olunurlar. Anılan Kanunda ödülün; Türk Silahlı Kuvvetleri personelini mükemmel hizmete teşvik etmek için, 926 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde başarılarına karşılık verilen nakdî veya aynî armağanı, ifade ettiği belirtilmiştir. Anılan yönetmelikte verilecek ödüller cesaret ve feragat ödülü, üstün hizmet ödülü, fikri gayret ödülü ve askeri okulu bitirme (mezuniyet) başarı ödülü olarak sayılmıştır. Ödüller; kıdemli albay aylığına ait gösterge ve ek gösterge rakamlarının Devlet Memurları için aylık göstergelere uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen miktarın her bir ödül için yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen katları üzerinden ödenmektedir.

⁷⁹ 13/6/2001 tarih ve 4678 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun”, (21/6/2001 tarih ve 24439 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁰ “Türk Silahlı Kuvvetler Ödül Yönetmeliği”, (07/08/1981 tarih ve 17421 sayılı Resmi Gazete).

3.33. İkramiye

5256 sayılı Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun⁸¹, 5916 sayılı Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun⁸², 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun⁸³, 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun⁸⁴, 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun⁸⁵, 5263 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun⁸⁶ ve 5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu⁸⁷ uyarınca sözleşmeli olarak çalışan personele, çalıştıkları günlerle orantılı olarak (hastalık ve yıllık izinleri dahil) ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında birer aylık sözleşme ücreti tutarında ikramiye ödenmektedir. Bunlardan üstün gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilenlere, ilgili Kurumun en üst yöneticisinin teklifi, ilgili Bakanın uygun görüşü üzerine Başbakan onayı ile haziran ve aralık aylarında birer aylık sözleşme ücreti tutarına kadar teşvik ikramiyesi ödenebilmektedir.

Diğer taraftan, 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu⁸⁸ uyarınca, hayatını tehlikeye koyacak şekilde üstün başarı gösteren bekçilere, yılda en çok üç defa aylık ücretleri kadar ikramiye verilebilmektedir.

Ayrıca, 3160 sayılı Kanununun 8 inci maddesine göre; uçuş okulu ve kursu öğrencilerini, aynı hava vasıtasında fiilen uçurmak suretiyle yetiştiren kadrolu ve sözleşmeli uçuş öğretmenleri ile Emniyet Genel Müdürlüğü havacılık birimlerinde çift kumandalı hava vasıtalarında, atış, alet, intibak ve standardizasyon uçuş öğretmeniği

⁸¹ 10/11/2004 tarih ve 5256 sayılı “Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun”, 13/11/2004 tarih ve 25642 sayılı Resmi Gazete).

⁸² 24/6/2009 tarih ve 5916 sayılı “Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (9/7/2009 tari ve 27283 sayılı Resmi Gazete).

⁸³ 22/6/1965 tarih ve 633 sayılı “Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Teşkilat Görevleri Hakkında Kanun”, (2/7/1965 tarih ve 12038 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁴ 9/12/1994 tarih ve 4059 sayılı “Hazine Müsteşarlığı İle Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun”, (20/12/1994 tarih ve 22147 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁵ 27/10/2204 tarih ve 5251 sayılı “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun”, (6/11/2004 tarih ve 25635 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁶ 1/12/2004 tarih ve 5263 sayılı “Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun”, (9/12/2004 tarih ve 25665 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁷ 10/11/2005 tarih ve 5429 sayılı “Türkiye İstatistik Kurumu Kanunu”, (18/11/2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete).

⁸⁸ 14/7/1966 tarih ve 772 sayılı “Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu”, (22/7/1966 tarih ve 12355 sayılı Resmi Gazete).

yapanlara, öğretmenlik uçuş saati başına, aynı maddeye 27/3/2007 tarihli ve 5611 sayılı Kanunun⁸⁹ 8 inci maddesiyle eklenen fıkrayla; Emniyet Genel Müdürlüğü'nün düzenlemiş olduğu kurbağa adam kurslarında öğrencileri fiilen dalmak suretiyle yetiştiren öğretmenlere her dalış saati başına kıstas aylığının binde üçü, yetiştirme ikramiyesi olarak ödenmektedir. Bu ikramiye öğretmenliğin yapıldığı ayın sonunda verilmektedir.

Öte yandan, işçiye günlük ücreti üzerinden hesap edilerek kamu kesiminde ödenen ilave tediye de ikramiyenin diğer bir adıdır. Ödenecek olan ikramiye tutarı, ikramiye ödenen gün sayısı ile işçinin günlük yevmiyesinin çarpımı suretiyle hesap edilmektedir. Bu kapsamda yapılan ödemeler, 6772 sayılı Kanun⁹⁰ kapsamında ödenenler ve toplu iş sözleşmelerine göre ödenenler diye ikiye ayrılabilir.

6772 sayılı Kanunun 1 inci maddesi kapsamına giren işçilere her yıl için birer aylık (26 gün) istihkakları tutarında ilave tediye yapılacağı, söz konusu Kanunun 3 üncü maddesi ile de yine bu kapsamda yer alan işçilere her yıl için birer aylık istihkak tutarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca ilave tediye yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. 6772 sayılı Kanunun 2 nci maddesi, işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu işlerde çalıştıkları müddetle mütenasip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılacağını belirtmiştir. Bu düzenlemeler ile 6772 sayılı Kanun kapsamında, kamu kesiminde maden işletmelerinin yer altı işlerinde çalışan işçilere yılda azami üç, diğer işçilere yılda azami iki aylık ücretleri tutarında ilave tediye ödenmektedir. İlave tediye ödenme zamanı Bakanlar Kurulunca tespit edilmektedir.

Yapılan toplu iş sözleşmelerinde hüküm bulunması halinde ayrıca 60 yevmiye tutarında ikramiye ödenebilmektedir.

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun⁹¹ 28 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca; Kurumun memur statüsündeki kadrolu personeline, personelin performansı ve disiplin cezası alıp almadığı kriterleri dikkate alınmak suretiyle asgarî

⁸⁹ 27.3.2007 tarihli ve 5611 sayılı "Emniyet Teşkilatı Uçuş Hizmetleri Tazminat Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun", (5.4.2007 tarih ve 26484 sayılı Resmi Gazete).

⁹⁰ 4.7.1956 tarihli ve 6772 sayılı "Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6542 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun", (11.7.1956 tarih ve 1849 sayılı Resmi Gazete).

⁹¹ 16.5.2006 tarihli ve 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu", (20.5.2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete).

ücretten az olmamak üzere, kendi aylıkları (ek gösterge dahil) tutarında her yıl iki ikramiye verilebilmektedir.

Ayrıca, 278 sayılı Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanunun⁹² 16 ncı maddesi uyarınca; TÜBİTAK tarafından desteklenen projelerde, proje süresiyle sınırlı olmak kaydıyla proje kapsamında ve projeye ilişkin hizmetlerde görev alan kamu kurum veya kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında bulunanlara, kadro veya pozisyonlarına bağlı olarak bir ayda ödenmekte olan tutarın yüzde 75'ini geçmemek kaydıyla proje sözleşmesinde belirlenen tutarlar üzerinden proje teşvik ikramiyesi ödenebilmektedir. Bu ödeme, bir kişinin aynı anda birden fazla projede yürütücü olarak görevli olması durumunda en fazla iki, araştırmacı ve diğer personel olması durumunda ise en fazla dört proje için yapılmakta ve buna ilişkin esas ve usuller Bilim Kurulu tarafından belirlenmektedir.

3.34. Adli Personele ve Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat

3717 sayılı Kanun⁹³ uyarınca; tebliğden başka bir işlem yapmak için makamından uzaklaşma durumunda olan hakimler, savcılar, askeri mahkemelerdeki subay üyeler ve icra müdürleri ile yardımcılarına, adli tabiplere, yazı işleri müdürlerine, zabıt katiplerine, mübaşirlere, hizmetlilere ve bu işlemlere katılan hazine avukatlarına, hazine avukatı olmayan il ve ilçelerde davaları takibe yetkili daire amirleri ve 3402 sayılı Kanuna göre yetkili kılınan kişiler ile muhakemat hizmetlerinde görev yapan memurlara yol giderlerinden başka; daireden uzaklaşmayı gerektiren iş, mahkemenin bulunduğu belediye sınırları içinde ise, her iş için, 1 inci derece devlet memurunun aldığı geçici görev yolluğu kadar, daireden uzaklaşmayı gerektiren iş, mahkemenin bulunduğu belediye sınırları dışında ise, her iş için, 1 inci derece devlet memurunun aldığı geçici görev yolluğunun 1,5 katı kadar yol tazminatı verilmektedir.

⁹² 17.7.1963 tarihli ve 278 sayılı “Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun”, (24.7.1963 tarih ve 11462 sayılı Resmi Gazete).

⁹³ 8.5.1991 tarih ve 3717 sayılı “Adli Personel İle Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat Verilmesi ile 492 sayılı Harçlar Kanununun Bir Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun”, (16.5.1991 tarih ve 20873 sayılı Resmi Gazete).

3.35. Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması

2330 sayılı Kanun⁹⁴ uyarınca; barışta güven ve asayışı korumak, kaçakçılığı men, takip ve tahkikle görevli olanların bu görevlerinden dolayı ya da görevleri sona ermiş olsa bile yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya sakat kalmaları halinde, Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı personeline, Silahlı Kuvvetler mensuplarına, Milli İstihbarat Teşkilatı mensuplarına, çarşı, mahalle ve kır bekçilerine, orman memurları ve personeli ile Gümrük Muhafaza memurlarına, güven ve asayışı ihlal eden eylemlere ve kaçakçılığa ilişkin olayların soruşturma ve kovuşturma işlemlerini yürüten adli ve askeri hakimlerine, Cumhuriyet savcı ve yardımcılılarıyla askeri savcı ve yardımcılara; güven ve asayışı ihlal eden eylemlerin önlenmesi esnasında güvenlik kuvvetleriyle birlikte olay mahallinde bizzat görev yapan mülki idare amirlerine; ceza ve tutukevlerinin iç ve dış güvenliğini sağlamakla görevli bulunan personele; devlet güçlerini sindirme amacına yönelik olarak yapılan saldırılara maruz kalan kamu görevlilerine nakdi tazminat ödenmekte veya aylık bağlanmaktadır.

Bu kanun kapsamına girenlerden, ölenlerin kanuni mirasçılarında, en yüksek Devlet Memuru brüt aylığının (Ek gösterge dahil) 100 katı tutarında, yaşamak için gerekli hareketleri yapmaktan aciz ve hayatını başkasının yardım ve desteği ile sürdürebilecek şekilde malül olanlara 200 katı, diğer sakatlananlara en yüksek Devlet Memuru brüt aylığının (Ek gösterge dahil) 100 katının % 25'inden % 75'ine kadar, yaralananlara ise % 20'sini geçmemek üzere sakatlık ve yaralanma derecesine göre, nakdi tazminat ödenmektedir. Bu nakdi tazminatın tespitine esas tutulacak aylık; tazminat verilmesine dair karar tarihindeki en yüksek Devlet memuru aylığının (Ek gösterge dahil) brüt tutarıdır.

2330 sayılı Kanununun 4 üncü maddesine göre, bu Kanun kapsamına girenlerden; sakatlanarak bağlı oldukları sosyal güvenlik mevzuatına göre emekliye sevk edilenlere görev malullüğü aylığı bağlanır, emekli aylığı almakta iken sakatlananların almakta oldukları aylıkları görev malullüğü aylığına dönüştürülür ve ölenlerin kendilerine bağlanması gereken görev malullüğü aylığı, dul ve yetimlerine intikal ettirilir.

⁹⁴ 3.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı "Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun", (6.11.1980 tarih 17152 sayılı Resmi Gazete).

2330 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi gereğince ilgili sosyal güvenlik kurumlarınca kendi mevzuatlarına göre bağlanan aylıklar, (5434 sayılı Kanununun 18/1/1979 gün ve 2177 sayılı Kanunla değişik 64 üncü maddesinden yararlananlar hariç) % 25 artırılarak ödenmektedir. Bu madde hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumunca artırılarak bağlanacak aylıklar; hiçbir suretle aynı derece, kademe ve ek göstergedeki emsaline, 5434 sayılı Kanununun 2177 sayılı Kanunla değişik 64 ncü maddesi (e) fıkrasının son bendi gereğince bağlanması gereken miktarlardan fazla olamaz.

Bu Kanun hükümlerine göre ödenen nakdi tazminat ile bağlanan emekli aylığı uğranılan maddi ve manevi zararların karşılığıdır.

2330 sayılı Kanununun 7 inci maddesine göre; Bu Kanunda yazılı hallerde ölenlerin veya çalışamayacak derecede sakat kalanların çocukları, devlete ait yatılı okul ve eğitim kurumlarında yönetmelikte tespit edilecek esaslara göre ücretsiz olarak okutulurlar. Ancak, her öğrenim dönemi içinde iki defa sınıfta kalanlar bu haklarını kaybederler.

Bu Kanun kapsamına giren yedek subay, erbaş ve erlerden askerlik yükümlülüğü sona ermiş olup, henüz vazife malullüğü maaşı bağlanmamış olanlardan tedavileri devam edenlerin; maruz kaldıkları hastalık, yaralanma ve sakatlanmalardan dolayı tedavilerini sürdürmek üzere ilgili sağlık kuruluşlarına sevkleri, ikametgahındaki veya ikametgahına en yakın askerlik şubeleri tarafından sağlanmaktadır. Sevk edilen hasta ile sevk edildikleri yerlere bir kimse refakatinde gitmesinin resmi tabip raporuyla belgelenmesi durumunda refakatçisine; gidiş ve dönüş yol ücreti ile gidiş ve dönüş süresi için gündelik, sevk eden askerlik şubesi tarafından peşin veya avans olarak ödenir. Yol ücretinin ödenmesinde şehirlerarası karayolu toplu taşıma vasıtası ücretleri; gündelikte ise en düşük dereceli Devlet memuru gündeliği esas alınmaktadır. Bunlardan ambulans veya özel vasıtalarla hastahanelere gitmesi resmi tabip raporuyla belirlenenlerin ambulans veya özel vasıta ücretlerinin ödenmesinde yerel rayiçler esas alınır. Ödenen yol ücretleri, gündelikler, ambulans veya özel vasıta ücretleri Milli Savunma Bakanlığı bütçesinden karşılanır.

2566 sayılı Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat ve Aylık Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun⁹⁵ uyarınca, 2330 sayılı Kanununun hükümleri, güven ve asayiş ihlal eden eylemler nedeniyle yakalanan gözaltına alınan, tutuklanan veya hükümlü

⁹⁵ 18.12.1981 tarihli ve 2566 sayılı “Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun” (22.12.1981 tarih ve 17552 sayılı Resmi Gazete).

bulunanların muayene ve tedavileri ile görevlendirilen sağlık personelinden, bu görevlerinden dolayı (görevleri sona ermiş olsa bile) öldürülen, sakatlanan veya yaralananlar, kaçakçılığın men, takip ve tahkiki maksadıyla mayınlanmış sahaların temizlenmesinde görev alanlardan, bu görevleri esnasında ölen, sakatlanan veya yaralananlar hakkında da uygulanmaktadır.

