



# KAMU PERSONEL SİSTEMİ (TARİHÇE-TESPİT-TEKLİF)



# KAMU PERSONEL SİSTEMİ

## (TARİHÇE-TESPİT-TEKLİF)

NİSAN 2025

**Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan**

Ali YALÇIN

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Ramazan ÇAKIRCI

**Yayın Kurulu**

Mahmut Faruk DOĞAN

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Soner Can TUFANOĞLU

Ali YILDIZ

Hamza ÖKSÜZ

**Hazırlayanlar**

Memur-Sen Toplu Sözleşme  
ve Mevzuat Birimi

**Grafik Tasarım**

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

**Yönetim Merkezi**

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>TABLolar</b> .....                                                                        | 16 |
| <b>KISALTMALAR</b> .....                                                                     | 17 |
| <b>TAKDİM</b> .....                                                                          | 19 |
| <b>YÖNETİCİ ÖZETİ</b> .....                                                                  | 22 |
| <br><b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                                                                     |    |
| <b>KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN MERKEZİ YÖNETİMİ</b> .....                                       | 54 |
| 1. Tarihsel Gelişim .....                                                                    | 55 |
| 2. Mevcut Durum .....                                                                        | 66 |
| 2.1. Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü .....                           | 66 |
| 2.2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi .....                                           | 67 |
| 2.3. Strateji ve Bütçe Başkanlığı .....                                                      | 70 |
| 2.4. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü .....           | 70 |
| 2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü .....                      | 71 |
| 2.6. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü .....   | 71 |
| 2.7. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü ..... | 72 |
| 2.8. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı .....                                                | 72 |
| 3. Tespitler ve Öneriler .....                                                               | 75 |
| 3.1. Tespit ve Değerlendirmeler .....                                                        | 75 |
| 3.2. Öneriler .....                                                                          | 76 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU'NUN TEMEL İLKELERİ ..... 80

1. Sınıflandırma İlkesi ..... 81
2. Kariyer İlkesi ..... 83
3. Liyakat İlkesi ..... 84
4. Bazı Ülkelerde Memurluğa İlişkin İlkeler ..... 85
5. Öneriler ..... 85

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KAMU PERSONEL REJİMİNDE STATÜLER ..... 88

1. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ..... 89
  - 1.1. Memur ..... 89
  - 1.2. Diğer Kamu Görevlileri ..... 90
2. Sözleşmeli Personel ..... 90
3. İşçiler (Sürekli İşçi ve Geçici İşçi) ..... 93
4. Öneriler ..... 93

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KAMU PERSONEL SİSTEMİNDE KADRO ..... 96

1. Mevcut Durum ..... 97
2. Öneriler ..... 99

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### MEMURLARIN GENEL HAKLARI VE YASAKLARI ..... 102

1. Tarihsel Gelişim ..... 103
  - 1.1. Osmanlı (İmparatorluğu/Devleti) Dönemi ..... 103
    - 1.1.1. 1876 Tarihli Kanun-i Esasî'nin Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri ..... 103
    - 1.1.2. 7.9.1881 Tarihli Me'mûrîn-i Mülkiyye Terakkî ve Tekâ'üd Karâr-nâmesinin Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri ..... 103

|          |                                                                                                            |     |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.2.     | Cumhuriyet Dönemi .....                                                                                    | 104 |
| 1.2.1.   | 1924 Tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu'nun Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri ..... | 104 |
| 1.2.2.   | 1926 Tarihli Memurin Kanunu'nun Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri .....            | 104 |
| 1.2.3.   | 1961 Anayasası'nın Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri .....                         | 105 |
| 1.2.4.   | 657 Sayılı Kanun'un (İlk Metindeki) Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri .....        | 106 |
| 1.2.4.1. | Ödevler ve Sorumluluklar .....                                                                             | 106 |
| 1.2.4.2. | Genel Haklar .....                                                                                         | 108 |
| 1.2.4.3. | Yasaklar .....                                                                                             | 109 |
| 1.2.5.   | 1982 Anayasası'nın Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri .....                         | 110 |
| 2.       | Mevcut Durum (657 Sayılı Kanun'un Yürürlükteki Hükümlerine Göre) .....                                     | 114 |
| 2.1.     | Ödev ve Sorumluluklar .....                                                                                | 114 |
| 2.1.1.   | Sadakat .....                                                                                              | 114 |
| 2.1.2.   | Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık .....                                                                      | 114 |
| 2.1.3.   | Davranış ve İşbirliği .....                                                                                | 114 |
| 2.1.4.   | Yurt Dışında Davranış .....                                                                                | 114 |
| 2.1.5.   | Amirlerin Görev ve Sorumlulukları .....                                                                    | 115 |
| 2.1.6.   | Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları .....                                                          | 115 |
| 2.1.7.   | Kişisel Sorumluluk ve Zarar .....                                                                          | 115 |
| 2.1.8.   | Kişilerin Uğradıkları Zararlar .....                                                                       | 115 |
| 2.1.9.   | Mal Bildirimi .....                                                                                        | 116 |
| 2.1.10.  | Basına Bilgi ve Demeç Verme .....                                                                          | 116 |
| 2.1.11.  | Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi .....                | 116 |
| 2.2.     | Genel Haklar .....                                                                                         | 116 |
| 2.2.1.   | Uygulamayı İsteme Hakkı .....                                                                              | 116 |

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.2.2. Güvenlik Hakkı .....                                             | 116 |
| 2.2.3. Emeklilik Hakkı .....                                            | 116 |
| 2.2.4. Çekilme .....                                                    | 117 |
| 2.2.5. Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı .....                       | 117 |
| 2.2.6. Sendika Kurma Hakkı .....                                        | 117 |
| 2.2.7. İzin Hakkı .....                                                 | 117 |
| 2.2.8. Kovuşturma ve Yargılama .....                                    | 117 |
| 2.2.9. İsnat ve İftiralara Karşı Koruma .....                           | 117 |
| 2.3. Yasaklar .....                                                     | 117 |
| 2.3.1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı .....                 | 117 |
| 2.3.2. Grev Yasağı .....                                                | 117 |
| 2.3.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Yasağı ..... | 118 |
| 2.3.4. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı .....                        | 118 |
| 2.3.5. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı .....           | 118 |
| 2.3.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı .....                            | 118 |
| 3. Tespitler ve Öneriler .....                                          | 112 |

## ALTINCI BÖLÜM

### KAMU PERSONEL ALIM SİSTEMİ .....

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Ülkemizde Kamu Personel Alım Sisteminin Tarihsel Gelişimi ..... | 125 |
| 1.1. Kamu Hizmetine Giriş Sisteminin Anayasal Çerçevesi .....      | 125 |
| 1.2. Kamu Personel Alım Sisteminin Tarihsel Gelişimi .....         | 125 |
| 1.2.1. 1999 Yılı Öncesinde Kamu Personel Alım Sistemi .....        | 125 |
| 1.2.2. 1999-2002 Yılları Arasında Kamu Personel Alım Sistemi ..... | 125 |
| 1.2.2.1. Devlet Memurluğu Sınavı (DMS) .....                       | 125 |
| 1.2.2.2. İlk Defa Merkezi Yerleştirme Sistemine Geçiş .....        | 126 |
| 1.2.2.3. Daimi İşçilik Sınavı (DİS) .....                          | 126 |
| 1.2.2.4. Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS) .....            | 126 |
| 1.2.3. 2002 Yılı Sonrası Kamu Personel Alım Sistemi .....          | 126 |

|                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.2.3.1. Kamu Personel Seçme Sınavı .....                                                      | 127 |
| 1.2.3.2. Yönetmeliğin Kapsamı Dışına Çıkış Eğilimleri .....                                    | 128 |
| 1.2.3.3. Yönetmelikte ve Uygulamada Yapılan Değişiklikler .....                                | 128 |
| 1.2.3.4. Doğrudan Yerleştirme Uygulamasından Yeniden Mülakat Sınavlarına Geçiş Eğilimi .....   | 129 |
| 1.2.3.5. Yazılı Sınavdan Branş Sınavlarına Geçiş .....                                         | 129 |
| 2. Kamu Personel Alım Sisteminde Mevcut Uygulama .....                                         | 131 |
| 2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Giriş Usulleri .....                 | 132 |
| 2.1.1. Bir Sınav Sonucuna Göre Atanma .....                                                    | 132 |
| 2.1.2. Kura Sonucuna Göre Atanma .....                                                         | 132 |
| 2.1.3. Bir Okula Girip Mezuniyet Sonrasında Kamu Görevliliğine Atanma .....                    | 132 |
| 2.1.4. Bir Akademiye Alınıp Görülecek Eğitim Sonrasında Kamu Görevliliğine Atanma .....        | 132 |
| 2.1.5. Sınavsız Olarak Kamu Görevliliğine Atanma .....                                         | 133 |
| 2.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Sözleşmeli Personel Pozisyonlarına Personel Alım Usulü ..... | 133 |
| 2.3. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Sonuçlarının Kullanılmadığı Personel Alımları .....     | 135 |
| 3. Etkin ve Güvenilir Bir Kamu Personel Alım Sistemi İçin Öneriler .....                       | 137 |

## **YEDİNCİ BÖLÜM**

### **KAMU YÖNETİMİNDE TERFİ SİSTEMİ .....**

|                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Öncesi Yönetici Atama Usulleri ..... | 139 |
| 2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Hiyerarşik Kademeler .....        | 139 |
| 2.1. Bakanlık Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri .....               | 140 |
| 2.2. Bağlı Kuruluşların Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri .....     | 140 |
| 2.3. Bakanlık Taşra Teşkilatının Kuruluşu .....                          | 140 |
| 2.4. Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri .....    | 140 |
| 2.5. Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri .....       | 140 |
| 2.6. Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri .....     | 140 |

|        |                                                                                                                                                             |     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.7.   | Yurt Dışı Teşkilatı .....                                                                                                                                   | 141 |
| 3.     | Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yönetici Atama Usulü .....                                                                                              | 141 |
| 4.     | Cumhurbaşkanı Tarafından Atanan Üst Kademe Yöneticileri .....                                                                                               | 142 |
| 4.1.   | Cumhurbaşkanı Kararı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri .....                                                                                          | 145 |
| 4.1.1. | Kararnameye Ekli I Sayılı Cetvelde Yer Alan Yöneticiler Kimlerdir? .....                                                                                    | 145 |
| 4.1.2. | Aranan Nitelikler .....                                                                                                                                     | 148 |
| 4.1.3. | I Sayılı Cetvelde Sayılan Yöneticilerin Görev Süresi .....                                                                                                  | 149 |
| 4.1.4. | Cumhurbaşkanı Kararı ile Atananların Sözleşmeli Çalıştırılabilmesi .....                                                                                    | 151 |
| 4.2.   | Cumhurbaşkanı Kararı ile Atanan II Sayılı Cetvelde Sayılan Üst Kademe<br>Kamu Yöneticileri .....                                                            | 152 |
| 4.2.1. | 4.2.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir? .....                                                                                                                      | 152 |
| 4.2.2. | Aranan Nitelikler .....                                                                                                                                     | 154 |
| 5.     | Cumhurbaşkanı Kararı İle Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevinin<br>Sona Ermesi .....                                                              | 155 |
| 5.1.   | Açıktan (Kamu Görevlisi Olmayanlardan) Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine<br>Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi .....          | 155 |
| 5.2.   | Kamu Görevlisi İken Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların<br>Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi .....                             | 156 |
| 5.3.   | Ek Göstergesi Bakanlık Genel Müdürü Dengi ve Daha Yüksek Tespit Edilen Üst<br>Kademe Kamu Yöneticiliklerinde Görevden Alınma veya Görevin Sona Ermesi ..... | 157 |
| 5.4.   | İl Valilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi .....                                                                                           | 157 |
| 5.5.   | Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin<br>Sona Ermesi .....                                                                 | 158 |
| 5.6.   | Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Görevinden Alınan veya Görevi Sona Erenlerin<br>Emekliliğini İstemesi .....                                                    | 160 |
| 5.7.   | Görevden Alınan veya Görev Süresi Sona Erenlere Sağlanan Haklardan<br>Faydalanamayacak Olanlar .....                                                        | 161 |
| 5.8.   | Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Geçiş Tarihinde Yönetici Kadrolarında<br>Bulunanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi .....            | 161 |

|                                                                                                                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 5.9. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi .....                                                                     | 163 |
| 5.10. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında Görev Yapan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi (Bakınız, 6253 sayılı Kanun Madde 29/12 ve 13) ..... | 165 |
| 6. Görevde Yükselme Mevzuatı Kapsamında Yapılan Atamalar .....                                                                                                                               | 167 |
| 6.1. Görevde Yükselme Sisteminin Esasları .....                                                                                                                                              | 167 |
| 6.2. Görevde Yükselme Kapsamı Dışındaki Atamalar .....                                                                                                                                       | 167 |
| 6.3. Görevde Yükselme Niteliğindeki Atamalarda Öğrenim Düzeyi .....                                                                                                                          | 168 |
| 7. Sonuç ve Değerlendirme .....                                                                                                                                                              | 170 |

## **SEKİZİNCİ BÖLÜM**

### **MEMURLARIN DİSİPLİN, DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARI .....**

|                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Disiplin Cezalarının Anayasal Çerçevesi .....                                                        | 173 |
| 2. Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları .....                                                             | 174 |
| 2.1. Disiplin Kavramının Tarihsel Gelişimi .....                                                        | 175 |
| 2.2. Disiplin, Disiplin Suçu, Disiplin Cezası ve Disiplin Soruşturması ve Kovuşturması Kavramları ..... | 175 |
| 2.2.1. Disiplin .....                                                                                   | 175 |
| 2.2.2. Disiplin Suçu .....                                                                              | 175 |
| 2.2.3. Disiplin Cezası .....                                                                            | 175 |
| 2.2.4. Disiplin Soruşturması .....                                                                      | 176 |
| 2.2.5. Disiplin Kovuşturması .....                                                                      | 177 |
| 3. Disiplin Soruşturması ve Uygulanması .....                                                           | 177 |
| 3.1. Disiplin Suç ve Cezaları .....                                                                     | 177 |
| 3.1.1. Uyarma Cezası .....                                                                              | 178 |
| 3.1.2. Kınama Cezası .....                                                                              | 178 |
| 3.1.3. Aylıktan Kesme Cezası .....                                                                      | 179 |
| 3.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası .....                                                   | 180 |