3.36. Seyyar Görev Tazminatı

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun⁹⁶ 48 inci maddesine göre; memuriyet mahalli dahilinde seyyar olarak vazife gören, tahsildar, yoklama memuru, mutemet, veznedar, satınalma memuru, takip memuru, tebliğ memuru, posta veya evrak dağıtıcısı, takip memuru, mübaşir gibi memur ve hizmetlilere gündelik ve yol masrafı verilmez. Bu gibilere, bu Kanun kapsamına giren kurumlar tarafından işletilen taşıtlarda seyahat için fotoğraflı birer kart verilmektedir. Bu kartların kimlere, hangi taşıtlar için ve hangi şartlarla verileceği İçişleri, Maliye ve Ulaştırma Bakanlıklarınca müştereken tespit edilmektedir.

Anılan Kanununun 49 uncu maddesine göre; asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi (Merkez veya il kuruluşuna dahil birimlerde il sınırı, bölge şeklinde çalışan birimlerde bölge sınırı) içinde fiilen gezici olarak görev yapan memur ve hizmetlilerden Maliye Bakanlığınca görev unvanları ile iş ve çalışma özellikleri uygun görülenlere; bu Bakanlığça vize edilen cetvellere dayanılarak fiilen gezici görev yaptıkları günler için almakta oldukları aylık/kadro derecelerine göre müstehak oldukları yurtiçi gündeliklerinin üçte biri günlük tazminat olarak verilmektedir.

Takip memuru, gezici sağlık memuru, ebe, orman muhafaza memuru, koruyucu, koruma memuru, posta dağıtıcısı, hat bakıcısı, tahsildar, gezici başöğretmen ve görev niteliklerinin bunlara benzerliği Maliye Bakanlığınca onaylanacak diğer memur ve hizmetlilerin yol masrafları mutat taşıt araçlarına fiilen ödedikleri miktarlar üzerinden karşılanmaktadır.

⁹⁶ 10.2.1954 tarih ve 6245 sayılı "Harcırah Kanunu", (18.2.1954 tarih ve 8637 sayılı Resmi Gazete).

4. KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN SOSYAL HAKLAR

4.1. Konut Kredisi

926 sayılı Kanununun 187 nci maddesi , 2802 sayılı Kanun 111 inci maddesi ve 2914 sayılı Kanunun geçici 8 inci maddesinin de atıf yaptığı 657 sayılı Kanununun 192 inci maddesinde söz konusu Kanunlara tabi personelden T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi hizmeti 10 yıl ve daha fazla olanlara, istekleri üzerine Toplu Konut Fonundan özel şartlarla ve öncelikle konut kredisi verilebileceği belirtilmiştir.

Aynı maddede, bu krediden faydalanma şartları ile kredi borcunun personelden tahsili ve her yıl ödenecek toplam kredi tutarı gibi diğer hususların Toplu Konut İdaresi Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceğine hükümlenmiştir.

Bu kapsamda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer personel Kanunlarına göre çalıştırılmakta olup, 5434 sayılı Kanuna göre T.C. Emekli Sandığı iştirakçisi durumunda olan devlet memurları ile diğer kamu görevlilerinden, T.C. Emekli Sandığına prim ödemek sureliyle geçen fiili hizmet süresi en az 10 yıl ve daha fazla olanlara açılacak konut kredisine ilişkin esas ve usulleri düzenlemiş olan 17.02.1986 tarihli ve 19022 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “2985 sayılı Kanuna⁹⁷ göre Toplu Konut Fonundan Faydalanan Devlet Memurlarına ve Diğer Kamu Görevlilerine Açılacak Konut Kredisi Yönetmeliği” 12.02.1987 gün ve 19370 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan aynı Yönetmelikle yürürlükten kaldırılmıştır.

Diğer taraftan, 2985 sayılı Toplu Konut Kanununun ek 2 inci maddesi gereğince; 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun⁹⁸ 64 üncü maddesi, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 2566 sayılı Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun, 2453 sayılı Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun⁹⁹, 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağadam Hizmetleri Tazminat Kanun ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda Değişiklik

⁹⁷ 2.3.1984 tarih ve 2985 sayılı “Toplu Konut Kanunu”. (17.3.1984 tarih ve 18344 sayılı Resmi Gazete).

⁹⁸ 8.6.1949 tarih ve 5434 sayılı “Türkiye Emekli Sandığı Kanunu”, (17.6.1949 tarih ve 7235 sayılı Resmi Gazete).

⁹⁹ 23.4.1981 tarih ve 2453 sayılı “Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”, (25.4.1981 tarih ve 17321 sayılı Resmi Gazete).

Yapılması Hakkında Kanun kapsamındaki görevler nedeniyle şehit olanlar ile barışta ve olağanüstü hallerde yapılan tatbikat ve manevralar sırasında bu hareket ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle hayatlarını kaybedenlerin; dul eşine, eşi hayatta değilse veya evlenmişse maaşa bağlanmış çocuklarına müştereken, bunlar bulunmadığı takdirde bakmakla yükümlü olduğu ana veya babasına konut sahibi yapmak amacıyla, Toplu Konut İdaresince faizsiz olarak kredi verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu kredinin miktarı, başvuru esasları ile ödemesiz dönemi ve ödeme süresiyle ilgili esaslar Yüksek Planlama Kurulunca belirlenmektedir.

4.2. Lojman

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı Kanunun 193 maddesinde, Devlet memurlarının lüzum ve zaruret görülen yerlerde kiralık konut ihtiyaçlarının, Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca tespit edilerek, Bakanlar Kurulunca onanacak programlar gereğince, genel ve özel bütçelere her yıl konulacak ödeneklerle tesis edilecek fondan karşılanacağı belirtilmiştir.

Bu kapsamda 9/11/1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu'nda¹⁰⁰ genel ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri, belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunlara bağlı ortaklıklar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hariç olmak üzere, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan bankalar ile kamu kurum ve kuruluşları, kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, beden terbiyesi bölge müdürlükleri tarafından yurt içinde ve dışında inşa ettirme, satın alma, kiralama suretiyle temin olunan ve bu kurum ve kuruluşlar personelinin yararlanması için ayrılan kamu konutlarının tahsis biçimi, oturma süresi, kira, bakım, onarım ve yönetimine ilişkin temel ilkeler düzenlenmiştir.

Söz konusu Kanunda, kamu konutlarının tahsis esasına göre;

- Yönetmelikle belirlenen temsil özelliği olan makam ve rütbe sahiplerine tahsis edilen özel nitelikli özel tahsisli konutlar,

¹⁰⁰ 9.11.1983 tarihli ve 2946 sayılı "Kamu Konutları Kanunu", (11.11.1983 tarih ve 18218 sayılı Resmi Gazete).

- Yönetmelikle belirlenen makam ve rütbe sahiplerine, görevlerinin önem ve özelliği, yetki ve sorumlulukları gereğince tahsis edilen görev tahsisli konutlar,

- Hizmet süresi, daha önce kamu konutlarından yararlanma durumu ve süresi, çocuklarının ve bakmakla mükellef olduğu aile fertlerinin sayısı, aile fertlerinin gelir durumu, konuttan yararlanma için bekleme süresi, eşinin de bu Kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşlarda çalışan personel olması gibi hususlar dikkate alınarak, yönetmelikte belirlenen puanlama esasına göre tahsis edilen sıra tahsisli konutlar,

- Hudut karakolu, istasyon, haberleşme, gözlem, araştırma, inşaat mahalli gibi, meskun yerlerden uzak, sosyal ve ekonomik zorlukları olan, ulaşım ve iskan imkanları kısıtlı yerlerde, normal çalışma saatleriyle sınırlandırılması kabil olmadan görev başında bulundurulması gerekli olan personel ve koruma görevlisi, makam şoförü, kapıcı, kaloriferci gibi personel için inşa veya tefrik edilerek tahsis edilen bina, baraka, prefabrik yapı, şantiye eklentisi, tadil edilmiş veya edilmemiş karavan, kulübe ve benzeri hizmet tahsisli konutlar,

olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

Özel, görev ve hizmet tahsisli konutlarda tahsise esas olan görev veya hizmetin devamı süresince oturulabilmektedir. Sıra tahsisli konutlarda ise oturma süresi beş yıldır. Ancak; bu sürenin tamamlanmasından sonra konuttan yararlanacak başka birinin olmaması halinde, belli bir süre verilmeksizin ve şartlı olarak oturmaya devam edilmesine izin verilebilmektedir.

2946 sayılı Kanuna göre yurt içinde Cumhurbaşkanı, T.B.M.M. Başkanı ve Başbakan, yurt dışında ise büyükelçiler, daimi delegeler, maslahatgözarlar, askeri temsil heyetleri başkanları ve başkonsoloslar için tahsis edilen özel tahsisli konutlardan ve hizmet tahsis konutlardan kira bedeli alınmamaktadır. Bunların dışında kalan kamu çalışanlarından aylık kira bedelleri, personelin aylık veya ücretinden peşin olarak bordro üzerinden kesilmek suretiyle tahsil edilmektedir.

4.3. Öğrenim Bursları ve Yurtları

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı Kanunun 199 uncu maddesine göre, mahrumiyet yerlerinde çalışan devlet memurları, görev yerlerinde çocuğunun girmesi gereken orta dereceli okul bulunmadığı takdirde, bu dereceli okullarda okuma hakkını kazanmış bulunan çocuklarını yatılı okullarda okutmak isterlerse, pansiyon ücret indiriminden faydalanırlar.

Bu indirim her yıl bütçe kanunu ile tesbit olunan pansiyon ücretlerinden en azının çocukların her biri için % 50 si oranındadır. İndirim sonucunda meydana çıkan fark Devlet bütçesinden ödenir.

Ancak, memurlar çocuklarını daha yüksek ücretli okul pansiyonlarından veya Milli Eğitim Bakanlığının denetimi altında faaliyette bulunan özel pansiyonlardan faydalandırmak isterlerse, aradaki ücret farkı kendileri tarafından ödenir. Anılan Kanunun 200 üncü maddesine göre, pansiyonlarda ücret indiriminden faydalanan memurların çocukları sınıfta kalırlarsa, aynı sınıf için ikinci sene bu haktan faydalanamazlar.

657 sayılı Kanunun 201 inci maddesine göre öğrenim yılı içinde mahrumiyet yeri ödeneğine tabi olmayan yerlerdeki bir göreve atanan veya ölen veyahut emekliye ayrılan memurların çocukları için yapılan indirim, buldukları ders yılı sonuna kadar, kendi isteğiyle atananlar için de, atandıkları tarihteki taksit dönemi sonuna kadar devam eder.

4.4. Aile Yardımı Ödeneği

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı DMK'nın 202 inci maddesine göre evli bulunan devlet memurlarına aile yardımı ödeneği verilmektedir. Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından her biri için de 250 gösterge rakamının, Devlet Memurları için öngörülen aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenmektedir. Bu maddeye göre daha önce ikiden fazla çocuk için aile yardımı ödeneği verilmez iken, 5944 sayılı 2010 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 28 inci maddesinin (4) numaralı fıkrasıyla bu sayı sınırlaması 15/1/2010 tarihinden itibaren kaldırılmıştır. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği düşük ise,

yalnız aradaki fark ödenmektedir. Aile yardımı ödeneğinde, için eş ve çocuklar için öngörülen gösterge rakamlarını 3 katına kadar arttırmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Bu ödenek devlet memurunun geçimini sağladığı üvey çocukları için de verilmektedir.

Aile yardımı ödeneği devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenmektedir. Eşlerin her ikisi de devlet memuru iseler bu ödenek yalnızca kocaya verilmektedir.

Aile yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenmekte ve borç için haczedilememektedir. 657 sayılı Kanunun 204 üncü maddesine göre, memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneğine, evlendiği; çocuk için ödenen yardıma da çocuğun doğduğu tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanmaktadır.

Ancak memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü halinde kaybetmektedir. Çocuk için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını ise çocuğun ölümü, çocuğun evlenmesi, çocuğun 25 yaşını doldurması, çocuğun kendi hesabına ticaret yapması veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışması (öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç) ve çocuğun burs alması ya da Devletçe okutulması durumunda kaybetmektedir. Ancak 25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için aile yardımı ödeneğinin süresiz olarak verilmesine devam olunmaktadır.

Diğer taraftan, kamu idareleriyle akdedilen toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmeleriyle gerek 657 sayılı Kanuna atıf yapılmak suretiyle, gerekse sözleşmede belirlenmek suretiyle işçi personele de sosyal bir yardım niteliğinde olan aile yardımı ödemesi yapılabilmektedir.

4.5. Doğum Yardımı Ödeneği

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı DMK'nın 207 inci maddesiyle, devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere 2500 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktarda doğum yardımı ödeneği verileceği hüküm altına alınmıştır. Anne ve babanın her ikisi de devlet memuru iseler doğum yardımı ödeneği yalnız babaya verilmektedir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı ödeneği daha yüksek ise,

memur olan eŒe ayrıca doğum yardımı ödeneği verilmemekte, daha düşük ise yalnız aradaki fark ödenmektedir. Fakat mahkemelerce verilen aylık süresi içinde doğan çocuklar için bu yardım anaya verilmektedir.

Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir ve borç için haczedilemez.

Diğer taraftan, kamu idareleriyle akdedilen toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmeleriyle gerek 657 sayılı Kanuna atıf yapılmak suretiyle, gerekse sözleşmede belirlenmek suretiyle işçi personele de sosyal bir yardım niteliğinde olan doğum yardımı ödemesi yapılabilmektedir.

4.6. Ölüm Yardımı Ödeneği

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı DMK'nın 208 inci maddesinde düzenlenmiş olan ölüm yardımı ödeneği, devlet memurlarından, memur olmayan eŒi ile ikiden fazla dahi olsa aile yardımı ödeneğine müstehak çocuğu ölenlere en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) tutarında, memurun ölümü halinde sağlığında bildiri ile gösterdiği kimseye, eğer bildiri vermemiş ise eŒine ve çocuklarına, bunlar yoksa ana ve babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) iki katı tutarında verilmektedir.

Ölüm yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir ve borç için haczedilemez. Ölüm yardımı ödeneği yurt dışında sürekli görevle bulunan memurlara da verilmektedir.

Öte yandan, kamu idareleriyle akdedilen toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel iş sözleşmeleriyle gerek 657 sayılı Kanuna atıf yapılmak suretiyle, gerekse sözleşmede belirlenmek suretiyle işçi personele de sosyal bir yardım niteliğinde olan ölüm yardımı ödemesi yapılabilmektedir.

4.7. Cenaze Giderleri

926 sayılı Kanun, 2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 210 uncu maddesinde; Devlet memurlarının ölümü halinde cenaze giderlerinin (cenazenin başka yere nakil dahil) kurumlarınca ödeneceği

belirtilmiştir. Sürekli veya geçici görevle veyahut 78 inci maddeye göre yurt dışında bulunan Devlet memurlarından ölenlerin ve yurt dışında sürekli görevlerde bulunanların eşleri, bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının cenazelerini yurda getirmek için yapılması zorunlu olan giderlerin kurumlarınca karşılanacağına hükmolunmuştur.

Aynı maddede cenaze giderleri ilgili bu düzenlemenin, Maliye ve Sağlık Bakanlıklarının görüşleri alınmak suretiyle Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmeliğe göre uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu kapsamda çıkarılan 27/7/1973 tarihli ve 7/6913 sayılı Devlet Memurlarının Tedavi ve Cenaze Giderleri Yönetmeliğinin¹⁰¹ 46 ıncı maddesinde cenaze giderlerinin; ölüm olayının meydana geldiği yerde, ölünün gömülmesi ile ilgili olarak yapılan giderleri kapsadığı belirtilmiştir. Aynı maddeye göre çelenk, törene ait taşıt giderleri ve benzeri tören harcamaları için herhangi bir ödeme yapılmayacağı belirtilmiştir.

926 sayılı Kanununun 178 inci maddesine göre, bu kanun kapsamındaki personelin tedavi ve cenaze masrafları 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanun ve Yönetmeliğinde gösterildiği şekilde uygulanmaktadır.

211 sayılı Kanununun 58 inci maddesine göre; hastalanan askerlerin muayene ve tedavileri kendi kıta ve kurumlarının kadrolarında gösterilen tabiplerince yapılır. Kadroda gösterilen tabip mevcut değilse oradaki diğer kıta veya askeri kurumların tabiplerinden biri, yoksa mahalli askeri hastane tabiplerinden biri, askeri hastane bulunmuyorsa sırası ile hükümet, belediye veya resmi vazifeli sivil tabiplerden biri, bunlar da mevcut değilse serbest çalışan sivil tabiplerden biri, kıta veya kurum tabibi olarak görevlendirilir.

Anılan Kanununun 59 uncu maddesine göre de; askerî garnizon veya merkez komutanlığı bulunmayan yerlerde hastalananlar, mahallin hükümet veya belediye tabibine müracaat ederler. Bunların muayene ve tedavileri icabediyorsa, askerî bir hastaneye, buna imkân yoksa başka hastaneye sevki bu tabipliklerce sağlanır. Hastanın askerî bir hastaneye yatırılması halinde yol masrafı, başka hastaneye yatırılması halinde bütün nakil, muayene ve tedavi masrafı, Millî Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığınca ödenir.

¹⁰¹ 27.7.1973 tarih ve 7/6913 sayılı “Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği”, (11.8.1973 tarih ve 14622 sayılı Resmi Gazete).

4.8. Giyecek Yardımı

2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı DMK'nın 211 inci maddesinde Devlet memurlarından hangilerinin ne şekilde giyecek yardımından faydalanacaklarının Maliye Bakanlığı ve Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle tesbit olunacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda; 14/9/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinde¹⁰² 657 sayılı Kanunun 211 inci maddesi gereğince verilmesi öngörülen giyecek yardımıyla ilgili hususlarda bu yönetmelik hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Giyecek Yardımı Yönetmeliği hükümleri, 657 sayılı DMK'ya tabi personel ile 657 sayılı Kanunun ek geçici 21 inci maddesinde belirtilen personel ve diğer kanunlara giyecek yardımı konusunda 657 sayılı Kanuna göre işlem yapılacağı belirtilen personel hakkında uygulanmaktadır.

Giyecek yardımından faydalanacak ve giyecek eşyası verilecek olanlar kadro unvanları ve hizmet sınıfları itibarıyla bu yönetmeliğe ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilmiştir. Bu cetvellerde yer almayanlar, her ne suretle olursa olsun bu yardımdan yararlandırılmazlar. Giyecek yardımından yararlanılacak bir göreve aday memur olarak atananlar, bu yardımdan memurlar gibi yararlanırlar.

Giyecek yardımı kurum tarafından temin edilmekte ve aynı olarak verilmektedir. Bu yardım karşılığında çek, kupon veya benzeri kağıtlar verilmemekte ve nakdi bir ödemede bulunulmamaktadır. Ayrıca, bu yardım için memura fatura karşılığı bir ödeme yapılamaz. Anılan Yönetmeliğe göre giyim eşyası standart beden ölçülerine göre yaptırılır ve gerektiğinde beden ölçüsüne göre kurumca diktirilir. Ancak, Emniyet Hizmetleri Sınıfında sivil olarak görev yapanlara giyecek yardımı bedeli ve aynı sınıfta resmi kıyafet taşıyanlarla çarşı ve mahalle bekçilerine dikiş bedeli, ilgili kurumun teklifi üzerine Maliye Bakanlığınca tespit edilerek nakden ödenir.

Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı personeline aynı veya nakdi olarak giyecek yardımı yapılır. Nakdi olarak verilecek giyecek yardımı bedeli ile aynı olarak verilecek

¹⁰² 14.9.1991 tarih ve 91/2268 sayılı "Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin Yürürlüğe Konulmasına Dair Karar". (9.10.1991 tarih ve 21016 sayılı Resmi Gazete).

giyim eşyasının tespitinde, giyecek yardımı yönetmeliği çerçevesinde belirlenen kullanım süreleri ve fiyatlar esas alınır. Aynı olarak verilecek giyim eşyasının cinsi, rengi ve biçimi ise Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından tespit edilir.

Giyim ve kullanma süresi bakımından beraberliği sağlamak amacıyla; kışlık kıyafete ait giyecek eşyaları Eylül-Ekim aylarında, yazlık kıyafete ait giyecek eşyaları Nisan-Mayıs aylarında, mevsimle ilgili olmayan giyecek eşyaları ise Nisan-Mayıs aylarında verilmektedir. Göreve ilk başlayışta söz konusu aylar beklenmeden giyim eşyası verilmektedir. Ancak, giyim eşyasının verildiği tarih ile bu tip eşyaların genel olarak verilmesi gereken tarih arasında kalan süre, o eşya için tespit edilen kullanma süresinin 1/4'ünden az ise, ilk giyim eşyası verilmez. Herhangi bir nedenle bir dönem için verilmeyen giyim eşyası sonraki döneme ait giyecek yardımı ile birlikte de verilemez.

Giyim eşyalarının kullanma süreleri yönetmeliğe ekli cetvellerde gösterilmiş olup, bu süre eşyanın verildiği tarih esas alınmak suretiyle hesaplanmaktadır. Bir giyim eşyası için belirlenen kullanma süresi dolmadan yeni giyim eşyası verilemez. Ancak giyim eşyası görev nedeniyle kullanılamaz hale gelir ve bu durum bir tutanakla tespit edilirse, yetkili kurum amirinin onayı alınmak suretiyle genel veriliş zamanı beklenmeksizin yenisi verilebilmektedir.

Emeklilik, ölüm, istifa, sicilen emekli, memuriyetten ihraç v.s. gibi bir nedenle görevinden ayrılanlar veya çıkarılanlar veya bu Yönetmelik uyarınca giyim eşyası verilmesi gerekmeyen bir göreve nakledilenlerden, giyim eşyaları veya bedelleri geri alınmaz. Ancak, giyim eşyası aldıktan sonra aynı kurumda görev değişikliği sebebiyle yeni giyim eşyaları verilmesi gerekli olanlara kullanma süreleri sona erinceye kadar önceden almış buldukları aynı cins giyim eşyaları mükerreren verilmez. Giyecek yardımından yararlanan bir memurun, aynı görevi yapmak üzere bu Yönetmeliğin uygulandığı başka bir kuruma geçmesi ve orada aynı eşyayı kullanmasının mümkün olması halinde, o kişiye verilmiş eşyaların neler olduğu ve veriliş tarihi, ayrıldığı kurumca gittiği kuruma bildirilir. Verilmiş olan giyim eşyalarından her birinin kullanma süresi doluncaya kadar yeni kurumca ilgiliye o cins eşya verilmez.

Kadro unvanları esas alınarak giyecek yardımı yapılacak personelin yer aldığı yönetmeliğe ekli I sayılı cetvelde; birinci sırada ambar memuru (açıkta çalışan) kadro unvanı için, 1 yıl kullanma süresi olan 1 adet iş önlüğü, 2 yıl kullanma süresi olan 1 adet

yağmurluk (muşamba) ve 1 yıl kullanma süresi olan 1 çift ayakkabı olmak üzere giyim eşyası verileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda I sayılı cetvelde sırasıyla; verilecek giyim eşyasının cinsi, miktarı, kullanma süresi ve niteliği yer almakta olup, kadro unvanları olarak da, ambar memuru (açıkta çalışan), ambar memuru (soğuk hava deposu, buzhane, buz fabrikası, kombina fabrikası), ayniyat saymanı (açıkta çalışan), rasat kontrol memuru-rasatçı, şoför, icra memuru şeklinde belirleme yapılmıştır. Yönetmeliğe ekli II sayılı cetvelde de sınıfları esas alınarak giyecek yardımı yapılacak personel yer almıştır. Giyecek yardımı yapılacak personel sınıfları; sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı, milli istihbarat hizmetleri sınıfı, yardımcı hizmetler sınıfı olarak sayılmıştır.

2802 sayılı Kanununun 112 nci maddesine göre hakim ve savcılarının resmi kıyafetlerinin şekli, bunların giyilme zaman ve yerleri ile yenilenme sürelerinin, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceğine hükmolunmuştur. Aynı maddeye göre, hakim ve savcılarının mesleki kıyafetler, Adalet Bakanlığınca sağlanmaktadır.

Ayrıca, 01.12.1978 tarihli ve 14378 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türk Askeri Kuvvetlerinde Astsubay Nasbedilenlere Verilecek Giyecek Hakkında Yönetmeliğin¹⁰³ 4 üncü maddesinde; anılan Yönetmeliğe ekli tabloda cinsi, miktarı ve açıklaması yer alan giyeceklerin, Türk Silahlı Kuvvetlerinde (Jandarma dahil) öğretim yaparak okullarını başarı ile bitirip Astsubay nasbedilenlere mensup oldukları okullarınca bir defaya mahsus olmak üzere verileceği ifade edilmiştir.

Kamu idareleri; yasalar, toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile işçilere, iş elbisesi veya giyim yardımı adı altında çeşitli giyim eşyaları (takım elbise, ayakkabı, bot, çizme, tulum, önlük, palto, yağmurluk vb.) vermektedirler.

Toplu iş sözleşmeleriyle yapılması öngörülen giyim yardımı ayni olarak verilemediği takdirde, belirlenen eşyaların yerine yılın belirli aylarında nakdi ödeme yapılmaktadır.

¹⁰³ “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Astsubay Nasbedilenlere Verilecek Giyecek ve Teçhizat Hakkında Yönetmelik”, (01/12/1972 tarih ve 14378 sayılı Resmi Gazete).

4.9. Yiyecek Yardımı

2802 sayılı Kanun ve 2914 sayılı Kanunun da atıf yaptığı 657 sayılı DMK'nın 212 inci maddesinde, devlet memurlarının hangi hallerde, ne şekilde yiyecek yardımından faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esasların Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca bir yönetmelikle tespit olunacağı belirtilmiştir. Anılan madde gereğince, 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği¹⁰⁴ yürürlüğe girmiş ve Devlet Memurlarını yiyecek yardımından hangi hallerde, ne şekilde faydalanacakları ve bu yardımın uygulanması ile ilgili esaslar belirlenmiştir. Bu Yönetmelik, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memurlar hakkında uygulanmaktadır. 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanuna göre tayın bedeli verilen personel bu yardımdan faydalanamaz. Ancak Emniyet Genel Müdürlüğü özel harekat birimi personeli ile çevik kuvvet birimlerinde çalışan personel ve bunlarla birlikte görev ve harekate katılan diğer personele yiyecek yardımı yapılır.

Yiyecek yardımı yemek verme şeklinde yapılmakta ve bu yardım karşılığında nakden bir ödemede bulunulmamaktadır. Yiyecek yardımı haftalık çalışma süresi 40 saati aşmayan yerlerde öğle yemeği olarak verilmektedir. Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan memurlara, görevlerinin diğer yemek saatlerinde de devam etmesi şartıyla üç öğüne kadar yemek verilebilmektedir.

Yiyecek yardımının gerektirdiği giderler, yemek maliyetlerinin yarısını aşmamak üzere, bu Yönetmelik kapsamına dahil memur kadrosu adedine göre kurum bütçelerine konulacak ödeneklerle karşılanır. Ödenek dağıtımı yemek servisi kurulacak kurumdaki memur sayısı dikkate alınmak suretiyle yapılır. Yemek bedelinin bütçeden karşılanamayan kısmı yemek yiyenlerden alınır. 2155 sayılı Kanun'a göre tayın bedeli verilen personel ile sözleşmeli olarak çalıştırılanların, bu Yönetmeliğe göre yiyecek yardımı yapılan yemek servislerinde yemek yemeleri halinde, yemek bedelinin tamamı kendilerinden alınır.

Yemek servisi, yiyecek yardımından faydalanabilecek personel sayısının asgari 50 olması ve yemekhane için elverişli yer bulunması şartıyla atamaya yetkili amirin onayı ile

¹⁰⁴ 19.11.1986 tarih ve 86/11220 sayılı "Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği", (11.12.1986 tarih ve 19308 sayılı Resmi Gazete).

kurulabilmekte ve yemek servisi için gerekli bina, tesis ve demirbaş eşya kurumlarca sağlanmaktadır. Bunlara karşılık memurlardan ücret alınmaz.

Hastane, pansiyonlu okul ve işçi ile birlikte çalışan iş yerlerindeki memurlar, birim büyüklüğü ve personel sayısına bakılmaksızın hasta, öğrenci ve işçiler için mevcut yemek servislerinden faydalanırlar.

Emniyet Genel Müdürlüğü özel hareket birimi personeli ile bunlarla birlikte özel görev ve harekate katılacak personel kurs, eğitim, hareket ve diğer görevleri sırasında yiyecek yardımı yönetmeliğine ekli cetvelde belirtilen istihkaklar üzerinden beslenirler. Çevik kuvvet birimlerinde çalışan personel ile bunlarla birlikte tertibata iştirak eden diğer personele 2000 kalorilik kumanya verilir. Yönetmeliğe ekli cetvelde pişirme imkanı bulunduğu durumda ve pişirme imkanı bulunmayan hareket durumunda verilecek yiyecekler ve miktarları yer almaktadır.

657 sayılı Kanununun 212 nci maddesine dayanılarak hazırlanan ve 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde, yemek bedelinin bütçeden karşılanmayan kısmının yemek yiyenlerden alınacağı hükme bağlanmıştır.

Öte yandan; Türk Silahlı Kuvvetlerinde beslenme ve temizlik gereksinimleri Devlet tarafından karşılanacaklara yönelik yürütülecek işlemlerin ilke ve yöntemlerini belirlemek amacıyla düzenlenen 5668 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Besleme Kanununda askeri personele yapılacak yiyecek yardımının usul ve esasları düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, öğle yemeği servisinden faydalanan memurlardan 15/1/2009-14/1/2010 tarihleri arasında alınacak yemek bedelleri 14/1/2009 tarihli ve 27110 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan (3) Sıra No'lu 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Uygulama Tebliğiyle belirlenmişti. Bu bedellerin yerine 2010 yılında öğle yemeği servisinden faydalanacak olanlardan alınacak asgari günlük yemek bedeli belirlenmiştir. Anılan Tebliğe göre; ek gösterge itibarıyla belirlenen tutarlara yer verilerek, en alt düzeyde ek göstergesi bulunmayan memurlardan 0,80 TL, en üst düzeyde bulunan 4800'den daha yüksek ek göstergeli görevlerde bulunanlardan da 2,98 TL tutarında günlük yemek bedeli alınması kararlaştırılmıştır.