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası .....                                      | 180 |
| 3.2. Disiplin Cezaları Verilmesine Sebep Fiil ve Hallere İlişkin Ortak Hususlar ..... | 181 |
| 3.3. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar ile Bunların Görevleri .....    | 182 |
| 3.3.1. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar .....                         | 182 |
| 3.3.1.1. Disiplin Amirleri .....                                                      | 182 |
| 3.3.1.2. Disiplin Kurulları .....                                                     | 182 |
| 3.3.1.3. Yüksek Disiplin Kurulları .....                                              | 183 |
| 3.3.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurulların Görevleri .....             | 183 |
| 3.4. Disiplin Suçlarında Soruşturma .....                                             | 185 |
| 3.4.1. Disiplin Suçunu Haber Alma (Suçun Öğrenilmesi) .....                           | 185 |
| 3.4.2. Disiplin Soruşturması Emri Vermeye Yetkili Makam .....                         | 186 |
| 3.4.3. Disiplin Soruşturmacı Atanması .....                                           | 186 |
| 3.4.4. Disiplin Soruşturmasının Yapılması .....                                       | 186 |
| 3.4.5. Disiplin Soruşturma Raporunun Yetkili Makama Verilmesi .....                   | 187 |
| 3.5. Savunma Hakkı .....                                                              | 187 |
| 3.6. Disiplin Suçlarında Zamanaşımı .....                                             | 188 |
| 3.7. Disiplin Cezalarında Karar Süresi .....                                          | 188 |
| 3.8. Disiplin Kararların İlgililere Tebliği .....                                     | 189 |
| 3.9. Disiplin Cezalarının Uygulanması .....                                           | 190 |
| 3.10. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz ve Yargı Yolu .....                            | 190 |
| 3.11. Disiplin Cezası Nedeniyle Bazı Görevlere Atanamama .....                        | 190 |
| 3.12. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyalarından Silinmesi ve Geri Alınması .....       | 190 |
| 3.13. Disiplin Afları .....                                                           | 191 |
| 4. Görevden Uzaklaştırma ve Uygulanması .....                                         | 192 |
| 4.1. Görevden Uzaklaştırma .....                                                      | 192 |
| 4.2. Görevden Uzaklaştırmaya ve Tedbiri Kaldırmaya Yetkili Olanlar .....              | 192 |
| 4.3. Görevden Uzaklaştırılanların Göreve Başlatılması Gereken Haller .....            | 192 |

|        |                                                                                       |     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3.1. | Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller .....                                  | 193 |
| 4.3.2. | Göreve Tekrar Başlatılmasında Amire Takdir Yetkisi Verilenler .....                   | 193 |
| 4.4.   | Görevden Uzaklaştıran Amirlerin Sorumlulukları İle Görevden Uzaklaştırmada Süre ..... | 193 |
| 4.5.   | Görevden Uzaklaştırılanların Hak ve Yükümlülüğü .....                                 | 193 |
| 5.     | Tespitler ve Öneriler .....                                                           | 194 |

## **DOKUZUNCU BÖLÜM**

|                                                                                                                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>KAMU PERSONEL SİSTEMİNİN DOĞRU İŞLEYİŞİNE KATKI SUNACAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, MESLEKİ SORUMLULUK ÖNLEMLERİ İLE KAMU GÖREVLİSİNE KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİ .....</b> | <b>198</b> |
| 1. Öneriler .....                                                                                                                                                        | 201        |

## **ONUNCU BÖLÜM**

|                                                                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>KAMU GÖREVLİLERİNİN MALİ VE SOSYAL HAKLARI .....</b>                                                                  | <b>204</b> |
| 1. Mali ve Sosyal Hakların Anayasal Çerçevesi .....                                                                      | 205        |
| 2. Mali ve Sosyal Hakların Önemi .....                                                                                   | 205        |
| 3. Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi .....                                                 | 207        |
| 3.1. Aylık, Mahrumiyet Yeri Ödeneği, Yakacak Yardımı, Ek Ders Ücreti, Fazla Çalışma Ücreti ve Aile Yardımı Ödeneği ..... | 207        |
| 3.2. Ek Gösterge ile İş Güçlüğü, İş Riski ve Teminindeki Güçlük Zamları .....                                            | 208        |
| 3.3. Özel Hizmet Tazminatı .....                                                                                         | 210        |
| 3.4. Makam Tazminatı .....                                                                                               | 211        |
| 3.5. Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Yabancı Dil Tazminatı .....                                                        | 211        |
| 3.6. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği .....                                                                               | 212        |
| 3.7. Lojman Tazminatı .....                                                                                              | 212        |
| 3.8. Nöbet Ücreti .....                                                                                                  | 212        |
| 3.9. Sendika Ödeneği/İkramiyesi .....                                                                                    | 212        |
| 3.10. Sosyal Denge Tazminatı .....                                                                                       | 212        |
| 3.11. Temsil Tazminatı .....                                                                                             | 213        |

|        |                                                                                                                   |     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.12.  | Görev Tazminatı .....                                                                                             | 213 |
| 3.13.  | Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel İstihdamı .....                                                               | 213 |
| 3.14.  | Değişik Adlar Altında Ödenmesi Öngörülen Kurumsal Ödemeler .....                                                  | 215 |
| 3.15.  | Genel Ek Ödeme .....                                                                                              | 220 |
| 3.16.  | Genel İlave Ödeme .....                                                                                           | 220 |
| 3.17.  | Toplu Sözleşme Metinlerinde Öngörülen Ödemeler .....                                                              | 220 |
| 4.     | Kamu Görevlilerine İlişkin Genel Nitelikli Personel Mevzuatı<br>Düzenlemeleri .....                               | 221 |
| 5.     | Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Mevzuat<br>Düzenlemeleri .....                               | 221 |
| 6.     | Devlet Memurlarının Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Genel Görünüm ..                                             | 224 |
| 6.1.   | Katsayılar .....                                                                                                  | 225 |
| 6.1.1. | Aylık katsayısı .....                                                                                             | 225 |
| 6.1.2. | Yan ödeme katsayısı .....                                                                                         | 225 |
| 6.1.3. | Taban aylık katsayısı .....                                                                                       | 225 |
| 6.2.   | Yeni Maaş Sistemi Kapsamında Yer Alan Memurların Mali ve Sosyal<br>Haklarına İlişkin Mevcut Gelir Unsurları ..... | 226 |
| 6.2.1. | Ücret .....                                                                                                       | 226 |
| 6.2.2. | Tazminat .....                                                                                                    | 226 |
| 6.2.3. | Aile Yardımı Ödeneği .....                                                                                        | 226 |
| 6.2.4. | Yabancı Dil Tazminatı .....                                                                                       | 227 |
| 6.2.5. | Ek Tazminat (375/28) .....                                                                                        | 227 |
| 6.3.   | Diğer Memurların Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Mevcut Gelir<br>Unsurları .....                                 | 227 |
| 6.3.1. | Gösterge Aylığı .....                                                                                             | 227 |
| 6.3.2. | Ek Gösterge Aylığı .....                                                                                          | 227 |
| 6.3.3. | Kıdem Aylığı .....                                                                                                | 227 |
| 6.3.4. | Taban Aylığı .....                                                                                                | 228 |
| 6.3.5. | Zamlar (Yan Ödeme Aylığı) .....                                                                                   | 228 |

|                                                                                       |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6.3.6. Tazminatlar .....                                                              | 228 |
| 6.3.7. Makam Tazminatı .....                                                          | 230 |
| 6.3.8. Temsil Tazminatı .....                                                         | 230 |
| 6.3.9. Görev Tazminatı .....                                                          | 230 |
| 6.3.10. Ek Ödemeler .....                                                             | 230 |
| 6.3.10.1. Genel Ek Ödeme .....                                                        | 231 |
| 6.3.10.2. Sağlık Bakanlığı Döner Sermaye Ek Ödemesi .....                             | 231 |
| 6.3.10.3. Üniversite Döner Sermaye Ek Ödemesi .....                                   | 232 |
| 6.3.10.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Personeli Ek Ödemesi .....                    | 232 |
| 6.3.10.5. Türk Silahlı Kuvvetleri Tabip ve Dış Tabipleri Ek Ödemesi .....             | 232 |
| 6.3.10.6. Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü Tabipleri Ek Ödemesi ..... | 232 |
| 6.3.10.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Tabipleri Ek Ödemesi .....          | 232 |
| 6.3.10.8. Adli Tıp Kurumu Döner Sermaye Ek Ödemesi .....                              | 233 |
| 6.3.10.9. Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personeli Ek Ödemesi .....                         | 233 |
| 6.3.10.10. Tarım ve Orman Bakanlığı Döner Sermaye Teşvik Ödemesi .....                | 233 |
| 6.3.11. İlave Ödemeler .....                                                          | 233 |
| 6.3.11.1. Genel İlave Ödeme .....                                                     | 233 |
| 6.3.11.2. Tabip ve Dış Tabipleri İlave Ödemesi .....                                  | 233 |
| 6.3.11.3. Toplu Sözleşme İlave Ödemeleri .....                                        | 234 |
| 6.3.12. Ek Tazminat .....                                                             | 234 |
| 6.3.13. Sosyal Denge Tazminatı .....                                                  | 234 |
| 6.3.14. Havacılık Tazminatı .....                                                     | 234 |
| 6.3.14.1. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı .....  | 234 |
| 6.3.14.2. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı .....                   | 235 |
| 6.3.14.3. Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı .....                | 235 |
| 6.3.15. Diğer Tazminatlar .....                                                       | 235 |
| 6.3.15.1. Tapu ve Kadastro Tazminatı .....                                            | 235 |

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| 6.3.15.2. Karla Mücadele Tazminatı .....               | 235 |
| 6.3.15.3. Yangın Tazminatı .....                       | 235 |
| 6.3.16. Fazla Çalışma Ücreti .....                     | 235 |
| 6.3.16.1. Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti .....         | 236 |
| 6.3.16.2. Göstergelye Bağlı Fazla Çalışma Ücreti ..... | 236 |
| 6.3.16.3. Orana Bağlı Fazla Çalışma Ücreti .....       | 236 |
| 6.3.16.4. Maktu Fazla Çalışma Ücreti .....             | 236 |
| 6.3.17. Ek Ders Ücreti .....                           | 237 |
| 6.3.18. Vekalet Ücreti .....                           | 237 |
| 6.3.19. Nöbet Ücreti .....                             | 237 |
| 6.3.20. Tayin Bedeli .....                             | 237 |
| 6.3.21. Yabancı Dil Tazminatı .....                    | 237 |
| 6.3.22. Aile Yardımı Ödeneği .....                     | 237 |
| 6.3.23. Toplu Sözleşme İkramiyesi .....                | 238 |
| 6.3.24. İkramiye .....                                 | 238 |
| 6.3.25. Huzur Hakkı .....                              | 238 |
| 6.3.26. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği .....          | 238 |
| 7. Tespitler ve Öneriler .....                         | 239 |

## ON BİRİNCİ BÖLÜM

### EMEKLİLİK SİSTEMİ .....

|                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Sosyal Güvenlik Kavramı .....                                 | 245 |
| 2. Sosyal Güvenlik Sistemi .....                                 | 245 |
| 3. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi .....                            | 246 |
| 3.1. TBMM Öncesi .....                                           | 246 |
| 3.2. TBMM Sonrası .....                                          | 247 |
| 3.2.1. Sosyal Güvenliğin Anayasal Çerçevesi .....                | 247 |
| 3.2.2. Sosyal Güvenliğe İlişkin Önemli Kanuni Düzenlemeler ..... | 247 |

|                                                                                                                                               |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.2.3. Sosyal Güvenliğe İlişkin Kurumlar .....                                                                                                | 249 |
| 3.2.3.1. Sosyal Sigortaları Kurumu (SSK) .....                                                                                                | 249 |
| 3.2.3.2. T.C. Emekli Sandığı .....                                                                                                            | 249 |
| 3.2.3.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) .....                                           | 249 |
| 3.2.3.4. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) .....                                                                                                   | 250 |
| 4. Memurların Emekli Ayıllıkları .....                                                                                                        | 250 |
| 4.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar .....                                                                                                    | 251 |
| 4.1.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların Emekli Ayıllıklarına İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi .....                                  | 251 |
| 4.1.2. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların Mali ve Sosyal Hakları İle Emekli Ayıllıklarına İlişkin Unsurlar ve Emekli Ayıllığı Hesabı .....     | 256 |
| 4.1.3. Bazı Unvanlara Ait Görev ve Emekli Ayıllıkları Bunların Kıyaslanması .....                                                             | 259 |
| 4.1.4. Bazı Unvanlara Ait İkrariyeler İle İkrariyelerin Görev Ayıllıklarıyla Kıyaslanması .....                                               | 261 |
| 4.2. 5510 Sayılı Kanun'a Tabi Olanlar .....                                                                                                   | 263 |
| 4.2.1. 5510 Sayılı Kanun'a Tabi Olanların Mali ve Sosyal Hakları İle Prime Esas Kazançlarına İlişkin Unsurlar ve Emekli Ayıllığı Hesabı ..... | 263 |
| 4.2.2. Bazı Unvanlara Ait Prime Esas Kazanç Tutarları .....                                                                                   | 266 |
| 4.2.3. 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlara Tabi Olanların Emekliliğe İlişkin Hususlarının Kıyaslanması .....                                        | 268 |
| 5. Tespitler ve Öneriler .....                                                                                                                | 269 |

## TABLÖLAR

|                  |                                                                                                                                         |     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 1.</b>  | : Sözleşmeli Personel Türleri .....                                                                                                     | 92  |
| <b>Tablo 2.</b>  | : 657 sayılı DMK'nın Genel Haklar, Sorumluluklar ve Yasaklar Bölümlerinde Düzenlenen Hususlar .....                                     | 119 |
| <b>Tablo 3.</b>  | : 657 sayılı DMK'nın Genel Haklar, Sorumluluklar ve Yasaklar Bölümleri Dışındaki Mecburiyet, İmkan ve Yasaklar .....                    | 120 |
| <b>Tablo 4.</b>  | : Cumhurbaşkanınca Atanan Süreli Yöneticilik Görevleri .....                                                                            | 150 |
| <b>Tablo 5.</b>  | : Yöneticilik Görevlerine Atanmada Aranacak Hizmet Süresi Şartları .....                                                                | 169 |
| <b>Tablo 6.</b>  | : Memurların Mali ve Sosyal Hakları İle 5434 sayılı Kanun Kapsamında Emekli Keseneği Unsurları .....                                    | 257 |
| <b>Tablo 7.</b>  | : Memurların Unvanlarına Ait Görev Maaşları .....                                                                                       | 260 |
| <b>Tablo 8.</b>  | : Memurların Unvanlarına Ait Emekli Aylıkları .....                                                                                     | 260 |
| <b>Tablo 9.</b>  | : Memurların Unvanlarına Ait Görev ve Emekli Aylıklarına İlişkin İndeks .....                                                           | 261 |
| <b>Tablo 10.</b> | : Memurların Unvanlarına Ait İkrariyeler .....                                                                                          | 262 |
| <b>Tablo 11.</b> | : Memurların Unvanlarına Ait Görev Aylığı ve İkrariye Kıyaslaması .....                                                                 | 262 |
| <b>Tablo 12.</b> | : Memurların Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Unsurlar İle 5510 sayılı Kanun Kapsamında Prime Esas Kazanç Hesabına Dahil Unsurlar ..... | 263 |
| <b>Tablo 13.</b> | : Memurların Unvanlarına Ait Prime Esas Kazanç Tutarları .....                                                                          | 267 |
| <b>Tablo 14.</b> | : 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlara Tabi Olanların Emekliliğe İlişkin Hususlarının Kıyaslanması .....                                       | 268 |

## KISALTMALAR

**Bağ-Kur** : Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

**CBK** : Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

**DİS** : Daimi İşçilik Sınavı

**DMS** : Devlet Memurluğu Sınavı

**DPD** : Devlet Personel Dairesi

**EKPSS** : Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı

**ILO** : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

**KHK** : Kanun Hükmünde Kararname

**KİT** : Kamu İktisadi Teşebbüsü

**KMS** : Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı

**KPSS** : Kamu Personel Seçme Sınavı

**md.** : Madde

**ÖSYM** : Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi

**RTÜK** : Radyo ve Televizyon Üst Kurulu

**SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu

**SSK** : Sosyal Sigortalar Kurumu

**TBMM** : Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**TL** : Türk Lirası

**TRT** : Türkiye Radyo Televizyon Kurumu

**TSK** : Türk Silahlı Kuvvetleri

**TÜBİTAK** : Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu

**TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu



## Takdim

**Ali YALÇIN**  
Memur-Sen  
Genel Başkanı

Kamu personel sistemi; kamu görevlilerinin hak ve menfaatleri ile kamu hizmeti sunumunun genel çerçevesini belirleyen geniş bir düzenleme alanına sahiptir. Zorunlu hizmetlerden milli güvenliğe, eğitimden sağlığa, mühendislikten tarıma, çevre yönetiminden ekonomiye, yerel yönetimlerden sosyal güvenliğe, adaletten dışişlerine, ulaşımdan haberleşmeye kadar hemen hemen her alanda ve ülkemizin her bir karış toprağında kamu hizmetinin sunumunu görmek mümkündür.

Bu kadar geniş bir hizmet sunumu ve her biri diğerinden farklı alanlarda daha önemli ve değerli olan bu hizmetler, kamu görevlilerimiz tarafından yerine getirilmektedir. Bu hizmetler yerine getirilirken aynı zamanda teknolojik gelişmeler ve değişen küresel sistemi de yakalamak, emeği ve emekçiyi korumak da Kamu İşvereninin görev alanında olan kaçınılmaz gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır.

Kamu personel sisteminin mevcut işleyişi çok daha eski tarihlere dayansa da günümüzde uygulanan yasal ve yönetsel düzenlemeler genel itibarıyla 1960'lı yıllardan itibaren şekillenerek gelmiştir. Uzunca bir süredir uygulanmakta olan personel sisteminde başta Anayasa ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere birçok yasal düzenleme ile değişiklik yapılmıştır. Kamu hizmetinin çeşitliliği kadar kamu personel sistemini oluşturan mevzuatlarda çeşitli ve farklı Kanunlarda düzenlenmiştir. Mevcut durum itibarıyla bakıldığında; dağınık, karmaşık ve tekil düzenlemelerle günü kurtarmaya yönelik yasal değişiklikler yapıldığı görülmektedir.

Son 25 yıllık süre zarfında demokratikleşme noktasında atılan adımlar ile sosyal diyalogun gelişmesi, ortak karar alma mekanizmalarının genişlemesi ve katılımcı anlayışın artarak devam etmesi sonucunda Türkiye'nin; değişim noktasında önemli bir perspektifi yakaladığı da gözlerden kaçırılmaması gerekmektedir.

Milletin ortak iradesiyle ülkemiz için kazanıma dönüşen ve 2018 yılında uygulanmaya başlayan Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi sonrasında hızlı, etkili ve doğru karar alma noktasında kamu personel sisteminde değişiklikler yapılsa da adil, makul ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine uygun güncel bir personel sistemi ihtiyacı halen devam etmektedir. İçinde bulunduğumuz Türkiye Yüzyılında ülkemize ve milletimize dayatılmış birçok sorunu çözmüş ve önümüze koyulan engelleri aşarak millet iradesinin hakim olduğu Güçlü ve Büyük

Türkiye hedefine doğru kararlı adımlarla yol alırken; etkin, hızlı ve doğru karar alabilen personel rejimi ihtiyacını da karşılamamız gerekmektedir.

Tam bu noktada; fikri ayrıştırmalarla çatışmacı bir toplum, aileyi ifsad etme hedefleri, kimliksiz ve cinsiyetsiz birey oluşturma projeleri ile emeği değersizleştirme ve güvencesiz istihdamı yaygınlaştırarak sermaye-emek çatışmasını artırma küresel lobilere karşı, devlet ve millet olarak medeniyet değerlerimizi esas alan “önce insan” anlayışıyla uyumlu değişiklikleri yapmak ve değişimi yakalamak zorundayız.

Coğrafi sancıların yükseldiği, bölgesel çatışmaların arttığı ve ekonomik saldırıların yoğunlaştığı günümüzde; emeği koruma, güvenceli istihdamı koşulsuz sağlama, güçlü kamu hizmetini ve kamu görevlisi gerekliliğini hayata geçirme noktasında atılacak adımlar oldukça büyük önem arz etmektedir. Büyük ve Güçlü Türkiye hedefine giden yolda öncelikli konular arasında yer alan bu hususun; sahanın ve tarafların görüşlerinin ve hassasiyetlerinin de dikkate alınarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

2009 yılında en çok üyeye sahip yetkili Konfederasyon temsilini elde ettikten sonra 2010 yılında gerçekleştirilen Anayasa Referandumunda “Toplumsal Sözleşmeye de Toplu Sözleşmeye de EVET” sloganıyla kararlılığımızı ve tavrımızı açık bir şekilde ortaya koyarak, kamu görevlileri sendikacılığı tarihinde önemli bir dönüm noktasının yaşanmasını sağladık. “Masada taraf olma” hakkını elde ettiğimiz bu süreçten itibaren yetkiyi, etkiyi ve kazanımlarımızı artırarak tarihe not ettik. Bugün geldiğimiz noktada “yapılamaz, olmaz, imkansız” denilen birçok sorunu çözmüş, masada ve sahada göstermiş olduğumuz kararlılıkla 1007 kazanım elde etmiş bulunmaktayız.

Kamu görevlilerinin tek temsilcisi ve hizmet kollarının tamamında yetkili Sendikalarımızla Memur-Sen olarak; Güçlü Memur, Güçlü Toplum ve Güçlü Devlet hedeflerinin birbiriyle bütünleşik yapıda olduğunun altını çizerek, hem kamu görevlilerinin mali, sosyal ve özlük haklarını artırmanın hem de kamu hizmetine alınmadan emeklilik sürecine kadar bir bütün olarak kamu personel sisteminin iyileştirilmesi için mücadelemizi sürdürüyoruz.

Özellikle son dönemlerde yapılan tekil düzenlemeler, bu düzenlemelerin toplu sözleşme masası dışında ve sosyal taraflara danışılmadan yapılması nedeniyle gerek kamu görevlileri gerek kamu hizmeti gerekse de işveren ve sosyal taraflar arasında zaman zaman görüş ayrılıkları ve sorunlar çıkmaktadır. Özellikle bütün dünyayı etkisi altına alan pandemi, ülkemizde yaşanan 6 Şubat Deprem Felaketleri ve aynı sürede yaşanan bölgesel savaşlar nedeniyle ülke olarak yaşadığımız yüksek enflasyonun ekonomik olarak kayıp yaşamamıza ve gelir dağılımı adaletsizliğinin artmasına neden olduğunu yaşayarak görüyoruz.

Bu süre zarfında belirli iyileştirmeler, farklı unvanlara yönelik ilave ödemeler ve muafiyetler hayata geçirilmiş olsa da gelir dağılımı adaletsizliği halen devam etmekte ve alın terinin karşılığını yansıtacak adil ve makul düzenlemeler tam anlamıyla uygulamaya geçirilmemiştir. Bununla birlikte, kamu görevlisi emeklilerine dönük yapılan negatif düzenlemeler de personel sisteminin bir bütün olarak bozulmasına neden olmuştur.

Kamu hizmetine personel alımından merkezi bir kurumun kurulmasına, kariyer basamaklarının düzenlenmesinden kamu görevlilerinin görev/sorumlulukları çerçevesinde korunmasına ve disiplin hükümlerinin belirlenmesine, kadro ve statüden genel haklarının düzenlenmesine, iş sağlığı ve güvenliğinden mesleki sorumluluk önlemlerine, mali ve sosyal haklardan emeklilik sisteminin düzeltilmesine kadar bütün kamu personel rejimini günün şartlarına ve imkanlarına göre düzenlemesi gerekmektedir.

Uzunca süredir gündemde tuttuğumuz ve geniş çaplı tartışma biçimleriyle çalışmasını yürüttüğümüz kamu personel sistemine yönelik günün ihtiyaçlarını karşılamaya dönük değişim gerekliliklerini bu Raporda detaylı bir şekilde ortaya koyuyoruz. 2024 yılının ilk günlerinde **“Kamu Personel Sistemi Dünyü, Bugünü, Yarını Çalıştayı”** başlığı altında başlattığımız uzun soluklu bu çalışmada; **“Kamu Personel Sistemi Tarihçe-Tespit-Teklif”** olarak öncelikle geçmişten günümüze yapılan düzenlemelerin tarihini, bugün gelinen noktada uygulamada yaşanan sorunların tespitini ve güçlü bir personel rejimi için tekliflerimizi belirtiyoruz. Aynı zamanda, kamu personel sistemine yönelik tekliflerimiz; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu değişiklik önerimizle eşdeğer olarak hazırlanmıştır.

8. Dönem Toplu Sözleşme öncesi tamamlanan ve masanın taraflarına büyük sorumluluklar yükleyen bu Rapor; Türkiye Yüzyılında kamu hizmetinin daha iyi ve güveneli sunumuna, kamu görevlilerinin ve sosyal tarafların ise haklı beklentilerine cevap verecek niteliktedir. 1,5 yıla yakın süre zarfında sürekli olarak toplantılar, araştırmalar ve tartışmalar gerçekleştirerek bu Raporun hazırlanmasına katkı sunan **Konfederasyonumuz Toplu Sözleşme ve Mevzuattan sorumlu Genel Başkan Yardımcısı Hacı Bayram TONBUL** başta olmak üzere Konfederasyonumuzun ve Sendikalarımızın Genel Yönetim Kurulu üyelerine, Toplu Sözleşme ve Mevzuat, Hukuk ve Akademi birimlerimiz ile akademisyenlere, uzmanlara ve çalışma ekibine teşekkür ederiz.

Memur-Sen olarak amacımız, mücadelemiz ve gayretimiz; kamu görevlilerimizin adil ve makul bir ücret sistemine erişmesini, gelir dağılımı adaletinin tesis edilmesini, emeklilikte insan onuruna yakışır bir maaşın elde edilmesini, alın ve akıl terimizle emeğimizi ortaya koyarken hak ve menfaatlerimizin korunmasını sağlamaktır. **Kamu Personel Sistemi Tarihçe-Tespit-Teklif Raporumuzun** kamu görevlilerimize, kamu yönetiminden sorumlu kurum ve kuruluşlarımıza ve karar alıcı mekanizmalara yol göstereceğine ve Büyük ve Güçlü Türkiye hedefine önemli katkı sunacağına yürekten inanıyoruz.

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# Yönetici Özeti

## Yönetici Özeti

Dünyanın birçok bölgesinde ve ülkesinde, bazı hizmetlerin devlet tarafından sunulması hem vatandaşlar için hem de bağımsız ve güçlü devlet ilkesinin hayat bulması için oldukça önemlidir. Kamu hizmetinin sunumunun güçlü, bağımsız ve tarafsız olması; devletin hem iç hem de dış etkenler karşısında güçlü temsil edilebilmesi açısından değerlidir. Nitekim kamu hizmeti; eğitimden sağlığa, ulaştırmadan enerjiye, tarımdan milli güvenliğe, yargıdan yürütme sistemine, sanayiden bilime, haberleşmeden teknolojiye birçok alanla özdeşmiş ve iç içe geçmiş hizmetlerin doğrudan devlet eliyle gördürülmesi ve yürütülmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu hizmetinin yerine getirilmesinde en önemli hususlardan birisi de hizmeti sunan taraf ile hizmetten yararlanan tarafın “insan” olmasıdır. Kamu hizmetinden yararlanan vatandaşlar/bireyler için kamu hizmetinin kalitesi, etkili olması ve hızlı sonuç üretmesi ne kadar önemlisiyle kamu hizmetini sunan kamu görevlileri için de hizmetin sunulması aşamasında ortaya çıkan sorunların az olması o kadar önemlidir.

Devlet ve millet olarak, medeniyetimizden aldığımız kadim değerleri hayatımızın olağan akışına yansıtmak noktasında insana, alın terine, emeğe ve emekliye dair her sürece hassasiyetle yaklaşan bir anlayışa sahibiz. Tam bu noktada gerek emeğe gerek sosyal hayata gerekse de aile kurumunun varlığına yönelik bütün bileşenlerin ortak noktası olan çalışma hayatında kamu per-

sonel sistemi hem ayrı bir konuma hem de özel bir alana sahiptir. Nitekim bugün itibarıyla yaklaşık 4 milyona yakın kamu görevlisini içerisinde barındıran ve aynı zamanda aileleriyle birlikte 20 milyon kişiyi doğrudan etkileyen kamu personel sistemi, emekliler yönüyle de değerlendirildiğinde büyük bir kitleyi kapsamaktadır.

Ülkemizin her bir karış toprağında ve bölgesinde kesintisiz ve eksiksiz kamu hizmetinin sunumu için alın teri akıtan kamu görevlilerinin işe alımından emekliliğine kadar her bir sürecinin detaylı ve kapsamlı değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim 1965 yılının şartlarına göre kapsam yönüyle önemli derecede detaylı olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu görevlilerinin hak ve menfaatlerinin genel çerçevesini belirlemiş fakat geldiğimiz noktada günün ihtiyaçlarını karşına ve çalışma hayatında değişimi yakalama noktasında gerekli çözüm önerilerini içerisinde barındırmamaktadır.

Hızla gelişen, değişen ve dönüşen teknoloji sistemi, dijitalleşme, yapay zeka ve çalışma biçimleri mevcut durum içerisinde değişime ayak uyduracak ve aynı zamanda insan ilişkilerinden kaynaklanan sorunlara hızlı çözüm üretecek bir personel sistemi gerektirmektedir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile uyumlu, etkili, hızlı ve beklenmedik durumlar karşısında anlık çözümler üreten ve uzun süreli kalıcı politikalar geliştirebilen bir sisteme ihtiyaç duyduğumuz açıktır.

İçinde bulunduğumuz Türkiye Yüzyılında, ülke ve millet olarak kalıplaşmış birçok sorunu çözdüğümüz, geçmiş dönemde millet iradesine dayatılmış ve milletin sırtına kambur olarak yüklenmiş birçok sosyal sorunların üstesinden geldiğimiz bir süreci yaşamaktayız. Dünya genelinde kapitalizm ve emperyalizm odaklarının aileyi ifsad etme, kimliksiz ve cinsiyetsiz birey oluşturma projelerine karşılık ülkemiz; aileyi, çocuğu, insanı ve değerlerimizi koruyacak politikaları hayata geçirme noktasında emsalsiz bir mücadele örneği göstermektedir.