Aynı Tebliğde; belirlenen tarihlerde sözleşmeli personelden alınacak günlük yemek bedeli aylık brüt sözleşme ücreti aralıkları dikkate alınmak suretiyle; aylık brüt sözleşme ücreti 1.500 TL'ye (dahil) kadar olanlar için 0,99 TL, en üstte de aylık brüt sözleşme ücretleri 3,665 TL üzerinde olanlar için de 3,56 TL olarak belirlenmiştir.

Söz konusu Tebliğe, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçeli idareler, kamu iktisadi teşebbüsleri, döner sermayeli kuruluşlar ve fonlar ile diğer kamu idarelerinin uyacağı yer almıştır.

Diğer taraftan; 3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar”ın 3 üncü maddesiyle sözü edilen personelin ücret ve diğer mali hakları belirlenmiş, aynı maddenin dördüncü fıkrasında da; geçici personelin, 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği” hükümleri çerçevesinde, Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen usul ve esaslar dahilinde yiyecek yardımından faydalandırılacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede, 3/5/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bu Karara dayanılarak çıkartılan 21/12/2009 tarihli ve 2009/15759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 2010 yılında çalıştırılacak geçici personelin, çalıştıkları kurum ve kuruluşlarda Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği kapsamında bulunan personel için kurulmuş yemek servisinin bulunması halinde; mevcut yemek servislerinden, yemek maliyetinin yarısından az olmamak kaydıyla 8/1/2010 tarihli ve 27456 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan (2) Sıra No’lu 2010 Merkezi Yönetim Bütçe Uygulama Tebliğinde yer alan esaslar çerçevesinde sözleşmeli personel için belirlenen yemek bedelini ödemeleri kaydıyla yararlandırılmaları imkanı getirilmiştir.

İşverence işçi sayısı 50’yi aşan işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen ve tabldot yönergesine göre işyerinde hazırlatılarak, işçilerin yalnız kendilerinin yemesi maksadı ile bir öğün yemek verilmektedir. Yemek verilmediği veya işyerinde yemek verilme imkanı bulunmadığı ya da görevi gereği işçinin işyerinde yemek yeme imkanı olmadığı takdirde işçiye fiilen çalıştığı ve yemek yemediği günler için yine toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen tutarda nakdi yemek yardımı yapılmaktadır.

4.10. Kitap ve Bilgisayar Yardımı

2802 sayılı Kanununun 112 nci maddesine göre Meslek mensuplarına, Adalet Bakanlığınca yayınlanan veya satın alınan mesleki kitap ve dergiler ücretsiz olarak temin edilmektedir. Ayrıca, bu maddeye 29/6/2006 tarihli ve 5536 sayılı Kanununun 4 üncü maddesiyle eklenen fıkrayla, hâkim ve savcılara görevlerinde kullanmak üzere zati demirbaş olarak bir adet bilgisayar verilebileceğine hükümlenmiştir. Bilgisayarların hâkim ve savcılara verilmesi ve devrine ilişkin usûl ve esaslar, Sayıştayın ve Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Adalet Bakanlığınca belirlenmektedir.

4.11. Evlenme Yardımı

İşyerlerinde çalışmakta olan ve Toplu İş Sözleşmesi kapsamına giren işçilerden, işyerinde çalışmakta iken evlenenlere evliliklerini evlenme cüzdanı ile belgeledikleri takdirde toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen tutarda nakdi ödeme yapılmaktadır. Evlenen karı veya kocanın her ikisinin işyerinde çalışması halinde bu yardım her ikisine de yukarıdaki şartlarla ayrı ayrı yapılmaktadır.

5.KAMU ÇALIŞANLARINA KADRO VE POZİSYONLARI DIŞINDA SAĞLANAN HİZMETLER

5.1. Banka Promosyonları

Kamu görevlilerinin aylık ve ücretleri, Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğünün (6) sıra Nolu Genel Tebliğinde belirtilen esas ve usuller çerçevesinde bankalar vasıtasıyla ödenebilmektedir. Bu amaçla kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar arasında aylık ve ücret ödeme protokolleri yapılmakta, bu protokoller uyarınca verilecek bankacılık hizmetlerinin yanı sıra "promosyon" adı altında aynı ve/veya nakdi ek mali imkânlar da sağlanabilmektedir.

Aylık ve ücretlerin hangi banka aracılığı ile ödeneceği, oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından istekli bankalardan teklif alınmak suretiyle tespit edilir. Komisyon, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili biriminin harcama yetkilisinin başkanlığında söz konusu birimde görev yapan toplam personelin en az % 10'unun sendikalı olması halinde yetkili sendikadan bir üye ile merkez teşkilatında üst yönetici; taşra teşkilatında ise o birimin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından ilgili birimde görev yapanlar arasından seçilecek bir üyeden oluşur. Yetkili sendikadan üye bulunmadığı durumlarda üçüncü üye ilgili birimde görev yapan personel arasından harcama yetkilisi tarafından seçilecektir. Protokol, komisyon tarafından belirlenen banka ile harcama yetkilisi tarafından imzalanır.

Bankalar ile yapılacak protokollerin süresi iki yıldan az beş yıldan çok olmayacaktır.

Yapılan protokoller uyarınca, banka tarafından verilecek promosyon miktarının tamamının personele dağıtılması genel ilke olarak benimsenmekle birlikte, toplam miktarın üçte birini geçmemek üzere Komisyonca belirlenecek tutar, birim personelinin ihtiyaçları doğrultusunda kullanılmak üzere de ayrılabilir. Bu tutarlar, merkez teşkilatında üst yönetici, taşra teşkilatında ise o birimin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından belirlenecek esas ve usuller çerçevesinde kullanılır. Yapılacak harcamaların birimin faaliyetlerini sürdürmesi için gerekli ve zaruri harcamaları ihtiva etmesi; çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, işyerlerinde verim ve çalışanların memnuniyeti ile sunulan hizmetin kalitesini artırıcı amaçlarla ortak kullanım alanları için sarf edilmesi zorunlu bulunmaktadır.

Dağıtılacak promosyonlar, ilgili banka tarafından personel adına açılan hesaba her personel için eşit tutarlarda aktarılmak suretiyle altı aylık periyotlarla ödenir.

5.2. Servis Yardımı

2010 ve 2012 yıllarına ilişkin “Analitik Bütçe Sınıflandırmasına İlişkin Rehber”de Kamu personelinin işe geliş-gidişlerini sağlamak üzere üçüncü şahıslardan temin edilen servis araçları için sözleşmeleri karşılığında ödenen tutarların bu bölüme gider kaydedileceği ifade edilmiştir. Ancak, genel itibariyle personeline hizmet satın alma yoluyla servis imkanı getirmek isteyen kamu idarelerinin söz konusu talepleri, bu uygulamayı uzun zamandır yapıyor olmaları durumunda yerine getirilmekte, bunun dışında söz konusu hizmet, personel giderleri anlamında lüks harcamalar kategorisine girdiği değerlendirildiğinden ilk kez buna yönelik ödenek talep eden kamu idarelerinin istekleri uygun görülmemektedir.

Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliğinde¹⁰⁵; servis araçlarından ilgili kamu kurum ve kuruluşunda çalışan personelin yararlanacağı ve bu personelin kurumlarınca verilmiş kimlik kartlarını yanlarında bulundurmak ve istenildiğinde ilgililere göstermek zorunda oldukları belirtilmiştir.

Kamu idarelerince akdedilen toplu iş sözleşmeleriyle işçilere işyerine geliş ve gidişleri için sosyal yardım olarak, belirli saat ve işveren tarafından kurulacak bir heyet tarafından belirlenen duraklardan hareket edecek şekilde araç temin edilmektedir.

Öte yandan servis aracı çıkartılmayan işyerinde vasıta yardımı olarak işyeri ile işçinin ikametgahı arasındaki ulaşım gideri nakden işçiye ödenmektedir.

5.3. Çocuk Bakımevi ve Kreşler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamına giren Devlet memurlarının çocukları için açılacak olan bakımevlerinin kuruluş, işleyiş ve denetimine ilişkin esas ve usulleri belirlemek amacıyla düzenlenmiş olan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik”in 2 nci maddesinde; bakımevlerinin kurumun bağlı veya ilgili olduğu bakanın onayı alınmak

¹⁰⁵ 6/2/2004 tarih ve 2004/6801 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği”, (25/2/2004 tarih ve 25384 sayılı Resmi Gazete)

suretiyle kurumca istihdam edilen memurların 0-6 yaş grubuna giren en az 50 çocuğu için kurumun idari ve mali işlerle ilgili birimine bağlı olarak açılacağı ifade edilmiştir.

Anılan Yönetmeliğin “Açılma şartları” başlıklı 3 üncü maddesinde; bakımevlerinin müstakil tek veya çok katlı bir binada veya bir apartmanın zemin katı veya bu katla bağlantılı olarak bir kaç katında, çocuklar için özellikle trafik yönünden tehlike yaratmayan, sakin, her türlü oyun aracıyla rahatlıkla oynamalarına imkan veren, ulaşım elverişli yerlerde, hava kirliliğinin söz konusu olmadığı veya zarar vermeyecek bir düzeyde bulunduğu yörelerde olmasına özen gösterilmesi gerektiği yer almıştır.

Anılan Yönetmelikte çocuk bakımevlerinde bir müdür ile çocukların yaş grupları göz önünde tutularak çocuk gelişimcisi veya çocuk eğitimcisi, hemşire veya sağlık memuru ile yeterli sayıda memur ve hizmetli görevlendirileceği ve kurum tabibinden çocuk bakımevinde de faydalanılacağı yer almıştır.

Bakımevlerine, kurum memurlarının yazılı müracaatta bulunan çocukları kabul edilmekte ancak aynı kurumda çalışan anne ve babanın çocuğuna öncelik tanınmaktadır. Anne ve babanın ayrı kurumlarda çalışmaları halinde ise çocuk annenin çalıştığı kuruma bağlı bakımevine kabul edilmekte fakat annenin çalıştığı kurumda bakımevi açılmamış ise babanın çalıştığı kuruma kabul edilmektedir.

Müracaat sayısının bakımevi kapasitesinin üzerinde olması halinde kurumda geçen hizmet süreleri itibariyle veliler arasında yapılan sıralamaya göre kabul işlemi yapılır. hizmet sürelerinin eşitliği halinde ise bakımevine alınacak çocuklar kura ile tesbit edilir.

Bakımevlerine, bulaşıcı hastalığı (hastalık süresince), ağır ruhsal, zihinsel ve bedensel sakatlıkları olan çocuklar alınmaz.

Çocuk bakımevi hizmetleri ücretlidir. Her çocuk için alınacak aylık ücret, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü görüşü de alınmak suretiyle, her mali yıl başında Maliye Bakanlığınca belirlenir. Belirlenen ücreti gerektiğinde yıl içinde değiştirmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Ücretin tesbitinde çocukların beslenme ve eğitim giderleri gözönünde bulundurulur.

Tesbit edilen ücret, devlet memurları ile diğer kamu görevlilerin aylıklarının ödenmesi tarihinden itibaren engeç üç gün içinde çocuk velisinden, muhasebe kayıtlarını tutmakla görevli bir memur tarafından makbuz mukabilinde tahsil edilerek gelir defterine işlenir. Tahsil edilen miktar Devlet bankalarından birinde bakımevi adına açılacak hesaba yatırılır. Yatırılan paralar, muhasebe işleriyle görevli memur ve bakımevi müdürünün müşterek imzalarıyla, çocuğun beslenmesi ve eğitimi ile ilgili hususlarda kullanılabilir.

Hesaplar, kurumun tabi olduğu denetime tabidir.

Toplu ulaştırma giderleri çocuk velileri tarafından ayrıca karşılanır.

Çocuk velisinden aylık ücret dışında kira, ısıtma, aydınlatma, personel ve demirbaş giderleri için ayrıca ücret alınmaz.

Bakımevinde kalan çocuklar ile burada görevli personel altı ayda bir genel sağlık kontrolünden geçirilir ve düzenlenen raporları dosyalarına konulur.

Çocukların periyodik olarak aşı ve sağlık kontrolleri yapılır ve "sağlık izleme defterine" kaydedilir.

Bulaşıcı hastalık tesbit edilen çocuk iyileşinceye kadar bakımeviden uzaklaştırılır.

Bakımevlerinde çocuklara öğle yemeği ile sabah ve öğleden sonra olmak üzere iki kahvaltı verilir.

2010-4 sayılı Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğde kamu kurum ve kuruluşlarına ait kreş ve çocuk bakımevlerine kabul edilecek Devlet memurları ile diğer kamu personelinin her çocuğu için aylık bakım ücreti asgari 94,50 TL olarak tespit edilmiştir.

Ancak belirlenen asgari aylık ücretlerin kreş ve çocuk bakımevi hizmetlerinin karşılanmasında yeterli olmadığı durumlarda, kurum ve kuruluşlar belirlenen ücretin üzerinde bedel tespit etmeye yetkili kılınmıştır.

5.4. Sosyal Tesisler

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 191 inci maddesinde devlet memurları için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabileceği belirtilmiştir.

Aynı maddede söz konusu çocuk bakımevi ve sosyal tesislerin kuruluş işletme esas ve usullerinin Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığınca birlikte hazırlanacak genel yönetmelikle belirleneceği yer almıştır.

Öte yandan, eğitim ve dinlenme tesisleri, kamu idarelerince bunların kuruluş, işleyiş ve denetimine ilişkin esas ve usullerini belirtmek amacıyla çıkarılan yönetmeliklerle, çalışanlarına sağlanan sosyal haklardandır. Kamu idarelerince eğitim ve dinlenme tesislerine yönelik çıkarılan yönetmeliklerle, tesislerden yaralandırılma koşulları ve tesis hizmetleri ile ilgili esaslar düzenlenmektedir.

Söz konusu yönetmeliklerde tesislerin, kamu idarelerinin personelinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek ve anılan personel ile kamu idareleri emeklilerinin aile fertleriyle birlikte dinlenmelerini sağlamak amacıyla kullanılacağı belirtilmiştir. Bu anlamda tesislerin kullanım, dönem ve devreleri her yıl ilgili kamu idaresinin idari ve mali işler dairesi başkanlığınca duyurulmaktadır.

Tesislerden yararlanacak olanların öncelik sırası, çıkarılan yönetmeliklere göre, kamu idarelerinin personeli, kamu idarelerinin emeklileri, eşleri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri ve kamu idareleri bünyesinde oluşturulan merkez yönetim kurulunca tesis hizmetlerinden yararlanması öngörülenler olarak sayılmaktadır.

Bu kapsamda eğitim ve dinlenme tesislerinden yararlanma süresi, tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak ücretler, konutların tahsisi ve sağlanacak hizmetler söz konusu yönetmeliklerle belirlenmektedir.

Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki 178 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 uncu maddesi ve 2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun “Kamu idarelerince işletilen sosyal tesisler” başlığı altındaki 26 ncı maddesine göre, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri, kamu bankaları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının tasarrufunda

bulunan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakımevi, spor tesisi ve benzeri sosyal ve destek amaçlı tesislerden dinlenme amacıyla veya diğer amaçlarla yararlanacaklardan alınacak yemek, konaklama ve diğer hizmet bedellerinin tespitinde ve elde edilen gelirlerin kullanımında uyulması gerekli görülen esas ve usullere. 2010-4 sayılı Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğde yer verilmiştir.