Diğer taraftan, dünya genelinde insanı ötekileştirme ve emeği değersizleştirme noktasında “emeği maliyet unsuru olarak tanımlayan” bilinçli projelere karşılık devletimiz; emeğin ve alın terinin değerine, emeksiz bir hayatın imkansız olduğuna ve yaşamın odak noktasında emek ve gayretin olduğuna dair önemli bir hassasiyeti ortaya koymaktadır. Tam bu noktada, değişen çalışma biçimleri içerisinde insanı ve emeği korumaya ve kollamaya yönelik de politikaların hayata geçirilmesi gerektiğine inanıyoruz.

Bu çerçevede, geniş bir alana ve çeşitli bir yapıya sahip olan kamu personel sisteminin bir bütün olarak ele alınması, sorunlu alanlarının tamir edilmesi ve iyileştirme bekleyen alanlarda düzenleme yapılması gerekmektedir. Personel yönetim biçiminin takibini belirleyecek olan ve **kurumsal hafızaya sahip olacak merkezi bir kurumun hayata geçirilmesi**, farklı alanlarda farklı uygulamalara sebebiyet veren dağınık yapının toparlanması gerekmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan Temel İlkelerin kapsamının genişletilerek; **ada-**

**let, eşitlik ve şeffaflık** ilkeleriyle doğrudan temellendirilerek rejimin güçlendirilmesi doğru olacaktır. İstihdam biçimlerinin çeşitlendirilmesi, iş-aile hayatı uyumunu zedeleyen istihdam şekillerinin yaygınlaştırılması ve aynı işin farklı güvencelerle yapılması; hem çalışma barışını bozmakta hem de sosyal maliyet üretmektedir. Memur-Sen olarak, kurulduğumuz günden itibaren ifade ettiğimiz **“kamuda tek istihdam türü kadrolu olmalı”** hassasiyetimizin sonucu olarak; 2011, 2013 ve 2023 yıllarında kadroya geçirilmesi noktasında imzamız ve irademiz bulunan “sözleşmeli personele kadro” düzenlenmesinde hem çalışan tarafı hem çalışanların aileleri hem de işveren tarafı devletimiz olumlu etkilenmiştir.

Mali, sosyal ve özlük hakları bakımından yaklaşık 30 farklı uygulamaya sahip olan sözleşmeli personel istihdamı, iş güvencesi noktasında ortaya çıkan sorunlar ile çalışma barışı noktasında yaşanan problemler nedeniyle sürekli gündeme gelmektedir. Bu sorunların ortadan kaldırılması için asli istihdam türünün kadrolu olması ve memur işi yapan diğer çalışanların farklı statülerde ve pozisyonlarda istihdam edilmemesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, kamu görevlilerine yönelik mevzuatta ve uygulamada yer alan ciddi kısıtlamalar ve yasaklar bulunmaktadır. Bu yasakların en başında sendikal haklar üçlüsünden olan grev hakkı gelmektedir. Sendikal mücadeleyi, örgütlenme hakkını ve toplu pazarlık zeminini olumsuz etkileyen grev yasağı, ILO normları çerçevesinde yeniden düzenlenmelidir. Bununla birlikte, kamu görevlilerine yüklenen birçok ödev, hak ve sorumlulukların yeniden düzenlenmesi,

siyaset yasağı gibi geri kalmış uygulamalardan kamu görevlilerimizin ve ülkemizin kurulması gerekmektedir.

Son dönemlerde sosyal hayata yönelik olumsuz yansımaları olan mülakat uygulamasının terk edilmesi gerektiği açıktır. Bilgi, beceri ve deneyim ölçmekten daha çok sınav öncesi ve sonrası süreçte kamu hizmetine alınacak adaylarda mağduriyet, sosyal hayatta olumsuz gündem oluşturan mülakat sistemi; bütün yönleriyle terk edilmeli, kariyer ve liyakat ilkeleri öncelenmelidir.

Kamu personel sisteminin en sorunlu alanlarından biri de mali ve sosyal haklar ile emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Özellikle toplu sözleşme masası dışında hayata geçirilen tekil düzenlemeler, dar bir alanda belirli personeli olumlu etkilese de büyük bir çoğunluğu ve geneli olumsuz etkilemekte, çalışma barışı ve kamu personel sistemi temelden bozulmaktadır. Sosyal tarafların devre dışı bırakılarak, sahada ve alanda yaşanabilecek sorunlar görmezden gelinerek yapılan düzenlemeler ileri bir zamanda daha büyük sorunları beraberinde getirmektedir.

Nitekim bugün geline nokta, kamu personel sistemi içerisinde kısmi düzenlemeler ya da harici iyileştirmeler ile onlarca hatta yüzlerce maaş/ücret unsuru farklı unvanlarda karşımıza çıkmaktadır. Genel hatlarıyla ifade edecek olursak; aylık gösterge, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, yan ödeme aylığı, özel hizmet tazminatı, ek ödeme, ilave ödeme gibi temel ödeme kalemlerinin yanı sıra diğer kamu görevlileri ile üst düzey yöneticiler için ücret göstergesi, tazminat göstergesi, makam, görev ve temsil tazminatı, kıstas aylık, yargı ödeneği, üni-

versite ödeneği, yükseköğretim tazminatı, akademik teşvik ödeneği ve benzeri birçok unsur bulunmaktadır.

Görev aylığını oluşturan unsurların hesaplama biçimlerinin, hangi unsurların emekli aylığına dahil olduğu hangi unsurların olmadığı, 2008 öncesi ve sonrası memur ayrımı gibi farklı yıllara münhasır özel düzenlemeler; aynı kurumda aynı işi yapan kamu görevlileri arasında büyük farklılıklara neden olmakta ve çalışma barışını bozmaktadır. Nitekim eşit işe eşit ücret kavram ve uygulamalarının esnetildiği, görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki bağın zedelendiği, emeklilik dönemine ilişkin farklı uygulamaların hayata geçirildiği karmaşık bir mevzuat yapısı bulunmaktadır.

Emekli aylığı konusu ise mevcut gündemlerin içerisinde sahaya en çok taşan konuların başında yer almaktadır. Özellikle ilave seyyanen ödemenin emekli aylığına yansıtılmaması nedeni ile görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki oran %45'lere kadar gerilemiş durumdadır. Diğer taraftan, 2008 sonrası göreve başlayan ve 5510 sayılı Kanuna tabi kamu görevlileri için uygulanan prime esas kazanç uygulaması incelendiğinde birçok kamu görevlisinin prime esas kazancının en düşük ücret olan asgari ücretin bile altında kaldığını görmekteyiz.

Bugün geline nokta, yukarıda sayılan hususlar dikkate alındığında; Büyük ve Güçlü Türkiye hedefi doğrultusunda ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle uyumlu olacak şekilde kamu personel sisteminin gözden geçirilmesi, hızlı, etkili, kaliteli ve doğru karar alan bir mekanizmanın hayata geçirilmesi, merkezi bir otorite tarafından

bu sistemin iyi analiz edilerek takip edilmesi gerekmektedir.

Memur-Sen olarak; kamu personel rejimine yönelik genel tekliflerimize ilave olarak;

- 1.Dereceye 3600 Ek Göstergenin hayata geçirilmesi,
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun ILO normlarına uygun olarak süre, kapsam, taraf ve grev hakkını içerecek şekilde güncellenmesi,
- Seyyanele ilave ödemenin emekli aylıklarına yansıtılması,
- Hemşirelerin hizmet alanları ve sorumluluklarının belirlenmesi, risklerinin görülmesi ve Hemşirelik Meslek Kanunun çıkarılması,
- Mühendislik Meslek Kanunun çıkarılması, Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin mağduriyetinin giderilmesi,
- Toplu sözleşme hükümlerinin eksiksiz ve öncelikli uygulanması, hiçbir suretle engellemelere maruz bırakılmaması,
- Disiplin cezalarına af getirilmesi,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfının kaldırılması, personelinin uygun hizmet sınıflarına aktarılması,
- Yoğun bir tempoyla çalışması tamamlanan Üniversite İdari Personelinin yer değişikliği uygulamasının hayata geçirilmesi,
- Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği ve Harcırah Kanununda düzenleme yapılması, sorunlu alanlarının düzeltilmesi,

• Kamu personel sisteminin tamamlayıcısı olan Kanun ve Yönetmeliklerdeki diğer eksikliklerin giderilmesi,

• Aile yılına özel eş ve çocuk yardımının artırılması, çalışan eşlere sosyal güvenlik ve gelir vergisi desteklerinin sağlanması, doğum yardımı ödeneğinin artırılması,

• Gelir vergisi oranlarının %15'e sabitlenmesi, gelir dağılımında adaletin desteklenmesi,

• Kamu kurum ve kuruluşlarında kreş uygulamasının yaygınlaştırılması, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumu haline getirilmesi ve hizmetin sunulamadığı durumlarda ise kreş ödeneğinin verilmesi,

• Çalışma sürelerinde ve emeklilik yaşıyla yaşanan artış dikkate alınarak; ücretli, ücretsiz, yıllık ve benzeri izin haklarının artırılması,

• Çalışma sürelerinde ve biçiminde yaşanan değişiklikler göz önünde bulundurularak; güvenceli istihdamla uyumlu olacak şekilde yarım, esnek ve uzaktan çalışma gibi diğer çalışma biçimlerinin değerlendirilmesi,

• Geçici personel iken sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilen çalışanların zorunlu emekliliklerinin kaldırılması,

• Derece/kademe sınırlamasının sonlandırılması,

• Kamu hizmetiyle uyumlu olacak şekilde yeni hizmet sınıflarının hayata geçirilmesi,

• Kıdem aylığı gösterge rakamının makul bir seviyeye yükseltilmesi ve yıl sınırının sonlandırılması,

- Bölgesel sorunlar, kurumsal iş yoğunluğu ve zorunlu giderlerin azaltılması noktasında adil bir ücret sisteminin temin edilmesi,
- Kamu görevlilerine kira yardımı, evlenme yardımı, ölüm yardımı, giyecek yardımı, bayram ikramiyesi gibi sosyal ödemelerin hayata geçirilmesi ve mevcut olanların artırılması,
- Engelli bireylere yönelik sosyal sorumlulukların görülmesi ve çalışma hayatına tam katılımını sağlayacak iyileştirmelerin yapılması,

gibi doğrudan genel bir sistem olarak görülmeyen fakat sistemin bütün yapısını oluşturan tekliflerimizin de hayata geçirilmesini bu süreçte bekliyoruz. Ülkemizin ve milletimizin **Sivil Anayasa** ihtiyacının daha da belirgin olarak arttığı bu dönemde; Anayasa değişikliği ile uyumlu olacak şekilde **kamu personel sisteminin yenilenmesi, güncellenmesi ve gerekli değişikliklerin yapılması** gerekmektedir.

Bu çerçevede Memur-Sen olarak; **yeni, adil ve makul bir kamu personel sistemi için toplu sözleşme masasında ifade ettiğimiz teklifler saklı kalmak kaydıyla** genel bir sistem önerisi olarak sunduğumuz teklifler ve yönetici özeti aşağıda yer almaktadır.

### **Kamu Personel Sisteminin Merkezi Yönetimi**

Kamu personel sisteminin merkezi yönetimine ilişkin görev ve yetkileri;

- Cumhurbaşkanlığı Personel ve Personel Genel Müdürlüğü,

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi,

Cumhurbaşkanlığına bağlı kuruluş olan Strateji ve Bütçe Başkanlığı,

Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetimi ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü,

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü,

Kamu iktisadi teşebbüsleri personeliyle ilgili olmak üzere, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü,

Mahalli idareler personeliyle ilgili olmak üzere, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü,

Sosyal amaçlı atamalarla ilgili olmak üzere, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü,

gibi çok sayıda kurum ve birime dağıtılmış, sisteme ilişkin bir çok görev ve yetki **birden fazla kurumun görev, yetki ve sorumluluğuna verilmiş ve eskiden tanımlanmış olan konuya ilişkin bazı görev ve yetkiler dağılık kalmıştır.**

Bu kurum ve kuruluşlarının farklı etki ve yetkinliklere sahip olması nedeniyle, yetkiye sahip kurumların konuya kendi pencerelelerinden bakmaları ve bu perspektiflerin bir-biri ile çoğu defa zıtlık içermesi nedeniyle hizmetin bütünlüğünde ve verimli bir şekilde yürütülmesinde, **uzun süreli politikalar**

### üretilmesinde ve dolayısıyla uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır.

Kamu personel sisteminin merkezi yönetimine ilişkin bugünkü bu teşkilat yapısı ve görev/yetki dağılımı, ciddi bir bilgi birikimi, analiz, değerlendirme veya çalışmalara dayalı olarak bilinçli bir şekilde oluşturulmamıştır. Konuya ilişkin herhangi bir **analiz, kamusal tartışma, sosyal paydaşlardan görüş alınma veya benzeri bir çalışma yapıldığına dair bir bilgi de bulunmamaktadır.**

Sistemin iyi işlemesi, verimli bir yapının veya daha iyi bir kamu hizmeti sunumu açısından kamu personelinin çalıştırılma/çalışma düzeninin oluşturulması veya benzeri bir kaygının gözetildiğine dair herhangi bir somut veri de bulunmamaktadır. Nitekim; kamu personel sisteminin de bir parçası olduğu “kamu yönetimini/idareyi geliştirme” fonksiyonu yüklenmiş herhangi bir merkezi birim veya kurum bulunmamaktadır.

Bu dağınıklık sonucunda kamu personel sistemi merkezi olarak bir bütünlük içerisinde yönetilememekte, konunun nihai sahibi, yetkilisi ve sorumlusu olarak kabul edilecek ve kamu personel sistemini “merkezi bir otorite” olarak yönetecek olan **güçlü ve sorumlu bir “tek” kurum** bulunmamaktadır.

Merkezi tek bir otoriteye sahip kurumun bulunmaması nedeniyle **çözülmesi çok kolay, basit ve çoğunlukla mali bir külfeti de bulunmayan günlük sorunlar** maalesef sistematik bir şekilde ele alınıp çözülemekte, sorunların büyük bir kısmı tabiri caizse halının altına süpürülmekte, birikmekte ve sonradan çözümü çok daha maliyetli veya imkansız hale gelmektedir.

Kamu görevlileri sendikaları açısından geçmiş dönem uygulama ve düzenlemelerde dikkate alındığında; kamu işvereni veya vekili sıfatıyla ulaşılabilir bir **birim, makam veya kurum bulunmamaktadır.** Bu durum gerek toplu sözleşme yapılması süreçlerinde gerek hükümlerin uygulanması aşamasında gerekse de uygulanmasının izlenmesi aşamalarında ciddi sorunlara yol açmaktadır.

Eski ikili yapıda yer alan Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nde **kamu görevlileri, sendikaları ve personel sistemi ni doğrudan ilgilendiren konularda kurumsal alt yapı oluşmuş ve aynı zamanda ilgili kurumlarda üst düzeyde bilgi birikimine sahip, nitelikli** ve personel konularında ciddi bir uzmanlığa sahip personel yer almaktaydı.

Kamu personel yönetimi alanındaki yetki ve sorumluluğun çok sayıda kurum/birim arasında dağıtılmış olması, hayati bir sorun olarak başka bir alanda görünür hâle gelmiştir. Kamu personel sistemi niteliği gereği anlık fotoğrafa bakılarak geliştirilen çözümler yerine uzun soluklu bir bakış açısına dayanmayı zorunlu kılmaktadır. Ancak, son yıllarda kamu personeline ve emeklilerine yönelik, **sosyal tarafların ve yetkili sendikanın görüşünü, çekincelerini ve tekliflerini dikkate almadan hayata geçirilen tekil düzenlemeler** hem kamu görevlilerini hem de kamu personel sistemini olumsuz etkilemiştir.

Sistemler arası pek çok dengenin gözetilmesini gerektiren ve teknik boyutu yüksek olan bu konuların, tek taraflı gündeme getirilmesi ve tartışılması, kamu personel yönetiminde sistem yaklaşımını hayata geçirmeyi

fiilen imkânsız hâle getirmektedir. Bu sorunların başlıca sebebi olarak; alana ilişkin çok başlı yetki ve sorumluluk görüntüsünün bir yansıması olduğu değerlendirilmektedir.

**Bu çerçevede;**

Kamu personel sisteminin merkezi yönetimi ile görevli ve yetkili olmak üzere

**Kamu Teşkilat ve Personel Başkanlığı**

adıyla yeni bir merkezi kurum/teşkilat kurulmalıdır.

“Kamu personel sisteminin merkezi yönetimi” ifadesinden, genel olarak kamuda istidam edilecek personelin **statülerinin belirlenmesi, kadro veya pozisyonların tespit edilmesi, kadro-pozisyon ihdas, değişiklik ve iptallerinin yapılması, kamu hizmetini yürütecek olan teşkilatların biçimlerinin oluşturulması/kurulması ve kamu hizmetlerinin belirlenmesi/tanımlanması** aşamalarını bir bütün olarak ele alacak (*personel-kadro-teşkilat-kamu hizmeti ilişkisini kuracak*) ve sürekli olarak yönetecek bir fonksiyonun anlaşılması gerekmektedir.

**İlgili Kurumda;**

- Kamunun yürüteceği hizmetlerin (kamu hizmetinin) belirlenmesi ve tanımlanması,
- Bu kamu hizmetlerini yürütecek teşkilat biçimlerinin oluşturulması,
- İş ve hizmet analizine dayalı olarak belirlenecek merkez, taşra ve yurt dışı birimlerinden oluşacak olan söz konusu teşkilatların kurulması, değiştirilmesi ve kaldırılmasının sağlanması,

- Merkezi kamu yönetimini/idareyi geliştirme birimi niteliğini taşıması,

- Bu teşkilatların gerektirdiği kadro ve pozisyonların ihdası, değişiklikleri, iptalleri ve istisnalarının belirlenmesi,

- Hizmet-teşkilat-kadro/pozisyon ilişkisi çerçevesinde uygun personel statülerinin belirlenmesi ve personel mevzuatının oluşturulması,

- Merkezi yönetim bütçe imkanlarının dikkate alınması suretiyle kamu personel bütçesinin oluşturulması,

- Gerek kamu idarelerinden gerek ilgili personel ve sosyal taraflardan gelecek olan talep, sorun ve çözüm bekleyen konuların yönetilmesi,

- Kamu görevlileri sendikaları ile yapılacak toplu sözleşme görüşme ve hakem kurulu süreçlerinde kurum başkanın yer alması, toplu sözleşme dışında sendikalarla sürekli olarak işbirliği içinde hazırlık çalışmalarının yürütülmesi ve yaşanan güncel sorunların çözümüne yönelik olarak söz konusu sendikalarla çalışmalar yapılması, toplu sözleşme veya hakem kurulu kararlarının uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesinde oluşturulacak kurulda yer alması,

- Kamu kurumlarında istihdam edilen kamu görevlileri dışındaki diğer çalışanların çalışmalarının sevk ve idare edilmesi,

- Kamu personel sistemine ilişkin mevzuatın yorumlanması, uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi konularında yargı organlarında taraf olunması,

- Kamu personel sistemine ilişkin bütün verilerin tutulması, işlenmesi ve kişisel veriler haricinde yer alan bilgi ve verilerin toplu sözleşme süreci öncesi ve sonrasında yetkili Konfederasyon/Sendikalar ile paylaşılması,

- Tüm bu süreçlerin izlenmesi, uygulamaların denetimi, yaşanan veya yaşanması muhtemel sorunların çözümü, tereddütlerin münferit görüşler veya tebliğ ve benzeri işlemlerle topluca giderilmesi, şartlardaki değişimlere göre ve dünyadaki iyi uygulama örnekleri dikkate alınarak güncellenmesi ve sürekli geliştirilmesi,

konularında görevli olmalı ile bu konularda tek yetkili ve sorumlu bulunmalıdır.

Kurumun görev ve yetki alanına, istisnasız tüm kamu kurumları (mahalli idareler ve KİT'ler dahil) ve işçiler de dahil olmak üzere tüm kamu personeli statüleri alınmalıdır. Kamu harcamalarının büyük bir kısmına etki edeceği dikkate alındığında bütçe yönetimi ile eşgüdümlü olarak etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak üzere Kurum, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile çalışmaları ortak yürütmelidir.

Aynı zamanda ilgili Kurum;

- Mevzuatın başka bir kamu kurum ve kuruluşuna açık olarak görev ve yetki vermediği kamu personel sistemini ilgilendirecek tüm hizmetler bu kurum tarafından yürütmelidir.
- Kurum gerek fiziki imkanlar gerek nitelikli işgücü açısından güçlü bir şekilde kurulmalı ve alanında uzman kişileri yetiştirmelidir.

- Kurumun bünyesinde oluşturulacak, karar organı niteliği taşıyacak ve aynı zamanda **yetkili konfederasyon temsilcisinin de yer alacağı bir “Kurul” kurulmalı; kanun, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanması, uygulamayla ilgili genel prensiplerin tespit edilmesi ve personel mevzuatının uygulanmasında yeterli hüküm olmaması** nedeniyle kesin bir şekilde çözülmesine imkan bulunmayan durumları, ilgili mevzuatın benzer hükümlerini ve genel ilkelerini dikkate almak suretiyle çözme konularında yetkili kılınmalıdır.

- Kurum, kamu hizmetlerinin eksiksiz yürütülmesi amacıyla, mevcut çalışanların kurumlara, coğrafyaya, zamana göre planlamasını yapmalı, kamu personel politikalarını hazırlamalı, gerek dünya örneklerine gerek ülkenin imkan ve deneyimlerine dayalı olarak uzun vadeli politikalar belirlemelidir.

- Kalkınma planı, üst düzey strateji belgeleri, hükümet programları ve diğer konulardaki kamu personel politikalarına ilişkin bölümlerinin oluşturulmasına etkin bir şekilde katkı sunmalı ve bu daha üst politikalar ile kamu personel politika ve uygulamalarının uyumlu olmasını sağlayacak çalışmalar yapmalıdır.

- Kamu personel sistemini ilgilendirebilecek her türlü kanun tekliflerinin hazırlanmasında ve toplu sözleşme görüşmelerinde etkin bir şekilde rol almalı, **bu tekliflerin hazırlanmasında ve meclise sunulmadan önce yetkili Konfederasyon/Sendikaların görüşü/onayı alınmalı**, yasama faaliyetine de ciddi anlamda istişari katkılarda bulunmalıdır.

- Kamu harcamalarında tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi amacıyla ilgili kanun, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin uygulanmasını düzenlemeli, standartları tespit etmeli ve sınırlamaları belirlemeli, tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması kesin düzenlemeler yapmalı ve tedbirler almalıdır.

- Kurum, tüm idarelerin personel birimlerinde yapılan uygulamalarda standart, birliktelik ve koordinasyon sağlamak üzere eğitim programları, periyodik merkezi veya bölgesel toplantılar veya seminerler gibi çalışmalar yapılmalı, bu çalışmalara yetkili sendikalarından da katılım sağlanmalıdır.

### **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeleri**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, üç temel ilke **“Sınıflandırma, Kariyer ve Liyakat”** üzerine kurulmuştur. Bu ilkeler, Kanununun temel ilkesi olmanın yanında, memurluğun temel niteliklerini de oluşturmaktadır. Bu ilkeler esasında statü hukukunu oluşturduğunu kabul edebiliriz. Aynı zamanda bu ilkeler, Kanununun gerektiğinde yorumlanmasında kullanılacak olan esasları da oluşturmaktadır.

Kamu hizmeti, bütün bireylere eşit, tarafsız ve adil bir şekilde sunulması ne kadar önemliyse kamu personel sistemi içerisinde de bu ilkelerin personel açısından büyük önemi bulunmaktadır. Kamu görevlileri, gerektirdiği niteliklere ve meslek ayrımlarına göre sınıflandırılması; bilgi, birikim ve deneyimlerinin artırılarak kariyerlerinin ilerlemesinin sağlanması ve aynı zamanda bu

süreçleri liyakat içerisinde tamamlanması esas alınmıştır.

Günümüz itibarıyla hem çalışma biçimlerinde hem de çalışma hayatına dahil olma süreçlerinde yaşanan değişim dikkate alınarak günün ihtiyaçlarına, gerekliliklerine ve beklentilerine uygun olacak şekilde yeni ilkelere belirlenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda;

- Memur hizmet sınıfları günün koşullarına, kamu hizmetlerinin gereklerine ve mesleklerle göre artırılmalıdır. Bu doğrultuda, 12 hizmet sınıfı artırılmalı, meslek ve görev tanımına uygun sınıflar oluşturulmalı, hizmet sınıfları personel sayısını ve dağılımını adil ve makul bir ayrıma alacak şekilde düzenlenmelidir.

- Kariyer ilkesini esnetici uygulamalar ortadan kaldırılmalıdır.

- Liyakat ilkesinin uygulama alanını daraltacak ya da engelleyecek tutumlar ortadan kaldırılmalıdır. Liyakat ilkesine zarar verici mahiyette genişleyen, istisnai memurluk uygulaması kurumsal ve unvan bazlı olarak daraltılmalıdır.

- Memurluğun üç ilkesinin yanında, **adalet, eşitlik ve şeffaflık** ilkeleri eklenmelidir.

- Adalet, eşitlik ve şeffaflık ilkeleriyle adil ve tarafsız kamu personel alımı sağlanmalı, çalışanlar arasında hiçbir ayırım yapılmamalı, liyakat, ehliyet ve hakkaniyet eksiksiz uygulanmalı, bütün süreçler şeffaf ve açık olmalıdır.

- Kadro tanımlamaları yapılmalı, görevle bağlı olarak yükselme durumunda

mevzuattan kaynaklanan çarpıklık ve eksiklik giderilerek mali haklarda yaşanan kayıplar telafi edilmelidir.

- Mühendislik Meslek Kanunun çıkarılması, Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin mali ve özlük hakları ile mesleki sorumluluk mağduriyetleri giderilmelidir.
- Hemşirelerin hizmet alanları ve sorumluluklarının belirlenmesi, risklerinin görülmesi ve Hemşirelik Meslek Kanunun çıkarılması gerekmektedir.

### Kamu Personel Rejiminde Statüler

Kamu personel sisteminde yakın tarihte yapılan düzenlemeler sonrasında asli istihdam türünün dışına çıkılarak farklı istihdam biçimleri hayata geçirilmiştir. Çalışanların hangi istihdam biçimine tabi olduğu çok detaylı incelemeler sonrası anlaşılabilir. Diğer taraftan, mevcut sistem aynı işi yapan çalışanların farklı statülerde olduğu karmaşık bir yapıya dönüşmüştür.

Farklı çalışma biçiminde yaşanan bu çeşitlilik özellikle iş-aile hayatı uyumu noktasında personelin huzursuz olmasına ve iş barışının da bozulmasına neden olmuştur. Memur-Sen olarak, 2011 ve 2013 yıllarında 280 bin sözleşmeli, 2023 yılında ise 460 bin sözleşmeli personeli kadroya geçirerek büyük ve önemli bir adım atılmasına vesile olduk.

Sözleşmeli personel istihdamına ilişkin farklı kurum ve kuruluşların farklı sözleşme biçimleri, uygulamada sorunlar çıkarmaktadır. Kamu personel sistemi içerisinde,

statüler arasında belirli zaman dilimlerinde yapılan her türlü geçişler, statülerin ve sistemin özüne zarar verdiğinden, kamuda asli istihdam türü kadrolu olmalı, memur işi yapan işçi çarpıklığına da son verilecek şekilde sağlıklı bir sistem kurulmalıdır. **Kamu personel sistemi, kadrolu memur ve işçi olacak şekilde sadeleştirilmelidir.**

Diğer taraftan, kamu personel rejiminin yönetimi için gerekli nicel veri hemen hemen yok denecek düzeydedir. Rejime ilişkin tek nicel veri, T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı veri setinden ibarettir. Bu verilerin çeşitlendirilmesi sistemin yönetimi için şarttır. Bu verilerin aylık olarak, **Hazine ve Maliye Bakanlığı ile T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı** tarafından düzenli ve erişilebilir olarak paylaşılması gerekmektedir.

Aynı zamanda, kamuoyunda paylaşılan en düşük kamu görevlisi, ortalama kamu görevlisi ve benzeri maaş ve ücretlerin hangi kadro-unvan-derece-medeni durum esas alınarak yapıldığı bilinmemektedir. Bu veriler somut bir şekilde paylaşılmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılması öngörülen iş ve hizmetlerin yapısı ve niteliği göz önünde bulundurulmak suretiyle, hangi "*statülerde*" personel istihdam edileceği belirginleştirilmelidir. **Aynı veya benzer hizmetler için farklı statüde personel çalıştırılmamalıdır.**

Bu çerçevede;

- Sözleşmeli personel istihdamı sonlandırılmalı, 3+1 uygulaması kaldırılmalı, kadrolu istihdam esas olmalıdır. 2025 Aile

Yılı'nda iş-aile hayatı uyumunu sağlayacak şekilde sözleşmeli personel istihdamı tarihe karışmalıdır.

- Kamu kurum ve kuruluşlarında aynı işi farklı isimlerle ve istihdam biçimleriyle yapan çalışanlar bulunmaktadır. Anayasa'nın amir hükmü "kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." Benimsyecek mevzuat ve statüler oluşturulmalı, kamu kurum ve kuruluşlarının fabrika, şantiye, atölye, çiftlik ve arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde istihdam edilen işçiler hariç olmak üzere ilgili yer ve birimlerinde memur veya sözleşmeli personel eliyle yürütülmesi gereken işlerde sürekli işçi kadrolarında çalışmakta olanlar memur kadrolarına geçirilmelidir.

- Kamu kurum ve kuruluşlarına statüsü belli olmayan İş Kanunu ile 657 sayılı Kanun arasında sıkıştırılmış, idare tarafından görevlendirilmiş personel de kadroya geçirilmeli ve memur statüsünde yer almalıdır.

- Kadrolu istihdam statü hukukunun özüne zarar vermeyecek şekilde, güvenceli olması ve personelin talep etmesi kaydıyla esnek, uzaktan, dönüşümlü ve benzeri çalışma modelleri getirilmeli, kamu hizmeti sunumunda verimlilik artırılmalıdır.