Söz konusu tebliğde; kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen Eğitim ve Dinlenme Tesislerde bulunabilecek özellikler;

- 1 - Tesisin deniz, göl, akarsu kenarında veya kış sporlarına elverişli yerler ile termal alanlarda olması
 - 2 - Konut veya bağımsız bölümünde tuvalet ve banyo
 - 3 - Sıcak su
 - 4 - Havalandırma tesisatı
 - 5 - Konut veya bağımsız bölümünde telefon
 - 6 - Salonlarda ve konut veya bağımsız bölümlerde müzik yayını
 - 7 - Mutfak ve lokanta
 - 8 - Konut veya bağımsız bölümün içinde mutfak mekanı
 - 9 - Dinlenme ve oyun salonu
 - 10 - Çay bahçesi
 - 11 - Asansör
 - 12 - Diskotek
 - 13 - Çocuk bahçesi
 - 14 - Spor alanları
 - 15 - Revir
 - 16 - Plaj
 - 17 - Güneşlenme yerleri ve teçhizatı
 - 18 - Otopark (en az 20 araçlık)
 - 19 - Yüzme havuzu
 - 20 – Hamam
 - 21 – Sauna
- olarak sayılmıştır.

Söz konusu Tebliğde; kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesislerinden yararlanacak kurum personelinden 2010 yılında alınacak en az bedeller,

tesislerin yukarıda belirtilen özellikleri göz önünde bulundurularak, yukarıdaki özelliklerden onbeş ve daha fazlasını taşıyan tesislerde kişi başına günlük 10,75 TL yemek ve 4,15 TL (1 Temmuz - 15 Ağustos döneminde 5,50 TL) konaklama bedeli, asgari oniki ve en fazla ondört tanesini taşıyan tesislerde kişi başına günlük 9,10 TL yemek ve 3,60 TL (1 Temmuz - 15 Ağustos döneminde 4,70 TL) konaklama bedeli, oniki tanesinden daha azı bulunan tesislerde kişi başına günlük 7,15 TL yemek ve 3,00 TL (1 Temmuz - 15 Ağustos döneminde 4,40 TL) konaklama bedeli alınacağı belirtilmiştir.

Ayrıca, konut veya bağımsız bölümde; buzdolabı bulunanlarda günlük en az 1,40 TL, televizyon bulunanlarda günlük en az 1,65 TL ve klima bulunanlarda günlük en az 2,20 TL, konut başına ilave bedel alınacağına yer verilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen isafirhanelerden yararlanan kurum personelinden kişi başına her gece için en az 5,50 TL alınacağı ve idarelerce, verilen hizmetin özelliği, maliyeti ve standardın üzerinde olması, odadaki yatak sayısı gibi hususlar dikkate alınarak daha yüksek konaklama bedeli tespit edilebileceği belirtilmiştir.

2010-4 sayılı Kamu Sosyal Tesislerine İlişkin Tebliğde; misafirhanelerden yararlanacak geçici görevli kamu personelinden alınacak konaklama bedeli, geçici görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin 2010 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (H) cetvelinin dipnotunda yer alan hükme göre %50 artırımlı miktarının tamamını, daha sonraki günler için ise artırımsız gündeliklerinin 1/2'sini, geçici görevli denetim elemanlarından alınacak konaklama bedeli ise yurtiçi gündeliklerinin %50 artırımlı miktarının tamamını geçemeyeceğine yer verilmiştir. Misafirhanelerden yararlanan geçici görevli personel hangi kamu kurumunda çalışırsa çalışsın hepsine aynı tarife uygulanacaktır.

Anılan Tebliğde; Kurum personeli de dahil olmak üzere, her türlü futbol, basketbol, voleybol salon ve sahalarından, tenis kortlarından, yüzme havuzlarından, su ve kış sporlarının yapıldığı yerlerden veya diğer spor tesislerinden yararlananlardan, bir saatlik yararlanma karşılığı olarak,

- Spor alet ve malzemelerinin yararlananlar tarafından temin edilmesi halinde kişi başına en az 3,60 TL,

- Spor alet ve malzemelerinin tesisten temin edilmesi halinde kişi başına en az 5,50 TL,

bedel alınacağı belirtilmiştir. Hamam, sauna ve kaplıcalardan bir saatlik yararlanma karşılığı olarak da kişi başına en az 6,60 TL bedel alınacağı belirtilmiştir.

Spor tesisleri ile hamam, sauna ve kaplıcaların eğitim ve dinlenme tesisleri içinde yer alması durumunda, belirli devreler itibarıyla dinlenme amacıyla kalanların bu tesislerden yararlanmaları halinde yukarıda belirtilen bedellerin 1/4'ünün alınacağına yer verilmiştir.

Bir kurum veya kuruluşun eğitim ve dinlenme tesisleri, misafirhane, kreş ve çocuk bakımevlerinden yararlandırılan o kurum ve kuruluşun emeklisi ile o kurum ve kuruluşun personelinin veya emeklisinin eşleri, üstsoy ve altsoylarına, kurum personeli için belirlenen tarife uygulanır.

Bir kurum veya kuruluşun eğitim ve dinlenme tesisleri, misafirhane, kreş ve çocuk bakımevlerinden yararlanan diğer kurum ve kuruluşların personeli ve emeklileri ile bunların eşleri, üstsoy ve altsoylarına, kurum personeli için belirlenen tarifenin % 25 fazlası uygulanır. Söz konusu Tebliğde belirlenmiş olan bedellere, katma değer vergisi dahil bulunmamaktadır.

Ordu Evleri, Askeri Gazinolar ve Sosyal Tesisler Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde; Türk Silahlı Kuvvetleri personeli arasındaki münasebet ve irtibatı artırmak, meslekî ve içtimaî inkişafı kolaylaştırmak maksadıyla ve 211 sayılı İç Hizmet Kanununun 99 uncu maddesine göre; Tümen ve daha üst (Deniz ve Hava kuvvetlerinde eşidi) birlik ve kurumların bulunduğu garnizonlarda ordu evleri kurulabileceği ve bu yerlerde astsubaylar içinde ayrıca birer ordu evi kurulabileceği belirtilmiştir.

Daha küçük birlik ve kurumların buldukları yerlerde, subay ve astsubaylar için birer askerî gazino kurulabileceği, ayrıca kışlalarda subay, astsubay, uzman erbaş, erbaş ve erler için, birer kışla gazinosu tesis edileceği, ihtiyaç halinde de, garnizon komutanlığının teklifi ve Genelkurmay Başkanlığının emri ile aynı garnizonda, her yönden merkezlerine bağlı olmak kaydıyla, birden fazla ordu evi ve askerî gazino şubesi açılabilmesi belirtilmiştir.

SONUÇ

1.Özet

Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında dağılanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler, birçok yönleri ile büyük öneme sahiptir. Her şeyden önce çalışanlar açısından, emeğin yegane geliri olmasından dolayı yaşamın idamesini sağlayan unsurlardır. Mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler, yaşamın idamesini sağladığı gibi çalışanların, toplumdaki sosyo-ekonomik statülerini de etkileyerek toplumdaki saygınlık merdiveninde yerini gösteren bir simge olmuştur. İşveren yani Devlet açısından ise üretimin ve kamu hizmetlerinin devamını sağlayan önemli maliyet unsurlarıdır. Bununla beraber ülke ekonomisi açısından da büyük önem taşımaktadır. Nitekim mali ve sosyal haklar; bir yönü ile genel ekonomik yaşantı içinde gelir dağılımını etkilemekte, bir yönü ile de üretim hacminin seviyesini ve kamu hizmetlerinin kalitesini etkilemektedir.

Son yıllarda kamu kesimi çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklarda, Cumhuriyet döneminin en büyük karmaşa ve adaletsizliği yaşanmaktadır. Ortaya çıkan bu karmaşanın baş aktörü personel rejimleri olmuştur. Kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklarda yaşanan karmaşa, çalışanlar arasında büyük huzursuzluklara yol açmakta, iş verimini önemli ölçüde düşürdüğü gibi kamu hizmetini sunmakla görevli bulunan personelin kanun dışı eğilimler ve eylemlerde bulunmalarına neden olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 87 yıl gibi uzun bir dönemin geçmesine ve bu dönem içinde personel rejiminde düzeltmeye yönelik çalışmalar ve düzenlemeler yapılmasına rağmen, her nedense her düzenleme sonucu karmaşa bir kat daha artmış, içinden çıkılmaz hal almıştır. Çeşitli hükümetler döneminde yapılan farklı düzenlemeler de sorunun boyutunu giderek bir kat daha artırmıştır. Sağlanan mali ve sosyal hakların sadeleştirilmesi ve hizmet sınıfları arasında iş yoğunluğuna, iş riskine, işin önemine ve personelin işteki sorumluluk ve verim düzeyine göre adil bir mali ve sosyal hak yapısının belirlenmesi gerekmektedir.

Cumhuriyetin ilanından 1960'lı yıllara gelinceye kadar ülkenin toplumsal, siyasi ve ekonomik yapısında önemli değişiklikler olmuştur. Hızlı nüfus artışı, endüstrileşme, enflasyon ve demokratikleşme ile çok partili siyasal hayata geçiş yaşanmıştır. Ortaya çıkan bu değişikliklere rağmen, kamu yönetimi sistemi pek az değişiklikle eski geleneksel yapı ve özelliğini korumuştur. Kamu yönetimindeki bu durağanlığa, personel rejimi de ayak uydurmuş, 1965 yılına kadar Devlet Memurluğu rejimini ilk defa düzenleyen, 1926 tarihli

ve 788 sayılı Memurun Kanunu ile devlet memurlarının mali ve sosyal haklarını belirleyen 3656 ve 3659 sayılı Kanunlar çok az değişikliklerle yürürlükte kalmışlardır.

Devlet Memurlarının personel rejimi ile mali hak sistemi kökten değiştirilerek, gösterge ve katsayı esaslı ücret rejimi 14.7.1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile kabul edilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununu üç yeni ilke üzerine düzenlemiş olup bunlar, sınıflandırma, kariyer ve liyakattir. Sınıflandırma ilkesiyle; memurların görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre ayrıma tabi tutulmaları öngörülmüş, kariyer ilkesiyle; devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme olanağı sağlamak ve liyakat ilkesiyle de; devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini, liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe kavuşturmak amaç edinilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki düzenlemelerin büyük bir kısmı çerçeve şeklinde belirlenmiş olup bu konudaki ayrıntı düzenlemelerin sonradan kabul edilecek 500'e yakın yönetmelik ile yapılması öngörülmüştür.

Ancak bu düzenlemelerin yeterli düzeyde yapılmaması sonucu, bu açıklığı gidermek üzere de 1970'li yıllardan sonra ayrıca bir dizi yeni düzenlemeye gidilmiştir

1970 yılında çıkarılan 1327 sayılı Kanunun 14'üncü maddesi ile 657 sayılı Kanunun 43'üncü maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle genel idare sınıfının ilk dört derecesindeki bazı memurluklara 50, 100, 150 veya 200 ek gösterge verilmesi uygulamasına başlanmıştır.

Yine 1327 sayılı Kanunun 71 inci maddesi ile 657 sayılı Kanunun 213 üncü maddesine bir fıkra eklenmek suretiyle, ilk kez İş riski, İş güçlüğü ve temininde güçlük zamları uygulaması getirilmiş, sınıfların ilk dört derecelerindeki kadrolara derece yükselmelerindeki süre kaydı aranmaksızın memur atama imkanı yine bu kanunla yapılmıştır. Kariyer sistemini temelden sarsan bu madde ile; üst derecelerde bazı önemli yöneticilik konumlarına kıdemi az, yetenekli gençlerin atanmasına, böylece bunların bilgisinden ve girişimcilik yeteneğinden yararlanılmasına imkân kazandırılması düşünülmüştür. Ancak uygulamada bu imkânın orta düzeydeki görevler için de kullanılması maddeyi amacından saptırmıştır. Ayrıca 1975 ve 1982 yıllarında da kanunda

kapsamlı değişikliklere gidilmiştir. Bu dönemlerde yapılan en önemli düzenlemelerden birisi de; yetki, sorumluluk ve memuriyet niteliği dikkate alınarak bazı görevler için "Özel Hizmet Tazminatı" uygulaması adı altında bir ödeme şeklinin getirilmiş olmasıdır.

657 sayılı kanunla getirilen göstergeli sistem ilk başta yalın ve basittir. Ancak daha sonra yapılan düzenlemelerle, inanılmaz bir biçimde karmaşık hal almıştır. 1982 yılında çıkarılan 2595 sayılı Kanundan sonra günümüze kadar gelen süreçte, 657 sayılı Kanunda ve diğer personel kanunlarındaki mali ve sosyal haklar hususundaki düzenlemelerin neredeyse tamamı KHK ile yapılmıştır. Bu dönem aralığında mali haklara ilişkin kabul edilen KHK'lerin sayısı onlarca olup, önemli sayılabilecek düzenlemeler 242, 243, 265, 269, 270, 272, 281, 285, 333, 351, 418, 433, 469, 486, 547 ve 631 sayılı KHK'lar olmuştur.

Yapılan bu düzenlemelerden sonra hangi düzenlemenin yürürlükte olduğunun bilinmesinin artık özel bir uzmanlık gerektirdiği gibi, liyakat ve kariyer ilkeleri de anlamını yitirmiştir. Ortaya çıkan bu karmaşanın yanında önemli bir sorun da sağlanmakta olan mali ve sosyal hakları oluşturan kalemlerde yaşanan enflasyon olmuştur. Şu anda bir kısmı uygulanmakta olan ve ancak tespit edilebilen 33 çeşit tazminat, 29 çeşit aylık ve ödenek ve 26 çeşit yardım ve zamlardan oluşan toplam 88 ödeme kalemleriyle, sayıları onlara varan kesinti kaleminden oluşan kamu çalışanlarının mali ve sosyal hakları, eşit işe eşit ücret veya yaklaşık ücret ödemenin yanı sıra kime ne ödeneceğinin hesaplanmasının güçlükleri yaşanmaktadır. Herhangi bir personele sağlanan mali ve sosyal hakların hesaplanabilmesi için bu konuda uzman olmak gerekmektedir.

657 sayılı Kanunla getirilen sistemde memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler olarak tanımlanan kamu istihdamı; daha sonra yapılan değişikliklerle memur, geçici personel, kadro karşılığı sözleşmeli personel, işçi, sözleşmeli personel, kısmi süreli çalışan gibi bir çok çalışan sınıfını ortaya çıkarmış, kamuda aynı kurumda görev yapmasına karşın farklı kanunlara tabi, farklı hak ve yükümlülükleri olan çok karmaşık bir istihdam yapısı oluşmuştur. Görüldüğü üzere, 657 sayılı Kanunla getirilen sistemin çok basit olmasına rağmen, daha sonra yapılan düzenlemeler sistemi içinden çıkılmaz bir hale getirmiştir.