- Kamu personel rejiminin yönetimi için gerekli nicel veri hemen hemen yok denecek düzeydedir. Rejime ilişkin tek nicel veri, mülga BÜMKO Genel Müdürlüğü'nün veri setini takip eden SBB veri setinden ibarettir. Hazine ve Maliye Bakanlığı ile T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Büt-

çe Başkanlığı tarafından bu verilerin çeşitlendirilmesi sistemin yönetimi için şarttır.

- Maaş sistemine ilişkin veri seti de hemen hemen yoktur. Bunun Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından düzenli olarak açıklanması gerekir. Maaş sistemindeki kapalı veriler, sistemin yönetilmesini güçleştirmektedir. En düşük kamu görevlisi, ortalama memur maaşı, maaş ve ücretlerin hangi kadro-unvan-derece-medeni durum esas alınarak yapıldığı bilinmemektedir. Bu veriler somut bir şekilde paylaşılmalıdır.

## Kamu Personel Sisteminde Kadro

Kamu hizmeti ile memur arasındaki ilişki kadro aracılığıyla kurulduğu görülmektedir. Memurlar kadroya dayalı olarak istihdam edilirler. Memurlar kadroya dayalı olarak, sözleşme ilişkisi ile istihdam edilen sözleşmeli personel ve işçi gibi kategoriler ise pozisyona dayalı olarak istihdam edilirler. Kadroda, memurun sınıf, unvan, görev yeri, görev-sorumluluğu ve derecesi yer alır.

Memur açısından ise, kadro, statü hukukunun en önemli parçasıdır. Yine aynı şekilde memur, kamu personel rejimi ile ilişkisini kadro aracılığıyla kurar. Memurun maaş ve diğer özlük hakları yine kadro aracılığıyla kurulur. Devlet Memurları Kanunu, bu çerçevede, 33. maddesinde "Kadrosuz memur çalıştırılmaz" ilkesini kabul etmiştir.

Anayasa'nın 128. maddesinin ikinci fıkrası, memurun kadrosu dahil bütün özlük işlerinin kanunla düzenleneceğine amirdir. Diğer yandan, kadro ihdas ve iptali, bütçe ile doğrudan ilişkili olarak harcama niteliği

taşıdığı için, yasamanın yetkisinde ve bütçe hakkı olması dolayısıyla kanunla düzenlenmesi gereken bir konudur. 2018 yılına kadar, kadrolara ilişkin işlemler, 190 sayılı KHK çerçevesinde yürütülmüş ve KHK'nın eklerinde ilgili kadro cetvelleri yer almıştır.

2017 Anayasa değişikliği ve 2018 yılında geçilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulmasının Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenmesi, tüzel kişiliğin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulabilmesi ve Cumhurbaşkanlığı'nın, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabilmesi kabul edilmiştir.

Bu Anayasa hükümlerine dayalı olarak 703 sayılı KHK ile Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklik ile kadroların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmesi kuralı; ardından kabul edilen 2 sayılı CBK ile kadroların CBK ile düzenlenmesi esası kabul edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi açılan iptal davalarında verdiği kararlarla, öğretim elemanları ile hakim ve savcılar yönünden kadroların ihdasında kanunilik ilkesini benimserken, kamu kurum ve kuruluşlarında kadroları CBK ile ihdas edilmesi kuralını benimsemiştir.

#### **Bu çerçevede;**

- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kadrolarının iptal ve ihdasının kanun konusu olması, memurların statü güvencesinin bir unsurudur ve bu durum Anayasanın

amir kuralı, aynı zamanda bütçe hakkının bir gereğidir. Bu doğrultuda, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kadro iptal ve ihdasının mutlak olarak kanun konusu olması gereklidir.

- Kamu personel rejimine ilişkin verilerin ve 2 sayılı CBK'nın eklerinin kamuoyunun takip edeceği biçimde yayınlanması ve hangi kamu kurum ve kuruluşunda hangi statüde, hangi derecede ve hangi kamu görevlisi yer aldığı açıklanması gerekmektedir.

- Geçmişten günümüze kamu hizmetinin eksiksiz ve sağlıklı biçimde sunulması için birçok kadro ihdas edilmiştir. Geldiğimiz noktada bazı kadrolarda yer alan kamu görevlisi sayısı oldukça azalmış, bazılarında belirli bir dönemden sonra alım olmamış, bazılarında ise hiç personel kalmamıştır. Hem kamu hizmetinin sağlıklı yürüyebilmesi hem de personel arasında yaşanan sorunların azaltılması için kadro unvanlarının genel olarak sadeleştirilmesi gerekmektedir.

- Geçici görevlendirmeler, kadro sistemini işlevsiz hale getirecek biçimde geniş tutulmamalı, kamu görevlilerinin talepleri dışında olan geçici görevlendirme ve süreler azaltılmalıdır.

#### **Memurların Genel Hakları ve Yasakları**

Devlet memurlarının genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarını bir tablo şeklinde ve topluca şu şekilde göstermek gerekirse;

| Ödev ve Sorumluluklar                                                                                                      | Haklar                             | Yasaklar                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| - Sadakat                                                                                                                  |                                    |                                                                 |
| - Tarafsızlık ve devlete bağlılık                                                                                          |                                    |                                                                 |
| - Davranış ve işbirliği                                                                                                    | - Uygulamayı isteme hakkı          | - Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı                    |
| - Yurtdışında davranış                                                                                                     | - Güvenlik                         | - Grev yasağı                                                   |
| - Amirin sorumlulukları                                                                                                    | - Emeklilik                        | - Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı |
| - Memurun sorumlulukları <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emirlere uyma</li> <li>• Kanunsuz emre uymama</li> </ul> | - Çekilme                          | - Hediye alma, menfaat sağlama yasağı                           |
| - Kişisel sorumluluk ve zarar                                                                                              | - Müracaat, şikayet ve dava açma   | - Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı              |
| - Kişilerin uğradıkları zararlar                                                                                           | - Sendika Kurma                    | - Gizli bilgileri açıklama yasağı                               |
| - Mal bildirim                                                                                                             | - İzin                             |                                                                 |
| - Basına bilgi demec verme                                                                                                 | - Kovuşturma ve yargılama          |                                                                 |
| - Resmi belge araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dışında çıkarılması ve iadesi                                      | - İsnad ve iftiralara karşı koruma |                                                                 |

Devlet memurlarının genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarına dair durumu bu şekilde özetlemek mümkün olmakla birlikte, 657 sayılı Kanun dahilinde tanınmış olan, ancak doğrudan “hak”, “sorumluluk” veya “yasak” olarak Kanunun ilgili bölümlerinde tanımlanmamış olduğu için kapsama alınmamış olan aşağıdaki mecburiyet, imkan ve yasakların da, konuya ilişkin değerlendirmelerde göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir.

| Mecburiyet            | İmkanlar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Yasaklar                                                                                                           |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Kıyafet mecburiyeti | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kanunla düzenleme</li> <li>- Liyakat sistemine dayanarak en yüksek derecelere kadar ilerleme</li> <li>- Aylık alma</li> <li>- Sosyal yardımlardan yararlanma</li> <li>- Yolluk alma</li> <li>- Ödül alma</li> <li>- Sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmama</li> <li>- Sağlık sigortası</li> <li>- Haklarında kamu davası açılmış olup da beraat edenlerin avukat ve diğer yargı giderlerinin karşılanması</li> <li>- Naklen atanma <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sınıf ve unvan değişikliği</li> <li>• Yer değiştirme</li> <li>• Kurum değiştirme</li> </ul> </li> <li>- Yeniden atanma <ul style="list-style-type: none"> <li>• İstifa sonrası</li> <li>• Emeklilik sonrası</li> </ul> </li> <li>- Geçici görevlendirilme <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurum içi</li> <li>• Kurum dışı</li> </ul> </li> <li>- Hizmet içi eğitim</li> <li>- Yurt dışı eğitim</li> <li>- Sosyal tesislerden yararlanma</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin suçu oluşturan fiil ve haller</li> <li>- İkinci görev</li> </ul> |

Ayrıca, **657 sayılı Kanun dışında diğer mevzuatta** yer alan hükümler uyarınca Devlet memurları için belirlenmiş olan haklar, sorumluluklar veya yasakların da bu değerlendirmelerde dikkate alınması uygun olacaktır. Bunlara aşağıdaki hususlar örnek olarak gösterilebilir:

- Toplu sözleşme yapma hakkı.
- Yeşil pasaport alma imkanı.

- Bazı kamu görevlileri bakımından derneklere üye olmaya ilişkin kısıtlamalar.

- Memuriyetten ayrıldıktan sonra bile belli bir süre kurumuna karşı iş/görev alma yasağı.

Mevcut düzenlemelerin ağırlıklı olarak 1982 yılında dönemin siyasi anlayışı çerçevesinde yapılmış olması hususu ve üzerinden geçen kırk yıldan fazla zaman içerisinde dünyada ve ülkemizdeki gelişmeler dikkate alınmak ve özellikle anılan düzenlemelerin yapılmış olduğu dönemde kamu görevlilerinin sendikal haklarının bulunmayışı hususu dikkate alınmak suretiyle; memurların genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarına dair düzenlemelerin günümüz koşullarına uyum sağlayabilecek şekilde yeniden ele alınarak güncellenmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede;

- Siyaset yasağı sonlandırılmalı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7 nci maddesindeki "Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar,..." yasağı kaldırılmalıdır.

- Anayasamızda korunan düşünce ve ifade özgürlüğü hakkının ve yargı kararlarının uzantısı olarak Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasakları; ILO normları çerçevesinde ve sendikal hak ve özgürlükler kapsamında yeniden düzenlenmelidir.

- Sendikal haklar üçlüsünden olan ve sendikal mücadelenin zeminini oluşturan grev hakkı kamu görevlilerine de tanınmalıdır. Sendikal mücadelenin direncini azaltan, toplu sözleşme masasını etkisizleştiren ve aynı zamanda masada emek tarafının gü-

cünü baskılayan grev hakkı eksikliği giderilmeli, yasal düzenlemesi yapılmalıdır.

- Kılık-kıyafet özgürlüğü noktasında ortaya konulan sivil itaatsizlikler dikkate alınarak Devlet Memurlarının Kılık-Kıyafet Yönetmeliği ve disiplin mevzuatı yeniden düzenlenmeli, kamu görevlileri tek tipleştirilmekten kurtarılmalı, belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak Disiplin cezaları arasındaki fiil ve hallerden sayılmamalıdır.

- Sosyal medya davranışlarına ilişkin hak, ödev ve sorumluluklar açık bir şekilde düzenlenmelidir.

- Memuriyetten ayrıldıktan sonra bile belli bir süre kurumuna karşı iş/görev alamama yasağı düzenlenmelidir.

- Haklarında kamu davası açılmış olup da beraat edenlerin avukat ve diğer yargı giderlerinin karşılanması konusundaki mevcut imkanlar genişletilmeli, görev suçu dışındaki suçlar nedeniyle belirli tarife ve oranda avukat limiti belirlenmeli ve mağduriyetler giderilmelidir.

- Yurtdışında yaptırılan lisansüstü eğitimlerin bir kısmı yurtiçindeki araştırma üniversitelerinde yaptırılmalı, hem üniversitelerin gelişmesine hem de kaynak kullanımına katkı sağlanmalıdır.

## Kamu Personel Alım Sistemi

Anayasaya göre kamu hizmetine girme hakkı siyasi haklar arasında düzenlenmiştir. Kamu görevlisi olarak çalışma, gerekli şartları taşıyan her vatandaşın en temel demok-

ratik hakkıdır. Tarihi süreci ve değişiklikleri detaylı bir şekilde anlatılan kamu personel alım sisteminin; bazı dönemlerde farklı uygulamalar, tutumlar ve olumsuz yansımalar nedeniyle eleştirilere maruz kaldığı açıkça görülmektedir.

Özellikle kamu personel alım sisteminde uygulanan mülakat sisteminin tarafsız, adil ve liyakati esas almayan uygulamaları nedeniyle başta kamu görevlisi adayları olmak üzere kamuoyu tarafından tepkiye neden olmuştur. Aynı zamanda 1999 yılında da “kurumsal yazılı ve mülakat sınavı ile personel alımı sistemin”den “merkezi sınav sonucuna doğrudan merkezi yerleştirme sistemi”ne geçiş sürecinde de mülakat konusu en çok yakınılan sorunlar arasında yer almıştır.

Kamu kurumlarına mülakat sınavı ile yapılan personel yerleştirmelerine ilişkin toplumsal algı o derece kötüdür ki, 1999 yılında kariyer meslekler dışında kalan (B) grubu kadrolar için “sadece yazılı sınav sonucuna göre bir kadro veya pozisyona yerleştirilebilir olma” esasına dayanan sistem kurulduğunda kamuoyunda büyük memnuniyetle karşılanmıştır.

Sözleşmeli personel alımlarında da merkezi sınav sonrası kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav uygulamasına geçişler, 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın personel alım sistemini düzenleyen Ek 2. maddesine eklenen fıkralarda açıkça görülmektedir.

**Bazı hizmet alanlarında merkezi sınava ilave olarak, özel eğitim ve deneyimler tercih edilebilse de (milli istihbarat, emniyet, jandarma vb.) 11 hizmet kolu içerisinde**

**yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personel alımında mülakat tamamen kaldırılmalı, alan/branş testleri ve grupları zenginleştirilmeli, mesleki bilgi ve beceriyi ölçen ve liyakat temelli objektif usuller kullanılmalıdır. Aynı zamanda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları kapsamında uygulanan mülakat sisteminin de kaldırılması gerekmektedir.**

### Kamu Yönetiminde Terfi Sistemi

Ülkemizde kamu yönetiminde terfi sistemi-ne ilişkin tespit ve değerlendirmeler aşağıda sıralanmaya çalışılmıştır;

- Bakanlıkların ve kamu kurumlarının hiyerarşik kademeleri göz önüne alındığında yapılabilecek ilk tespit, öteden beri yönetim sistemimizde yer alan ve bürokratik yapı ile siyasi makam arasında koordinasyon ve uyumun sağlanması ile vazifeli “**müşetşarlık**” makamının kaldırılmış olmasıdır.

- 174 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile gerekli değişiklikler yapılarak “Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı” adının, “Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği” olarak değiştirilmesi olumlu değerlendirilmektedir.

- Yeni sistemde üst düzey yöneticiliklere atanmada öngörülen **asgari hizmet süresi şartının 12 ve 10 yıldan 5 yıla indirilmesi**, üstelik bu hizmet süresi şartı için özel sektörde çalışılan sürenin tamamının dikkate alınması uygulaması, bürokratik yapının sevk ve idaresi ile kurumsal hafızanın kamu hizmetine yansıtılmasında istenilen neticeleri sağlamadığı düşünülmektedir. Bunun

memuriyetin kariyer ve liyakat ilkeleri ile uyumlu olmayan bir sistem değişikliği yapısının oluşumuna sebebiyet verdiği değerlendirilmesi de yapılabilir.

- Yedi yıla yakın bir sürenin uygulama sonuçları değerlendirilerek sadece özel sektör tecrübesine dayalı üst düzey yönetici atamalarından beklenen faydanın temin edilemediği değerlendirilmelidir.
- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi-ne geçişte var olan “Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılan atamalar” ile “Cumhurbaşkanı Onayı ile yapılan atamalar” arasındaki ayırım, sadece bir kavram farklılığından kaynaklanmıyorsa, **Cumhurbaşkanı Onayı ile yapılan atamalarda onay makamının belli olmasına karşılık teklif makamının belirsiz olduğu değerlendirmesi yapılmıştır.**
- MİT Başkanı, MGK Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığına doğrudan bağlı kurumların üst yöneticilerinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanması tabiidir.
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin **Ek 36. Maddesiyle getirilen belli yönetici seçiminde belli kısıtlamaların (meslek, hizmet sınıfı vb.) olmamasını öngören sistemin uygulama sonuçları fayda-maliyet analizi yapılmalıdır.**
- İnisiyatif kullanılmayan/kullanılmasına gerek olmayan bazı üst düzey yönetici atamalarının (Bakınız müfettiş vb atamaları) Cumhurbaşkanınca yapılmasının **zaman israfı** olduğu değerlendirilmektedir.
- **Yöneticilik görevlerinden alınan veya görev süresi sona eren yöneticiler için ön-**

**görülen sistemde birbirinden farklı uygulamalar söz konusudur.** Farklı uygulamalar değerlendirilmeli ve birlik sağlanmalıdır.

- **Kamu görevlilerine birden fazla maaş ödenmesi adıyla kamuoyunda eleştirilen uygulamalara son verilmelidir.**
- Her düzeydeki yönetici atamalarında liyakat ve kariyer ilkelerine dikkate edilmektedir.
- Görevde Yükselme ve unvan Değişikliği Sınavlarında mülakat uygulaması kaldırılmalıdır.

## **Memurların Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları**

Kamu hizmetlerinin kendine özgü kurumları ve kuralları olması nedeniyle kamu düzeninin, toplum düzenini sağlayan ceza hukuku kurallarıyla korunması mümkün olmamıştır. Kamu hizmetlerinin zamanında, etkili ve verimli bir biçimde yerine getirilebilmesi için ayrı kurallara ihtiyaç duyulmuştur. İşte bu ihtiyaçtan da disiplin kuralları ortaya çıkmıştır.

Disiplin kuralları; yürütülen kamu hizmetlerinin yerine getirilmesiyle görevlendirilenlerin, etkili ve verimli olarak çalışabilmeleri için gerekli olan davranış ve düzenlemeler disiplin kuralları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle disiplin kuralları, çalışanların, görevleri esnasında veya görevleri dışında, birbirleriyle ve vatandaşla olan ilişkilerinde uymaları gereken kurallar bütünüdür. Bu özellikleri nedeniyle disiplin kuralları, söz konusu çalışanların ödev ve yükümlülüklerini, yasaklanmış davranışlarını belirler ve kurumun iç düzenini korumaya çalışır.

Disiplin hükümleri bir yandan kamu düzenini korumaya çalışırken, diğer yandan ise memurun hukukunu korumaya çalışmaktadır. Disiplin cezaları bir idari işlem olmakla birlikte diğer idari işlemlerden bazı farklılıklar taşımaktadır. Bunlardan en önemlileri, kesinleşen disiplin cezalarının hem memuru hem cezayı veren idari makamları bağlamış olması, kesin nitelikte olması ve işlem tesis edildikten sonra artık o işleme karşı idari makamlar tarafından yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamasıdır.

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ve bu cezaların uygulama şekli ile disipline ilişkin diğer hususlar, Anayasa, 657 sayılı Kanun ve bu Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Disiplin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanunda disiplin hukukuna ilişkin konularda yapılacak düzenlemelerde aşağıda hususların göz önünde bulundurulmasında fayda bulunmaktadır:

- 657 sayılı Kanunda disiplin cezası gerektiren fiil ve haller ilk defa 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle düzenlenmiş ve daha sonra bazı kısmi değişiklikler yapılmıştır. İşin doğası gereği disiplin cezası gerektiren fiil ve hallerin tamamının Kanunda sayma imkânı bulunmadığından, Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilmesi hükme bağlanmıştır. Gerek bu kapsamda ortaya çıkan fiil ve haller gerek günün koşulları çerçevesinde ortaya çıkan ve çıkması muhtemel fiil ve haller dikkate alınarak **disiplin cezası gerektirecek fiil ve hallerin günün koşullarına uygun olarak yeniden ele alınması** gerekmektedir.

- Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunlu olup, soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilememektedir. 657 sayılı Kanunda disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar düzenlenmişken **“Soruşturmacının kim olacağı** düzenlenmemiştir. Öncelikle disiplin soruşturması süreci özel bilgi ve tecrübe gerektirmektedir. Soruşturmacı olarak belirlenen kişinin bu konuda eğitim almış olması soruşturmanın selameti açısından oldukça önemlidir. **Soruşturmayı kimlerin yapabileceği ve soruşturmacının niteliği gibi hususlar Kanunda açıkça** düzenlenmelidir.

- 657 sayılı Kanunda, “*Soruşturma Usulü ve Süreci*” hakkında da herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Disiplin hukukunun uygulanmasında, **keyfilik ve usulsüzlüklerden kaçınmak için denetime ihtiyaç olduğu** açıktır. Dolayısıyla disiplin cezaları bir soruşturma sonucu uygulanacak işlemler olup soruşturma, belli usul ve şekillerde yapılmaktadır. Bu usul ve şekillerin önceden bilinmesi aynı zamanda memura da güvence sağlayacaktır. Dolayısıyla, Kanunda **soruşturma usulü ve süreci ile soruşturma raporunda olması gereken bilgi ve belgelerin neler olacağı ana hatlarıyla** düzenlenmelidir.

- Kanunun 132 nci maddesinde disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade ettiği ve derhal uygulanması gerektiği, 135 inci maddesinde ise itirazda sürenin kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gün olduğu ifade edilmiştir. Kanunda disiplin cezalarının ilgiliye hangi süre içinde tebliğ edileceği düzenlenmemiştir. Disiplin cezalarına ilişkin **“Tebliğ Süresinin”** de Kanunda

düzenlenmesi ve **söz konusu disiplin cezalarının da tebliğ tarihinden itibaren hüküm ifade etmesinin daha doğru** olacaktır.

- Kanunda, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanının uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Bu durumda, uyarma cezası önerilen memura bir alt cezanın ne şekilde uygulanacağı belli değildir. Kanun açıkça en alt cezanın uyarma cezası olduğunu belirtmiştir. Uygulamada yaşanan tereddütlerin giderilmesi amacıyla Kanunda uyarma cezası önerilenlere bir derece hafif ceza verilmesi gereken durumlarda **herhangi bir disiplin cezası verilmeyeceği hususunun düzenlenmesi** gerekmektedir.

- Kanunda, Devlet memurluğundan ölüm hali hariç herhangi bir nedenle ayrılan kişiler hakkında derdest disiplin soruşturmalarının akıbeti hakkında herhangi düzenleme mevcut değildir. **Bu husus Kanunda açıkça düzenlenmelidir.**

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler tarafından, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararıyla verilmektedir. **Aylıktan kesme cezasının da niteliği, ağırlığı ve sonuçları göz önünde bulundurularak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında olduğu gibi disiplin kurullarında görüşülmesinin daha doğru olduğu değerlendirilmektedir.**

- 657 sayılı Kanunun ilk halinde disiplin cezalarından birisi de **“geçici olarak görevden çıkarma”** cezası idi. Söz konusu ceza daha sonraki düzenlemelerde yürürlükten kaldırılmıştır. Bazı fiil ve haller ile kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren fiil ve hallerin tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanarak memuriyetten çıkarma cezası alabilecekler için cezaya neden olan fiil ve halin niteliğine bağlı olarak bir aydan altı aya kadar aylıksız olarak **“geçici olarak görevden çıkarma” cezasının yeniden ihdas edilmesinde fayda** bulunmaktadır.

- Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında 1 ay içinde disiplin soruşturmasına, memurluktan çıkarma cezasında 6 ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanışımına uğramaktadır. Disiplin cezasına esas teşkil eden fiil ve hallerin niteliklerine göre farklı soruşturma zamanışımı süreleri yerine, **fiilin öğrenildiği tarihten itibaren 1 ay içinde disiplin soruşturması ve disiplin kovuşturmasının düzenlenmesi** özellikle uygulamada ortaya çıkan karışıklıkları gidermek açısından faydalı olacaktır.

- Kanunda, memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak, garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı tespit edilen amirler ile görevden uzaklaştırma tedbirinin derhal kaldırılması gereken hallerde bu tedbiri kaldırmayan amirlerin hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabi olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu amirlere **hukuki, mali ve cezai sorumluluk kapsamında ne gibi ceza verileceği ve içeriğinin netleştirilmesinde fayda** bulunmaktadır.

- Kanunda, disiplin cezalarına karşı hangi sürede ve hangi mercilere itiraz yoluna gidileceği düzenlenmiştir. Görevden uzaklaştırma işlemine karşı nasıl itiraz edileceği hususu düzenlenmemiştir. Bu hususunda **açıkça düzenlenmesi gerekmektedir.**

- Kanunda görevden uzaklaştırmanın bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebileceği, bir ceza kovuşturması icabından olduğu takdirde ise görevinden uzaklaştırmaya yetkili amirin ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar vereceği hükme bağlanmıştır. Gerek ceza kovuşturmalarının gerek konuya ilişkin sürecin uzun sürmesi nedeniyle, bir **memur uzun süre görevden uzakta kalabilmekte ve bundan kaynaklı mağduriyet yaşayabilmektedir.** Söz konusu mağduriyetin yaşanmaması için ceza kovuşturmalarından kaynaklı görevden uzaklaştırmalarda da disiplin kovuşturmalarında olduğu gibi, tutukluluk haline dayalı olanlar hariç olmak üzere **üst sınır getirilmesi doğru** olacaktır.

- Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurullarına, varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de üye olarak katılacağı belirtilmiştir. Söz konusu kurullarda, talebi halinde sendikalı olmayan memurlar için de istihdam edildiği kamu kurum ve kuruluşunun yer aldığı hizmet kolundan olmak üzere memurun tercih ettiği **sendikanın (hiçbir sendikaya üye olmayan kamu görevlisinin talebi, sendikanın da uygun bulması halinde) temsilci bulundurması** faydalı olacaktır.

- Kanunda düzenleme yapılarak, Disiplin Kurullarında yer alacaklar içerisinde sendika temsilcisinin açıkça belirtilmesi, uygulamada ortaya çıkan ve keyfi tutumlara neden olan sorunlar giderilmelidir.

- Farklı istihdam biçimlerinde yer alan kamu görevlilerine yönelik uygulanan farklı zaman aşımı süreleri tekleştirilmeli, sadeleştirilmeli ve yeniden düzenlenmelidir.

- Muhakkiklerin soruşturma yapma usulü de kanunda düzenlenmelidir.

- Soruşturma dosyasına erişim ile ilgili güvence (savunma istemi ile birlikte soruşturma raporunun ilgiliye tebliği) Kanun'da düzenlenmelidir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği, Mesleki Sorumluluk Önlemleri ile Kamu Görevlisine Karşı Şiddetin Önlenmesi**

Son 200 yılda çalışma hayatı önemli değişimler geçirmiş olup son dönemde ise iş sürelerinin azaltıldığı, iş yükü ve baskısından uzak çalışma ortamlarının tasarlandığı, çalışanları sosyal hayattan koparmayan çalışma düzeni ile mutlu çalışanlara sahip olan yapıların çok daha başarılı olduğunu görmekteyiz.

Ülkemizde her alanda hizmet veren milyonlarca kamu görevlisi ve 85 milyon vatandaşın bulunduğu dikkate alındığında, hizmetlerin sunucusu durumunda bulunan kamu görevlileri ile kamu hizmetinden faydalanan vatandaşların sık sık karşı karşıya geldiği görülmektedir. Kamu hizmeti sunucusu memurları, iş yerinin ve iş ortamının getirdiği risklere karşı koruma görevi kamu

işverenine aittir. İşverenin bu sorumluluğu uluslararası anlamda iş sağlığı ve güvenliğini iş hayatının en önemli konuları arasında yer almasına sebep olmakta ve hatta iş kazası ve meslek hastalıkları düzeyleri ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ve vatandaşlarına verdiği değeri gösteren parametreler olarak değerlendirilmektedir.

Vatandaşlarına kaliteli hizmet sunmaya çalışan kamu kurumları, çalışanlarını işin getirdiği risklere karşı korurken hizmet gereği yapılan iş ve işlemlerden olumlu/olumsuz etkilenen veya hizmet sunumundan memnun olmayan vatandaşların sözlü, psikolojik veya fiziksel şiddetinden de korumakla görevlidir. Kamu tarafı, hem işveren hem de devlet vasfının gereği olarak bazı tedbirleri ve önleyici mekanizmaları hayata geçirmekte çoğu işverenlere göre daha hızlı ve etkili davransa da; iş sağlığı ve güvenliği noktasında alması gereken tedbir ve önlemlerden kaçınılabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası düzeyde devlet, işveren, sendikalar ve meslek odaları önemli çalışma ve araştırmalar gerçekleştirmektedir. Dünyada uluslararası düzeyde ülke bazında iş sağlığı ve güvenliği noktasında kurumsal yapılar bulunmakla birlikte; küresel ölçekte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik de yapılar yer almaktadır. Bunlar;

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO)
- Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA EU)
- Ülkemizde ise;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

- Kamu Görevlileri Sendikaları,
- İşçi Sendikaları,
- İşveren Sendikaları,
- Meslek Örgütleri/Odaları

yer almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında son 20 yılda önemli adımlar atılmış ve 6331 sayılı yasanın hayata geçirilmesi ile tüm sektörlerde iş kazası ve meslek hastalıklarına rastlanma sayısında memnuniyet verici azalmalar meydana gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eksiklikler halen bulunmasına karşın süreç olumlu yönde ilerlemekte ancak kamu görevlilerine karşı şiddetin her geçen gün artış gösterdiği de verilere yansımaktadır.

Kamu görevlilerine yönelik, kamu iş yerinde veya denetim, kontrol, inceleme, yer tespiti, kamulaştırma ve benzeri nedenlerle işyeri dışında şiddet eylemleri gerçekleştirildiği kamuoyuna sıklıkla yansımaktadır. Bu tür şiddet, kamu görevlisinin işini yapmasına engel olması yanında, kamu hizmetlerinin de doğru, düzgün ve zamanında yapılmasını engelleyerek, kamu zararının doğmasına sebep olmaktadır.

Kamu görevlilerinin bütününe kapsayacak ve şiddet olaylarını önleyecek şekilde; failleri cezalandıracak, mağdurlara hukuki koruma sağlayacak ve şiddet olayını sonlandıracak caydırıcı mekanizmaların ve cezaların devreye sokulması gerekmektedir. Özellikle kamu görevlilerine karşı işlenen

suçlarda tutuklu yargılanma müessesesine ilişkin önlemler geliştirilmeli; görevi başındaki kamu görevlisine karşı işlenen suçlar katalog suçlar arasına alınmalı, yaptırımların etkinliği ve caydırıcılığı sayesinde, hali hazırda görevini ifa etmekten ve kamuya yarar sağlamaktan başka amacı olmayan kamu görevlilerine karşı işlenen suçlar önleyici mekanizmalarla azaltılmalıdır. Kamuya yansıyanın çok daha ötesinde sağlık çalışanlarına, eğitimcilere, denetim, kontrol, inceleme, yer tespiti, kamulaştırma ve benzeri nedenlerle işyeri dışında yer alan kamu görevlilerine yönelik şiddet olayları yaşanmaktadır.