2.Değerlendirme

Kamu yönetimimize bağlantılı olarak, kamu personel yönetimimize de süreklilik arz eden bir yeniden yapılanma çabası gözlemlenmektedir. Ancak, Türk kamu yönetiminin son otuz yıllık gelişme sürecinde önemli dönüm noktalarını oluşturan değişim ve dönüşümler incelendiğinde, bütün bu değişim ve dönüşüm çabalarının, daha çok devlet teşkilatının yeniden yapılandırılması, kırtasiyeciliğin azaltılması, kurumlar ve hiyerarşik kademeler arasındaki görev ve sorumluluk ilişkilerinin tekrar belirlenmesi gibi genel çerçevedeki örgütlenme ve işleyiş sorunlarına odaklandığı görülmekte; kamu yönetimi sisteminin insan gücü kaynağını oluşturan personel rejiminin yeniden düzenlenmesi, bu çerçevede, kamu personelinin işe alınması, yetiştirilmesi, görevlendirilmesi gibi sorun alanlarına yönelik kapsamlı ve sistematik çözümlere yeterince yer verilmediği dikkat çekmektedir.

Mali ve sosyal hakların, yardımlar ve hizmetlerin taşınmış olduğu önem dolayısıyla, çalışanlara sağlanacak olan mali ve sosyal hak düzeyinin belirlenmesi de önem kazanmaktadır. Ancak, mali ve sosyal hak düzeyinin belirlenmesi önemli olduğu kadar zor da bir konudur. Farklı statülerde personel istihdam ediliyor olması, bunlar arasında adaletli bir mali ve sosyal hak dağılımının gerçekleştirilmesi gerekliliği, devletin mali imkanları gibi başlıca konular mali ve sosyal hakların belirlenmesinde yaşanan en belirgin zorluklardır. Diğer taraftan mali ve sosyal haklar, emeğin somut ifadesi olan hizmetin karşılığı olduğu için, hizmetin ağırlığı, riski, önemi, sorumluluğu, gerektirdiği niteliklerden ve çalışanın içinde bulunduğu kendine özgü şartlardan dolayı mali ve sosyal hakların tespitinde ve farklılaşmasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Nitekim, mevcut sistemde sağlanan mali ve sosyal haklar, gerek miktar olarak gerekse adaletli dağılım konusunda çalışanları tatmin etmekten uzak kalmıştır. Ülkemizde kamuda çalışanların mali ve sosyal haklarının belirlenmesi genelde toplu görüşme ve toplu sözleşme yolu ile olmaktadır. Toplu sözleşmede çalışanlar sendikalar vasıtasıyla mali ve sosyal haklarının belirlenmesinde söz sahibi olabilirlerken, toplu görüşme ile mali ve sosyal hakları belirlenen çalışanlar ise daha çok hükümetin takdiri ile karşı karşıyadır. Mali ve sosyal hakların daha çok tek tarafın iradesi ile belirlenmesi, beraberinde bir takım sorunları getirmektedir. Bu nedenle, mali ve sosyal hakların belirlenmesinde uzlaşmacı bir yaklaşım sergilenerek sonuca ulaşılmalıdır. Ayrıca, mali ve sosyal haklarda yapılacak değişimler daha önceden belirlenmiş ve hükümetlere göre fazla değişim göstermeyecek kriterlere göre yapılmalıdır.

İnsan kaynakları yönetimi bakımından da çalışanlara sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetler önemle ele alınmalı, mali ve sosyal hakların tespitinde mümkün olduğunca objektif kriterlere göre hareket edilmelidir. Çalışanlar ne aldıkları kadar, neden bu mali ve sosyal haklara sahip olduklarını, mali ve sosyal haklarında ne zaman artış olacağını, artışta nelerin rol oynadığını, performansın mali ve sosyal haklara nasıl yansıdığını, statülere ilişkin mali ve sosyal hak standartlarının ne olduğunu bilmek durumundadırlar. Bu hususlar bilinmediğinde oluşan belirsizlik, kişilerin kurumlarına olan güvenini zedeleyebilir. Çalışanların belki de en çok önemsedikleri şey, ay sonunda kurumdan aldıkları ücret ve ek kazançlardır. Emeğinin karşılığını aldığına inanmayan kişi muhtemelen mutsuz olur, iş tatmini düşer, kuruma bağlılığı azalır. Bunların önlenmesi için mali ve sosyal haklara ilişkin yönetim dikkatli ve objektif biçimde yapılmalıdır.

Kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal haklar, yardımlar ve hizmetlerin yapısı, bu haklara yönelik olarak dönemsel olarak yapılacak artışlar, kimlere ne kadar hak sağlanacağı ve bu kararları verirken ne ölçüde uzlaşmacı bir yol izlenmesi gerektiği gibi konular oldukça önemlidir. Ancak, ülkemizdeki personel sistemine genel olarak baktığımızda, henüz kamuda istihdam politikasında dahi bir düzenin tesis edilemediği görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirlenmiş olan istihdam şekillerinin beraberinde, farklı statülerde personel istihdam şekillerinin de yaratıldığı görülmektedir. Aynı nitelikteki hizmetler farklı statülerde istihdam edilen personel eliyle görülmektedir. Bu durum sadece personel sistemini bozmakla kalmayıp mali ve sosyal hak yapısını da olumsuz etkilemektedir. Dolayısı ile mali ve sosyal hak yapısında yapılacak reform çalışmaları, personel sistemindeki reform çalışmaları ile birlikte ele alınmalıdır. Bu kapsamda, öncelikle kamunun tanımı yeniden yapılmalı, gerekli iş analizleri ve görev tanımlamaları sonucu uygun istihdam şekilleri belirlenmelidir.

Kamu çalışanlarının mevcut mali ve sosyal hak yapısı incelendiğinde, oldukça karmaşık bir yapıya sahip olduğu rahatlıkla görülmektedir. Mali ve sosyal haklara ilişkin unsurların fazla oluşunun yanında bu unsurların dağınık bir mevzuat yelpazesinde düzenlenmiş olması, kamudaki mali ve sosyal hak yapısının ne kadar systemsiz olduğunu göstermektedir. Çünkü birçok ödeme unsuru, personel kanunları dışındaki mevzuat ile düzenlenmiştir. Genel personel kanunu niteliğindeki 657 sayılı Kanunun ilk çıktığı dönemlerde mali haklar, daha çok aylık ve ek gösterge üzerine inşa edildiğinden nispeten daha basit bir yapı ortaya çıkmıştır. Ancak zamanla bu sistemin, gerek genel ihtiyaçlara

cevap verememesi, gerekse bazı kurum ve unvanların daha üst düzey ücret talepleri karşısında çaresiz kalışı sistemin iflas etmesine neden olmuştur.

Yaşanan her sıkıntıda sisteme biraz olsun nefes aldırabilmek için yeni unsurların icat edilmesi, sistemi daha da karmaşık bir hale dönüştürmüştür. Geline nokta, her bir kurum için farklı bir mali ve soysal hak yapısı ortaya çıkmış ve mali ve sosyal hak yapısından kaynaklı memnuniyetsizlik had safhaya ulaşmıştır. Bu memnuniyetsizliğin ortadan kaldırılması için personel reformu ile birlikte mali ve sosyal hak yapısı da yenilenmelidir. Ancak, bu çalışmada öncelikle iş ve görev tanımlamaları yapılmalı ve çalışanlar arasında mali ve sosyal hak farklılaştırmasına neden olacak unsurlar objektif kriterler göz önünde bulundurularak tespit edilmelidir.

Çünkü, çalışanlar kendi mali ve sosyal haklarının yanı sıra kendileri ile mukayese edebildikleri personelin mali ve sosyal haklarını da takip etmekte ve kendi hakları ile kıyaslamaktadır. Bu nedenle, hangi görev ve unvanların hangi statüde yer alması gerektiği konusuna önem verilmeli ve çalışanlar, kendileri ile aynı statüde olanlar ile mali haklar hususunda farklarının olmadığını bilmelidirler.

2005 yılında lojman tazminatının uygulanmasına son verilmiştir. Lojman tazminatı genelde Devletin lojman imkanından faydalanmayanlara verilmektedir. Şu an için lojmanlardan, daha çok yüksek gelir gruplarını oluşturan kamu görevlileri faydalanmaktadır. Bu çerçevede düşünüldüğünde, alt gelir gruplarında yer alan kamu görevlileri hem ilk çıktığı dönemlerde oldukça önemli bir yere sahip olan lojman tazminatını alamamaktalar hem de Devletin lojman imkanından faydalanamadıkları için daha yüksek kira bedeli ödemektedirler. Bu durum kamu çalışanlarına sağlanan mali ve sosyal haklara ilişkin dengesizliği daha da arttırmaktadır.

3.Öneriler

Mali ve sosyal hak yapısının zamanla aşınmasına paralel olarak bazı mali ve sosyal hak unsurları da nisbi önemini muhafaza edemeyerek önemini yitirmiştir. Tabii ki nisbi olarak değer kaybeden bu unsurlar ile birlikte, bu unsurlardan daha fazla istifade eden kamu görevlilerinin de mali hakları aynı oranda değer yitirmiştir. Bu süreç içinde sağlanan mali ve sosyal hak gelirlerinin zayıfladığı kesim daha çok alt gelir düzeyine sahip kamu personeli olmuştur. Geline nokta kıdem aylığı, dil tazminatı, fazla çalışma ücreti ve

esas aylık olarak nitelendirilen gösterge aylığı gibi başlıca unsurların brüt maaş içindeki önemi oldukça azalmıştır. Bu tarz unsurların başka unsurlar içerisinde değerlendirilmesi veya çalışanlara sağlanan mali ve sosyal hak adaleti ve dengesini tesis etmeye yönelik olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Kamu çalışanlarına sağlanan sosyal haklar ve hizmetlerin eğilimine bakıldığında gün geçtikçe azalma olduğu görülmektedir. Aslında, çalışanın geliri ve hayat standardı anlamında bakıldığında, çok fazla getirisi olamayacağı düşünülen personel servis hizmeti, giyim yardımı ve yiyecek yardımı gibi sosyal hak ve hizmetlere daha fazla ağırlık verilmesi halinde, hem kamu çalışanlarına ciddi anlamda gelir kazancı sağlanacağı hem de bu şekildeki yardımların çalışılan kurum tarafından sağlanması sebebiyle iş motivasyonunun artacağına görüleceği değerlendirilmektedir. Aylık gelirleri farklı iki personelden, daha fazla gelir elde edenin diğerine göre yararlandığı sosyal hak ve hizmetlerin yetersiz olması durumu aslında görünürdeki gelir farkını telafi etmekte bu da çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır.

Kamu çalışanlarının hak kazandıkları mali haklarda öteden beri sağlanmaya çalışılana denge, aynı yardım niteliğindeki sosyal hak ve hizmetlere öncelik verilmesi durumunda daha kolay ulaşılabilecek bir durum olarak değerlendirilmektedir. En temel gereksinim barınma ihtiyacının, çalışanın istihdam edildiği ve kirada oturmak zorunda kaldığı yerde kurumu tarafından sağlanması halinde mali olarak yapılacak olandan daha fazla getiri sağlanmış olacaktır. Araştırma raporunda da, ortaya konulduğu üzere, kamu çalışanlarının en temel sorunlarından bir tanesi konut ihtiyacıdır. Bir kamu kuruluşunda ya da hizmet akdine bağlı olarak ücretli çalışmayan, kendi nam ve hesabına çalışan ve daha fazla gelir elde eden bir toplumda yaşamak durumunda olan kamu çalışanın içinde bulunduğu gelir düzeyi farklılığı lojman ve konut ihtiyacının karşılanmasıyla ortadan kaldırılabılır.

Mali haklara baktığımızda da, fazla çalışma ücretlerinin kurumdan kuruma değişik koşullarla sağlandığını görmekteyiz. Bir çok kurumda amacından sapsmış bir şekilde, normal mesai saatlerinde boşa kalınan durumlarda, çalışanların gelir kazancı amacıyla fazladan kurumlarında saat doldurdıkları görülmektedir. Söz konusu durum, öncelikle kamu kaynaklarının gereksiz yere kullanımına, çalışanlarında aslına gelir anlamında çok fazla getirisi olmayan bir tutar için boşa zaman harcamalarına neden olmaktadır. Bu

nedenle, fazla çalışma ücretinin maaş unsurları içinde bulunduğu kurumlarda uygulandığı şekliyle uygulanması hem kurum hem de çalışanlar açısından daha kazançlı olacaktır.

Geçmişten günümüze kamu çalışanlarına kadro ve pozisyonları dışında sağlanan mali ve sosyal hakların, yardımlar ve hizmetlerin her geçen gün daha da bozulmasına neden olan unsurlardan biri de, bu alanda yapılacak olan düzenlemelere belirli bir sınır getirilmemiş olmasıdır. Zamanla, gerek personel kanunları, gerekse diğer mevzuat ile birçok genel ve özel nitelikli düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler mali ve sosyal hak yapısını bozmakla kalmayıp, bu husustaki adaleti ve dengeyi de olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle yeni oluşturulacak mali ve sosyal hak yapısının mutlak suretle bu tarz değişimlerden korunması gerekmektedir. Bunun için, kamu çalışanlarının mali ve sosyal haklarında yapılacak düzenlemelerin belirli sınırlılıklarda ve belirli kanunlarda yapılmasının temin edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, oluşturulacak yeni sistemde, kısa bir zaman sonra iflas ederek şu anda olduğu gibi kime nerede neye göre ne ödeniyor soruları çok bilinmeyenli denklem olma özelliğini koruyacaktır. Ayrıca sistemin sağlıklı işleyebilmesi için, özelde mali ve sosyal haklara, genelde kamu personel rejimine sahip çıkacak, uygulamayı izleyecek ve sisteme yön verecek sorumlu bir kuruluş belirlenmelidir.

Burada değinilmesi gereken diğer bir nokta kamuda çalışan işçi ve diğer kamu görevlileri arasındaki anlamsız ücret uçurumudur. Bugün bazı kurumlarda bir işçinin aldığı ücret kurumun genel müdürünün aldığı ücreti geçmektedir. Astın ücretinin hiçbir şekilde, üstün ücretini geçmesine müsaade edilmemelidir. İşçi ve memur maaşları arasındaki uçurum giderilmelidir. Diğer yandan işçi ve memur ayrımı net ve kesin bir şekilde yapılarak işçi ve memurların çalıştırılacağı görevler ayrılmalıdır. Bununla birlikte aşırı ücret farklılığına, bugün yeni kurulan kurum ve kurullar personeli ile diğer kamu görevlileri arasında da rastlanılmaktadır. Buralarda görev alan kamu görevlileri, genel ve özel bütçeli kurumlarda görev alan meslektaşlarının iki, üç katı ücret almaktadırlar. Türk personel sisteminin genel düzensizliğinin ve bozukluğunun yanında, özerk kurumlarda görev yapan personelin böylesine ayrıcalıklı ve rahat imkanlara kavuşması, doğal olarak bu kurumlara ve personeline bir tepki doğmasına yol açmaktadır. Buralarda çalışan personelin ücret düzeylerindeki yüksekliğin yanı sıra, kadrosuzluk, terfi edememe gibi sorunlarla karşılaşmaması, lojman ve sosyal tesis gibi diğerlerine göre daha ayrıcalıklı imkanlara sahip olma, aradaki uçurumun büyümesine ve bu kurum çalışanlarına ve hatta kurum kimliğine karşı olumsuz bakış açılarının doğmasına yol açmaktadır. 631 sayılı Kanun

Hükmünde Kararname uygulamasıyla aşırı ücret farklılığının önüne geçilmeye çalışılmış, ancak henüz tam bir sonuca ulaşamamıştır.

Kamu personel sistemi içindeki sınıflar daha dar tutularak, sınıf içinde toplanan hizmetlerde genel bir benzerliğin bulunması sağlanmalıdır. Dar kapsamlı hizmet sınıfları oluşturabilmek için öncelikli olarak hizmetlerin özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Hizmet sınıfları ve bu sınıflar kapsamında bulunacak kadro unvan ve meslekler belirlendikten sonra; kadro unvan ve mesleklerin görev tanımları tam anlamıyla yapılmalı, yetki ve sorumlulukları hiçbir yanlış anlaşılmaya yol açmayacak şekilde açıklanmalıdır. Her kadronun, öğrenim seviyesi ve liyakat ilkeleri göz önünde bulundurularak yükselebileceği derece ve kademeler belirlenmelidir.

Kamu görevlilerine çeşitli adlar altında verilen tazminat ve zamlar kaldırılmalıdır. Bunların yerine daha sade ve eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanabileceği, anlaşılır bir ücret sistemi getirilmelidir. Kamu görevlilerine sağlanan mali hakların belirlenmesinin, siyasi otoritenin inisiyatifinden çıkarılarak, geliştirilmiş sendikal örgütlenme yapısı içinde, toplu pazarlık ile yapılması sağlanmalıdır. Bu bağlamda 4688 Sayılı Kanunda gerekli düzenlemelerin yapılarak, kamu görevlilerine grev ve toplu pazarlık yapma hakkının sağlanması ve kanundan kaynaklanan aksaklıkların giderilmesi gerekmektedir.

Personel rejiminden beklenen amacın ve yararın sağlanabilmesi; rejime dayanak teşkil eden hukuki mesnetlerin değişimlere ve gelişmelere açık olması ile bunlara uyum sağlayıp bütünleşmesine bağlıdır. Bu nedenle özellikle gelişmiş ülkelerde görülen eşitlikçi, adil, şeffaf, karşılıklı etkileşime ve diyaloga açık, dünyadaki yönetim anlayışına uygun bir personel rejimine ihtiyaç vardır. İdeal bir kamu personel rejiminde neler yapılması gerektiğini anlayabilmek için, daha önce nelerin yanlış yapıldığını görmek ve bu yanlışların bir daha tekrar etmesinin önüne geçecek bir sistem oluşturmak zorunludur.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AKGÜNER, Tayfun, Kamu Personel Yönetimi, İstanbul: DER Yayınları, 1988.

ASLAN, Onur Ender, Kamu Personel Rejimi Statü Hukukundan Esnekliğe, Ankara: TODAİE Yayını, 2005.

BÜYÜKKARAGÖZ, Fehmi, 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Personel Rejimi Sorunları Kamu Çalışanları Özlük Hakları Uygulamaları ve Mütalaalar, Ankara: Gümüş Matbaası, 1994.

CANMAN, A. Doğan, Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi, Ankara: TODAİE Yayınları, 1993.

ERTEKİN, Yücel, Kamu Görevlileri El Kitabı, İmaj Kitabevi, Ankara: 2002.

GÜLER, Birgül Ayman, Kamu Personeli Sistem ve Yönetim, Ankara: İmge Yayınevi, Kasım 2005.

GENCAY, Şeylan, Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş Kritik ve Reform Önerileri, İstanbul: TESEV Yayınları, 2000.

GÖZLER, Kemal, İdare Hukuku, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, 2009.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

GÜNDAY, Metin, İdare Hukuku, İmaj Kitabevi. Ankara, 2004.

İNCE, Önder, Barem Mevzuatı 3 (1970-1995), Ankara: Ocak 1996.

Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma: Değişimin Yönetimi İçin Yönetimde Değişim, Ankara: T.C. Başbakanlık, 2003 Ekim.

KANTARCIOĞLU, Selçuk, Devlet Personel Rejimi Nasıldı? Ne Oldu? Yeni Düzenleme Nasıl Olmalıdır?, Ankara: Başbakanlık Bazımevi, 1977.

KESTANE, Doğan, Yan Ödeme Mevzuatı-Yan Ödeme Sisteminin Gelişimi, Özellikleri ve Uygulaması, Ankara, Temmuz, 2004.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Beşir Kitabevi, Ocak 2005.

Türkiyede Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 2003.

TORTOP, Nuri, Personel Yönetimi, Ankara: DİE matbaası, 1992.

TORTOP, Nuri, Aytaç Burhan, Yayma Hüseyin ve Özer Akif, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Nobel Yayınları, 2006.

Tozan, Saim, Cevan, Feriha, Kamu Personeline Sağlanan Mali ve Sosyal Haklar; 1939-1976, Ankara: Başbakanlık Devlet Personel Yayını, 1977.

YURDAKUL, Şinasi, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Düzenlemeler, Ankara: Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, 2007.

Makaleler

AYHAN, Önder, “İdari Sözleşmeler”, Danıştay Dergisi, S. 32-33, Ankara, 1979.

AVCI, Mustafa, “İdari Hizmet Sözleşmesi ve Sözleşmeli Personel I”, Yaklaşım Dergisi, Ekim, 2007.

_____. Yaklaşım Dergisi, “ İdari Hizmet Sözleşmesi ve Sözleşmeli Personel II” Kasım 2007.

DURAN, Lütfi, “Türk Hukukunda İdari Mukaveleler”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası, No: XXX, S.1-2, 1964.

EKİNCİ, Filiz, “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, Maliye Dergisi, Temmuz-Aralık 2008, S.155.

GÖZEL, Kadir Akın, “Yeni Kamu Yönetimi Nedir?”, Türk İdare Dergisi, S. 438. Mart 2003.

KAHRAMANOĞLU, Salim, “Kamu Kesiminde Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel İstihdamının Performansa Dayalı Ücret Sistemine Geçişteki Rolü”, http://www.ssk.gov.tr/sgk/doc/sk_MAKALE1.doc.

KESTANE, Doğan, “Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği”, Maliye Dergisi, S.142, Ocak-Nisan 2003.

“Memur Kavramı”,

[http://www.tesev.org.tr/projeler/kamu_personel _metin_tebliğ1.php](http://www.tesev.org.tr/projeler/kamu_personel_metin_tebliğ1.php).

ÖZTEKİN, Ali, “Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri”, Türk İdare Dergisi, S. 455, Haziran 2007.

SERİM, Bülent, “Anayasa’nın 128 inci Maddesi Karşısında Sözleşmeli Statü”, Türk İdare Dergisi, S.373.

YILMAZÖZ, Mehmet, “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, Maliye Dergisi, Temmuz-Aralık 2009, S.157.

YORGUN, Sayım, “5620 Sayılı Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri Hakkında Kanun ve Yol Açtığı Tartışmalar”, <http://www.koopis.org.tr/5620.doc>

Tezler ve Araştırma Raporları

AKSU, İsmail Faruk, “Kamu Kesiminde Sözleşmeli Personel Uygulaması”, Yayınlanmamış Devlet Personel Başkanlığı Uzmanlık Tezi, Mart 1989.

- ASLAN, Arzu, “Kamu Kuruluşlarında Sözleşmeli Personel Uygulaması ve İşçi Statüsü İle Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.2006.
- AYDOĞDU, Ferhat, “Mevcut Maaş Sistemi ve 1990 Sonrası Personel Giderlerinin Bütçe İle İlişkisi”, Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu.2005.
- CEYLAN, L. Zeynep, “Bazı OECD Ülkelerinde Uygulanan Performansa Dayalı Ücretlendirme Sistemleri, Performansa Dayalı Ücretin Ülkemizde Uygulanabilirliği ve Öneriler”, Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu.2006.
- ÇATALÇAM, Mustafa, ”Kamu Personeline Yapılan Ödeme Çeşitleri”, Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu, BÜMKO, Ankara, 1988.
- CİCİOĞLU, Serap, “657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Tabi Kurumlarda Sözleşmeli Personel İstihdamı” Yayınlanmamış Devlet Personel Başkanlığı Uzmanlık Tezi. 1990.
- CELİK, Kemal, “Kamu Kesiminde Sözleşmeli Personel İstihdamı”, Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu. Haziran 1990.
- IŞIK, Belgin, “Kamu Personeli Ücret Sisteminin İncelenmesi İle Geliştirilmesine Yönelik Öneriler”, Yayınlanmamış Muhasebe Uzmanlığı Tezi, Ankara.1993.
- KAHRAMAN, Erdinç, “Türkiye’de Sözleşmeli Personel Uygulaması; DHMİ Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara 1993.
- KOCABAŞ, Bilal,“Kamu Kesiminde İstihdam Şekilleri, Türkiye’deki Mevcut İstihdam Modelinin Değerlendirilmesi, Avrupa Birliği’ne Uyum Açısından Analizi ve Yeni Bir İstihdam Modeli Önerisi.” Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu. Ocak 2001.

KOÇ, Mustafa, “Üst Kurum ve Kurullar Mevzuatı.” Yayınlanmamış Mevzuat Derlemesi. Kasım 2002,

KÖSE, Özlem, “İyi Uygulama Örnekleri Çerçevesinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Türk Kamu Yönetimi İçin Bir Model Önerisi.” Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu. Ankara 2007.

“2001 Hedefleri Doğrultusunda 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Kamu Yönetiminin Geliştirilmesi ve Bazı Ülkelerdeki Uygulamalar”, T.C. Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı.” Araştırma Raporu. Ankara 1994.

TOPALLAR, Ayfer, “Türkiye’de Kamu Kesiminde Sözleşmeli Personel İstihdamı.” Devlet Bütçe Uzmanlığı Araştırma Raporu. Ankara 1987.

İnternet Kaynakları

<http://www.bumko.gov.tr>

<http://www.muhasabat.gov.tr>

<http://www.tuik.gov.tr>

<http://www.tcmb.gov.tr>

<http://www.isguc.org/bkumbul1.htm>

Mevzuat

Anayasa

18/10/1982 tarih ve 2709 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” (9/11/1982 tarih ve 17863 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

Kanunlar

8/5/1991 tarih ve 3717 sayılı “Adli Personel İle Devlet Davalarını Takip Edenlere Yol Gideri ve Tazminat Verilmesi ile 492 Sayılı Harçlar Kanununun Bir Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Kanun”, (16/5/1991 tarih ve 20873 sayılı Resmi Gazete).

14/4/1982 tarih ve 2659 sayılı “Adli Tıp Kurumu Kanunu”, (20/4/1982 tarih ve 17670 sayılı Resmi Gazete).

24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı “Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun”, (9/12/2004 tarih ve 25665 sayılı Resmi Gazete).

10/11/2004 tarihli ve 5256 sayılı “Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (13/11/2004 tarih ve 25642 sayılı Resmi Gazete).

21/7/1953 tarih ve 6183 sayılı “Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun”, (28/7/1953 tarih ve 8969 sayılı Resmi Gazete).

10/11/1983 tarih ve 2949 sayılı “Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun”, (13/11/1983 tarih ve 18220 sayılı Resmi Gazete).

11/8/1983 tarih ve 2876 sayılı “Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanunu”, (17/8/1983 tarih ve 18138 sayılı Resmi Gazete).

24/6/2009 tarih ve 5916 sayılı “Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (9/7/2009 tarih ve 27283 sayılı Resmi Gazete).

10/10/1984 tarih ve 3056 sayılı “Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun”, (19/10/1984 tarih ve 18550 sayılı Resmi Gazete).

18/12/1981 tarih ve 2566 sayılı “Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”, (22/12/1981 tarih ve 17552 sayılı Resmi Gazete).

22/6/1978 tarih ve 2155 sayılı “Bazı Kamu Personeline Tayın Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun”, (29/6/1978 tarih ve 16331 sayılı Resmi Gazete).

3/7/2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu, (13/7/2005 tarih ve 25874 sayılı Resmi Gazete).

10/7/2004 tarih ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, (23/7/2004 tarih ve 25531 sayılı Resmi Gazete).

14/6/2001 tarih ve 4681 sayılı “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kurulları Kanunu”, (9/8/1997 tarih ve 23075 sayılı Resmi Gazete).

6/8/1997 tarih ve 4301 sayılı “Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumunun Kuruluş ve İdaresine İlişkin Kanun”, (21/6/2001 tarih ve 24439 sayılı Resmi Gazete).

29/7/2002 tarihli ve 4769 sayılı “Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu”, (2/8/2002 tarih ve 24834 sayılı Resmi Gazete).

6/8/1997 tarih ve 4301 sayılı “Ceza İnfaz Kurumları İle Tutukevleri İşyurtları Kurumu Kanunu”, (9/8/1997 tarih ve 23075 sayılı Resmi Gazete).

17/8/1983 tarihli ve 2879 sayılı “Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Teşkilatı Kanunu”, (19/8/1983 tarih ve 18140 sayılı Resmi Gazete).

14/7/1966 tarih ve 772 sayılı “Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu”, (22/7/1966 tarih ve 12355 sayılı Resmi Gazete).

9/1/1985 tarih ve 3146 sayılı “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (18/1/1985 tarih ve 18639 sayılı Resmi Gazete).

1/5/2003 tarih ve 4856 sayılı “Çevre ve Orman Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (8/5/2003 tarih ve 25102 sayılı Resmi Gazete).

3/7/2005 tarih ve 5395 sayılı “Çocuk Koruma Kanunu”, (15/7/2005 tarih ve 25876 sayılı Resmi Gazete).

1/7/1964 tarih ve 488 sayılı “Damga Vergisi Kanunu”, (11/7/1964 tarih ve 11751 sayılı Resmi Gazete).

14/7/1965 tarih ve 657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu”, (23/7/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete).

8/1/1986 tarih ve 3254 sayılı “Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”,(14/1/1986 tarih ve 18988 sayılı Resmi Gazete).

4/7/1956 tarih ve 6772 sayılı “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun”, (11/7/1956 tarih ve 9355 sayılı Resmi Gazete).

22/6/1965 tarih ve 633 sayılı “Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”, (2/7/1965 tarih ve 12038 sayılı Resmi Gazete).

10/7/2003 tarih ve 4924 sayılı “Elaman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, (24/7/2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete).

4/6/1937 tarih ve 3201 sayılı “Emniyet Teşkilat Kanunu”, (12/6/1937 tarih ve 3629 sayılı Resmi Gazete).

28/2/1985 tarih ve 3160 sayılı “Emniyet Teşkilatı Uçuş ve Dalış Hizmetleri Tazminat Kanunu”, (5/3/1985 tarih ve 18685 sayılı Resmi Gazete).

5/5/2005 tarih ve 5345 sayılı “Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun”, (16/5/2005 tarih ve 25817 sayılı Resmi Gazete).

31/12/1960 tarih ve 193 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu”, (6/1/1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazete).

17/11/1983 tarih ve 2955 sayılı “Gülhane Askeri Tıp Akademisi Kanunu”, (19/11/1983 tarih ve 18226 sayılı Resmi Gazete).

27/10/1999 tarih ve 4458 sayılı “Gümrük Kanunu”, (4/11/1999 tarih ve 23866 sayılı Resmi Gazete).

24/2/1983 tarih ve 2802 sayılı “Hakimler ve Savcılar Kanunu”, (26/2/1983 tarih ve 17971 sayılı Resmi Gazete).

13/5/1981 tarih ve 2461 sayılı “Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu”, (14/5/1981 tarih ve 17340 sayılı Resmi Gazete).

10/2/1954 tarih ve 6245 sayılı “Harcırah Kanunu”, (18/2/1954 tarih ve 8637 sayılı Resmi Gazete).

9/12/1994 tarih ve 4059 sayılı “Hazine Müsteşarlığı İle Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (20/12/1994 tarih ve 22147 sayılı Resmi Gazete).

6/1/1982 tarih ve 2577 sayılı “İdari Yargılama Usulü Kanunu”, (20/1/1982 tarih ve 17580 sayılı Resmi Gazete).

22/2/2005 tarihli ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu, (4/3/2005 tarih ve 25745 sayılı Resmi Gazete).

10/3/1983 tarih ve 2803 sayılı “Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu”, (12/3/1983 tarih ve 17985 sayılı Resmi Gazete).

21/6/1987 tarih ve 3402 sayılı “Kadastro Kanunu”, (9/7/1987 tarih ve 19512 sayılı Resmi Gazete).

4/4/2007 tarih ve 5620 sayılı “Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına Veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, (21/4/2007 tarih ve 26500 sayılı Resmi Gazete).

25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”, (12/7/2001 tarih ve 26460 sayılı Resmi Gazete).

4/1/2002 tarih ve 4734 sayılı “Kamu İhale Kanunu”, (22/1/2002 tarih ve 24648 sayılı Resmi Gazete).

10/12/2003 tarih ve 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu”, (24/12/2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazete).

9/11/1983 tarih ve 2946 sayılı “Kamu Konutları Kanunu”, (11/11/1983 tarih ve 18218 sayılı Resmi Gazete).

13/11/1996 tarih ve 4208 sayılı “Karaparanın Aklanmasının Önlenmesine, 2313 Sayılı Uyuşturucu Maddelerin Murakebesi Hakkında Kanunda, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda ve 178 Sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, (19/11/1996 tarih ve 22822 sayılı Resmi Gazete).

27/10/2004 tarih ve 5251 sayılı” Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (6/11/2004 tarih ve 25635 sayılı Resmi Gazete).

14/7/1964 tarih ve 500 sayılı “Kıbrıs’a Gönderilecek Türk Askeri Birliği Mensuplarının Aylık Ve Ücretleriyle Çeşitli İstihkakları ve Birliğin Başka Giderleri Hakkında Kanun, (22/7/1964 tarih ve 11760 sayılı Resmi Gazete).

19/6/1979 tarih ve 2252 sayılı “Kültür Bakanlığı Döner Sermayesi Kanunu”, (19/6/1979 tarih ve 16679 sayılı Resmi Gazete).

Milli Eğitim Bankalığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenleri ile İlkokul Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun”, (12/3/1964 tarih ve 11654 sayılı Resmi Gazete).

5/4/2001 tarih ve 4636 sayılı “Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığının Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun”, (13/4/2001 tarih ve 24372 sayılı Resmi Gazete).

3/11/1980 tarih ve 2330 sayılı “Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”, (6/11/1980 tarih ve 17152 sayılı Resmi Gazete).

25/4/2006 tarih ve 5490 sayılı “Nüfus Hizmetleri Kanunu”, (29/4/2006 tarih ve 26153 sayılı Resmi Gazete).

31/8/1956 tarih ve 6831 sayılı “Orman Kanunu”, (8/9/1956 tarih ve 9402 sayılı Resmi Gazete).

25/10/1983 tarih ve 2935 sayılı “Olağanüstü Hal Kanunu”, (27/10/1983 tarih ve 18204 sayılı Resmi Gazete).

4/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı “Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun”, (27/11/1994 tarih ve 22124 sayılı Resmi Gazete).

4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı “Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanun”, (9/1/1961 tarih ve 10702 sayılı Resmi Gazete).

9/7/1982 tarih ve 2692 sayılı “Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu”, (13/7/1982 tarih ve 17753 sayılı Resmi Gazete).

1/12/2004 tarihli ve 5263 sayılı “Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, (9/12/2004 tarih ve 25665 sayılı Resmi Gazete).

27/1/2000 tarihli ve 4505 sayılı “Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun”, (12/2/2000 tarih ve 23962 sayılı Kanun).

16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”, (20/5/2006 tarih ve 16173 sayılı Resmi Gazete).

24/5/1983 tarih ve 2828 sayılı “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu”, (27/5/183 tarih ve 18059 sayılı Resmi Gazete).

31/5/2006 tarih ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Hakkında Kanun”, (16/6/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete).

11/10/2006 tarih ve 5549 sayılı “Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun”, (18/10/2006 tarih ve 26323 sayılı Resmi Gazete).

13/10/1983 tarih ve 2919 sayılı “TBMM Genel Sekreterliği Teşkilat Kanunu”, (18/10/1983 tarih ve 18195 sayılı Resmi Gazete).

17/7/2004 tarih ve 5233 sayılı “Terör ve Terörle Mücadeleden Doğan Zararların Karşılanması Hakkında Kanun”, (27/7/2004 tarih ve 25535 sayılı Resmi Gazete).

5/5/1983 tarih ve 2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu”, (7/5/1983 tarih ve 18040 sayılı Resmi Gazete).

2/3/1984 tarih ve 2985 sayılı “Toplu Konut Kanunu”, (17/3/1984 tarih ve 18344 sayılı Resmi Gazete).

23/7/2003 tarih ve 4954 sayılı “Türkiye Adalet Akademisi Kanunu”, (31/7/2003 tarih ve 25185 sayılı Resmi Gazete).

17/7/1963 tarihli ve 278 sayılı “Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun”, (24/7/1963 tarih ve 11462 sayılı Resmi Gazete).

8/6/1949 tarih ve 5434 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu”, (17/6/1949 tarih ve 7235 sayılı Resmi Gazete).

25/6/2003 tarih ve 4904 sayılı “Türkiye İş Kurumu Kanunu”, (5/7/2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete).

10/11/2005 tarih ve 5429 sayılı “Türkiye İstatistik Kanunu”, (18/11/2008 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete).

2/5/2001 tarih ve 4668 sayılı “Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun”, (12/5/2001 tarih ve 24400 sayılı Resmi Gazete).

25/6/1958 tarih ve 7163 sayılı “Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Teşkilat Kanunu”, (5/7/1985 tarih ve 9947 sayılı Resmi Gazete).

24/5/2007 tarih ve 5668 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetleri Besleme Kanunu”, (31/5/2007 tarih ve 26538 sayılı Resmi Gazete).

4/1/1961 tarih ve 211 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu”, (10/1/1961 tarih ve 10703 sayılı Resmi Gazete).

27/7/1967 tarih ve 926 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu”, (10/8/1967 tarih ve 12670 sayılı Resmi Gazete).

13/6/2001 tarih ve 4678 sayılı “Türk Silahlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilen Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanun”, (21/6/2001 tarih ve 24439 sayılı Resmi Gazete).

28/2/1982 tarihli ve 2629 sayılı “Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu”, (28/2/1982 tarihli ve 17619 sayılı Mükerrer Resmi Gazete).

12/6/1979 tarih ve 2247 sayılı “Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun”, (22/6/1979 tarih ve 16674 sayılı Resmi Gazete).

18/3/1986 tarih ve 3269 sayılı “Uzman Erbaş Kanunu”, (25/3/1986 tarih ve 19058 sayılı Resmi Gazete).

28/5/1988 tarih ve 3466 sayılı “Uzman Jandarma Kanunu”, (4/6/1988 tarih ve 19832 sayılı Resmi Gazete).

21/1/2010 tarih ve 5947 sayılı “Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, (30/1/2010 tarih ve 27478 sayılı Resmi Gazete).

4/1/1961 tarih ve 213 “Vergi Usul Kanunu”, (10/1/1961 tarih ve 10703-5 sayılı Resmi Gazete).

4/2/1983 tarih ve 2797 sayılı “Yargıtay Kanunu”, (8/2/1983 tarih ve 17953 sayılı Resmi Gazete).

23/4/1981 tarih ve 2453 sayılı “Yurt Dışında Görevli Personele Nakti Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun”, (25/4/1981 tarih ve 17321 sayılı Resmi Gazete).

11/10/1983 tarih ve 2914 sayılı “Yükseköğretim Personeli Kanunu”, (13/10/1980 tarih ve 18190 sayılı Resmi Gazete).

4/11/1981 tarih ve 2547 sayılı “Yükseköğretim Kanunu”, (6/11/1981 tarih ve 17506 sayılı Resmi Gazete).

19/11/1992 tarih ve 3843 sayılı “Yüksek Öğretim Kurumlarında İkili Öğretim Yapılması, 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun”, (27/11/1992 tarih ve 21418 17506 sayılı Resmi Gazete).

25/12/2009 tarih ve 5944 sayılı “2010 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu”, (31/12/2009 tarih ve 27449 sayılı 1.Mükerrer Resmi Gazete).

Kanun Hükümünde Kararnameler

10/8/1993 tarih ve 491 sayılı “Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (19/8/1993 tarih ve 21673 sayılı Resmi Gazete)

19/6/1994 tarih ve 540 sayılı “Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (24/6/1984 tarih ve 21970 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

12/12/1983 tarih ve 190 sayılı “Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (14/12/1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazete).

22/1/1990 tarih ve 399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararname”, (29/1/1990 tarih ve 20417 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

8/6/1984 tarih ve 233 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (18/6/1984 tarih ve 18435 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

13/12/1983 tarih ve 178 sayılı “Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (14/12/1983 tarih ve 18251 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

26/6/1984 tarih ve 241 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileriyle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (29/6/1984 tarih ve 18446 sayılı Resmi Gazete).

18/5/1994 tarih ve 527 sayılı ““Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararname”, (20/5/1994 tarih ve 21939 sayılı mükerrer Resmi Gazete).

23/2/1995 tarih ve 547 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükümünde Kararname”, (9/3/1995 tarih ve 22222 sayılı Resmi Gazete).

4/7/2001 tarih ve 631 sayılı” Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükümünde Kararname” , (13/7/2001 tarih ve 24461 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

13/12/1983 tarihli ve 181 sayılı “Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname”, (14/12/1983 tarih ve 18251 sayılı Resmi Gazete).

27/6/1989 tarih ve 375 sayılı “657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı İle Ek Tazminat

Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, (30/6/1989 tarih ve 20211 mükerrer sayılı Resmi Gazete).

23/1/1987 tarih ve 270 sayılı “Yüksek Hakimlik Tazminatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, (2/2/1987 tarih ve 19360 sayılı Resmi Gazete).

Bakanlar Kurulu Kararları

4/4/2005 tarih ve 2005/8681 sayılı “Geliştirme Ödeneği Ödenmesine Dair Karar”, (19/4/2005 tarih ve 25791 sayılı Resmi Gazete).

12/5/2008 tarih ve 2008/13694 sayılı “Görev Tazminatı Ödenmesi Hakkında Karar”, (11/6/2008 tarih ve 26903 sayılı Resmi Gazete).

21/12/2009 tarih ve 2009/15759 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personele Ödenecek Ücretler Hakkında Karar”, (04/2/2010 tarih ve 27483 sayılı Resmi Gazete).

6/1/2010 tarih ve 2010/7 sayılı “Kamu Personelinin Maaşlarının Hesabına Esas Tutulan Katsayıların Yeniden Tespiti ve İlgili Mevzuatı Uyarınca İstihdam Edilen Sözleşmeli Personelin Ücretlerinin Artırılması, Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlar ile Bazı Kararlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar”, (12/1/2010 tarih ve 27460 sayılı Resmi Gazete).

4/2/2002 tarih ve 2002/3698 sayılı “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bulunan Türk Askeri Birlikleri Personeli ile Genel ve Katma Bütçeli Daire ve İdareler, Kamu İktisadi Kurumları ve Döner Sermayeli Kuruluşlar Personeline Tazminat Ödenmesi Hakkında Karar”, (19/2/2002 tarih ve 24676 sayılı Resmi Gazete).

1/12/2006 tarih ve 2006/11350 sayılı “Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar”, (16/12/2006 tarih ve 26378 sayılı Resmi Gazete).

7/5/1987 tarih ve 87/11782 sayılı “Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmasına Dair Esaslar”, (7/6/1987 tarih ve 19480 sayılı Resmi Gazete)

3/5/2004 tarih ve 2004/7898 sayılı “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar”, (20/10/2004 tarih ve 25619 sayılı Resmi Gazete).

6/6/1978 tarih ve 7/15754 sayılı “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”, (28/6/1978 tarih ve 16330 sayılı Resmi Gazete)

10/3/2000 tarih ve 2000/457 sayılı “Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı”, (26/4/2000 tarih ve 24031 sayılı Resmi Gazete).

25/12/2006 tarih ve 2006/11460 sayılı “Türkiye İstatistik Kurumunda Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sisteminin Kuruluş ve Hazırlık Çalışmalarında Geçici Personel Çalıştırılmasına İlişkin Karar”, (30/12/2006 tarih ve 26392 sayılı Resmi Gazete).

31/3/1994 tarih ve 94/5593 sayılı “Yükseköğretim Kurumlarında Yapılacak İkinci Öğretimde Görev Alacak Öğretim Elamanlarına Ödenecek Ders Ücretleri ile Görevli Akademik Yöneticiler ve Öğretim Elemanları ile İdari Personele Ödenecek Fazla Çalışma Ücretlerine İlişkin Karar”, (8/6/1994 tarih ve 21954 sayılı Resmi Gazete).

“29/9/2009 tarih ve 2009/15481 sayılı “4458 Sayılı Gümrük Kanununun Bazı Maddelerinin Uygulanması Hakkında Karar”, (07/10/2009 tarih ve 27369 sayılı Resmi Gazete).

23/06/2008 tarih ve 2008/13851 sayılı “Bakanlar Kurulu Kararı”, (10/07/2008 tarih ve 26932 sayılı Resmi Gazete).

Yönetmelikler

“Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Uygulama Yönetmeliği”, (11/8/1973 tarih ve 14622 sayılı Resmi Gazete).

“Emniyet Teşkilatı Bomba İmha Tazminatının Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik”, (5/11/2008 tarih ve 27045 sayılı Resmi Gazete).

“Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik”, (13/3/1975 tarih ve 15176 sayılı Resmi Gazete).

“Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği”, (9/10/1991 tarih ve 21016 sayılı Resmi Gazete).

“Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Görevli Personele Döner Sermaye Gelirlerinden Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmelik”, (12/5/2006 tarih ve 26166 sayılı Resmi Gazete).

“2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 58. Maddesine Göre Döner Sermaye İşletmelerinin Kurulmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik”, (05/07/1983 tarih ve 18098 sayılı Resmi Gazete).

“Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği”, (11/12/1986 tarih ve 19308 sayılı Resmi Gazete).

“Ordu Evleri, Askeri Gazinolar ve Sosyal Tesisler Yönetmeliği”, (20.08.2000 tarih ve 24146 sayılı Resmi Gazete).

“Türk Silahlı Kuvvetlerinde Astsubay Nasbedilenlere Verilecek Giyecek ve Teçhizat Hakkında Yönetmelik”, (01/12/1972 tarih ve 14378 sayılı Resmi Gazete).