Aynı zamanda; iş yeri içerisinde de kamu görevlilerinin motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyen mobbing olayları yaşanmaktadır. **“İş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi”ne ilişkin Genelge yayımlanarak Kurul oluşturması** oldukça önemlidir. Toplu sözleşme masasında da uzunca süredir teklif olarak yer verdiğimiz “Kamu görevlilerine yönelik ‘mobbing’ fiillerinin tespiti için işyerlerinde aralarında sendika temsilcilerinin de bulunduğu ‘Mobbing Kurulları’ oluşturulması” hususu bu süreci yakından takip ettiğimizi ve çözüm yöntemini de belirttiğimizi göstermektedir.

Diğer taraftan, kamu hizmeti sunumunda birçok alanda görev ve sorumluluğa sahip başta teknik personel olmak üzere birçok kamu görevlisi bulunmaktadır. Kamu hizmetinin sunumu noktasında ilk elden sorumluluk üstlenen kamu görevlileri, çok uzun süreler sonra hukuki ve cezai sorumluluklar getirmektedir. İdarenin ve kamu görevlilerinin sorumluluğu çerçevesinde düzenlemeler bulunsun da kamu görevlile-

rini yaptığı iş ve işlemler karşısında mali, hukuki ve idari açıdan koruyan kapsamlı bir sigorta bulunmamaktadır.

## Öneriler

- İSG tehlike sınıflarına göre tüm çalışanlara ilave ücret ya da tazminatlar verilmeli, kamu görevlilerinden çok tehlikeli işyerinde çalışan ile az tehlikeli işyerinde çalışanlara unvan bazlı eşit ücret ödenmesi adaletsizliğinden vazgeçilmelidir.

- Asbestli veya kirli-tozlu ortam, hasarlı yapının yıkılma tehlikesi, afetin tekrarlanması riski gibi tüm bu zor ve risk barındıran şartlarda görevini yerine getirip Ülkesine hizmet eden personele aldığı sorumluluk ve risklerin karşılığında ilave ödeme yapılmalıdır.

- Kamu görevlilerinin günlük 8 saati aşan sürelerde ve hafta tatili kullanma imkanı bile sağlanmadan çalıştırılmaları, dinlenme haklarına personel yetersizliği vb. nedenler ile dikkat edilmemesi, fazla mesai yaptırılmasına rağmen fazla çalışmaları için ücret verilmemesi ya da verilen fazla mesai ücretlerinin son derece yetersiz olması, hafta tatili çalışması ücreti uygulamasının olmaması gibi çalışma hayatında uluslararası anlamda kabul görmüş uygulamalara aykırı durumların ortadan kaldırılması için kamu görevlilerine Hafta Tatili Çalışması Ücretinin verilmesi ve fazla mesai ücretlerinin, normal saat ücretinin (görev aylığı üzerinden belirlenen fazla çalışma ücretinin) %50 fazlası olmalıdır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden sağlanan hizmetin kurumsal hafıza üretememesi,

çalışanlar üzerinde etkili olmaması, işveren temsilcileri tarafından ciddiye alınmamasına ve işyerinin özel koşullarını bilmekten uzak olmasına rağmen ekonomik olması nedeniyle kamu idarelerince devam ettirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri kamu görevlilerinin üstlenmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır.

- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve temel adımların atılmasını sağlayan ve sonrasında ise gelişim ve dönüşümünde rol oynayan, temel politikaların belirlenmesinden ve işyeri bazlı düzenlemelere katkı sunan Memur Sen'in işyeri fiziki koşulları, çalışma şartları, ergonomi, sorumluluk ve riskler için ödenecek tazminat ve benzeri toplu sözleşme taleplerinin maliyet unsuru olarak görülmeyecek şekilde hayata geçirilmesi gerekmektedir.
- Kamu hizmetinin yerine getirilmesi sırasında, kamu yararına olsa bile bir kısım vatandaşın sonucundan hoşnut olmadığı iş, işlem veya projeleri engellemek için şiddete başvurduğu durumların ortaya çıkmasını engellemek için mevcut cezaların caydırıcılığını kaybetmesi nedeni ile caydırıcı hale getirilmesini temin ederek, kamu hizmetleri hakkında eğitim süreçlerinin artırılması gerekmektedir.
- Özerk yapıda kamuda şiddet gözlem ve iş sağlığı ve güvenliği denetim mekanizmaları kurulmalı ve bu mekanizmalarda sendika, meslek odası ve benzeri sivil toplum kuruluşları ile birlikte üst düzey kamu görevlilerinin bulunması sağlanmalıdır.
- Kamu görevlilerinin 7/24 çalışmaya hazır bulunmaları, hafta sonu, bayram, gece-gündüz çalışmaları, afetlerde Devletin

vatandaşa uzanan eli olarak görev yapmaları, ülkemizde yaşanan her türlü olumsuzluğun giderilmesinde hep en ön saflarda görev almaları nedeni ile görevi sırasında ihtiyaç duyacağı teknik giyim malzemeleri iş sağlığı ve güvenliği kapsamında Kişisel Koruyucu Donanım olarak araziye çıkıp çıkmadığına bakılmaksızın emre amade olarak bulunmak adına sürekli verilmeli, kar, kış, yağmur, çamur demeden görevini ifa edip devletini temsil eden personele ayrıca Koruyucu Giyim Malzemesi verilmelidir. Kamu görevini ifa ederken pek çok kamu görevlisinin kendi özel eşyalarını kullanarak hizmet vermekte olduğu ve görevini hakkıyla yapmaya çalışırken zarara uğradıkları unutulmamalıdır.

- Görsel, yazılı veya sosyal medya üzerinden kamu görevlilerine yönelik taciz, tehdit veya baskı oluşturabilecek durumların öncelikli olarak yargı makamlarınca ele alınmasının sağlanması ve kamu görevlisinin ve kamu görevinin itibarının düşürebilecek durumların önlenmesi için ek tedbirler alınmalıdır.
- Arazi koşullarında görev yapan kamu görevlilerinin kendilerine yönelik gerçekleşecek silahlı saldırılara karşı ve yabani hayvan saldırılarına karşı kendilerini koruyabilmelerini sağlamak adına, bu tür görevlerde yanlarında silah bulundurmaları için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Kamu görevlisine karşı işlenen suçlarda iyi hal indirimi, denetimli serbestlik, hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, cezanın paraya çevrilmesi, ertelenmesi gibi cezanın caydırıcılığını azaltacak yöntem ve usullerin uygulanması yasaklanmalıdır.

- Kamuda mesleki sorumlulukları dolayısıyla yargılamalarda ücreti kurum tarafından ödenen avukat tayin edilmeli, personelin haklı çıkması durumunda yargı giderleri kurum tarafından karşılanmalıdır.
- Kontrol, denetim, inceleme ve benzeri görevlerde olan personele mali sorumluluk sigortası/mesleki sorumluluk sigortası yaptırılmalı, bu sigorta kurum tarafından karşılanmalı ya da proje bazlıysa projeye dahil edilmelidir. Mesleki sigorta, personelin üstlendiği proje ve yatırımların maliyetlerinin içerisine gydirilerek ortak fon oluşturulması sağlanmalı ve kamuya maliyet üretilmesi engellenmelidir.
- Benzer uygulama örnekleri olan ve farklı unvanlarda yer alan koruma kalkanı yaygınlaştırılmalı, hizmet ve unvan düzenlemesi yapılarak kamuda sigorta/koruma yaygınlaştırılmalıdır.
- İş makinası ve araç kullanan personele üzerinde bulunan sorumluluklar dikkate alınarak, sigorta ve kasko işlemleri kurumca yapılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere dijitalleşme ve yeşil dönüşüm alanlarında insan unsurunu ön plana çıkaracak önlemler alınmalıdır.

### **Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hakları**

Çalışma hayatının en geniş istihdam alanına sahip kamu personel sisteminin en sorunlu alanlarından başında kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları bölümü oluşturmaktadır. Nitekim çalışma hayatında yer alan

bütün bireylerin beklentisi; emeği ve gayreti ile alın terinin karşılığı olan ücretin adil, makul ve hakkaniyetli olarak belirlenmesidir.

Özellikle son dönemlerde gelir dağılımında yaşanan adaletsizlik ve yüksek enflasyon sebebiyle çalışanların ücretlerinin artırılması ve adil dağılımın sağlanması noktasında haklı ve doğru talepler, hem kamu görevlileri hem de kamu görevlilerinin temsilcisi emek örgütleri tarafından dile getirilmiştir. Kamu personel sisteminde, büyük bir hizmet çeşitliliğine ve kamu hizmetinin vazgeçilemez bir alana sahip olması nedeniyle geçmişten günümüze farklı maaş/ücret düzenlemeleri hayata geçirilmiştir.

Burada en önemli husus; kamu görevlilerinin maaş ve ücretlerini iki farklı alanda belirlenmesidir. Birincisi Kanun ile ikincisi ise toplu sözleşme yolu ile belirlenmesidir. Kamu görevlilerinin mali hakları belirlenirken sosyal taraflara danışılmadan tek taraflı yapılan düzenlemeler mevcut sistemi bozmuş ve aynı zamanda çalışma hayatında da huzursuzluğa neden olmuştur.

Maaş sisteminin odağında yer alan personelin özellikle statü itibarıyla çeşitliliği, aynı statü içinde de farklı hizmet sınıflarına tabi olmaları ve bunların da çok değişik kamu kurum ve kuruluşlarında farklı kamu hizmetlerini ifa etmek üzere istihdam edilmeleri; gerek statüler arasında gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay anlamda, personel arasında maaş dengelerinin sağlanmasının hayli zor olduğu da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Günümüzde maaş/ücret sistemi, hem kamu hem de özel sektör açısından önemi her

gün gittikçe artan en önemli konulardan birisi haline gelmiş bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin de en sorunlu ve en tartışmalı konusu bu alandır. Kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları, hem kurumları açısından ve hem de kendileri açısından son derece önemli ve hassas bir konudur.

İyi ve dengeli bir maaş sisteminin, ihtiyaç duyulan nitelikli kişilerin kurumlarda istihdam edilebilmesi, elde tutulması ve kurumlarıyla aidiyet duygusunun geliştirilmesi, çalışanların tatmin ve motivasyonunun yükseltilmesi ve dolayısıyla hem çalışan ve hem kurum performansının yükseltilmesi ve sunulan hizmet kalitesinin artırılması açısından önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır. Yetersiz ve/veya dengeli olmayan bir maaş sistemi söz konusu olduğunda maaş tatminsizliği oluşacak, bu tatminsizlik ise yapılan işin ve yerine getirilen hizmetlerin verim ve kalitesinin düşmesine neden olacaktır.

Maaş sisteminin temel amaçları olarak, dengeli ve adil bir maaş sistemi yoluyla; çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kaynağı oluşturarak onların rahat bir şekilde geçimlerini sağlamak ve yine çalışanların daha verimli olmaları konusunda motive edilerek kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sürdürülmesini ve performansın yükselmesini sağlamak şeklinde ifade edebiliriz.

Memurların mali ve sosyal haklarıyla ilgili **dağınık ve karmaşık** yapının ortadan kaldırılması, **daha anlaşılır ve sade, günün ihtiyaçlarına cevap verebilir**, gerek statüler arası gerek aynı statü içinde **hiyerarşik ve yatay dengelerin** kurulmaya ve mümkün ol-

duğu ölçüde adaletin sağlanmaya çalışıldığı, çalışanların motivasyonunu artıracak ve dolayısıyla **kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli** sunulmasına katkı sağlayacak önerilerin neler olabileceği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Zaman içerisinde yapılan düzenlemelerle karmaşık, dağınık ve içinden çıkılmaz bir hale gelmiş bulunan memurların maaş sistemiyle ilgili olarak yeterli, adil ve dengeli bir maaş sisteminin kurulabilmesinin önündeki en büyük engellerden **biri bu işin taraflarının** (farklı statülerde ve değişik unvanlarda milyonlarca çalışan, kamu kurum ve kuruluşları, bütçeden sorumlu kamu idareleri, sosyal taraflar vb.) çok sayıda olması ve her birinin de talep ve beklentilerinin birbiriyle örtüşmemesi ve çok değişik olması göze çarpmaktadır.

Karmaşık, dağınık ve içinden çıkılmaz bir hale gelmiş bulunan memurların maaş sisteminin daha basit ve daha anlaşılır olabilmesi için;

- Yeni bir maaş sisteminden önce kamu kurum ve kuruluşlarının “*teşkilat yapısı*” ve bu kuruluşlar için ihdas edilecek “*kadroların*” gözden geçirilmesi, dolayısıyla **teşkilat, hizmet sınıfı - kadro ve maaş sistemi** hatta bunların **emeklilik sistemleri** bir bütünlük içinde ve birlikte ele alınmalıdır.

- Öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarının “*teşkilat*” yapıları gözden geçirilme- li, teşkilat yapıları herkeste aynı çağrışı- mı yapmalıdır. (Örneğin Genel Müdürlük dendiğinde, Genel Müdürlüğün ve Genel Müdürün ne olduğu, hiyerarşideki yerini ve buranın teşkilat yapısını ve Genel Müdürün alacağı maaşı tahmin etmek mümkün iken

Başkanlık dendiğinde ise mülga müsteşarlık düzeyinde mi Gelir İdaresi Başkanlığı düzeyinde mi yoksa Genel Müdürlük veya daire başkanlığı düzeylerinde mi olduğu anlaşılamamaktadır.)

- Daha sonra aynı statü içinde yer alan ve maaş konusunda ana belirleyici unsur niteliğindeki **“kadrolar”** gözden geçirilmeli, kadrolar hiyerarşik ve yatay örgütlenmeye uygun şekilde yeniden belirlenmeli, aynı ve veya benzer statü ve görevler için aynı unvanlı kadrolar ihdas edilmelidir. Mutlaka kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak personelin **“statüleri”** ile **“kadroları”** ele alınmalıdır.

- Karmaşık ve dağınık bir hale gelmiş ve dengelerin bozulduğu bir yapıdan daha basit, daha sade ve anlaşılır ve dengelerin kurulduğu bir yapı için önce **“basit ve sade bir yapı”** oluşturulması ve **ardından** ise gerek statüler arasında gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay düzeydeki **“dengelerin kurulmaya”** çalışıldığı nihai yapının oluşturulmasının daha doğru olacaktır.

- Memur-Sen’in 6. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde elde ettiği **“Ek Gösterge”** düzenlemesi sonrası önemli bir adım atılmıştır. Ek gösterge, özellikle emeklilik dönemine yönelik hüküm doğurmaktadır. Bu çerçevede öncelikle, 7. Dönem Toplu Sözleşme hükümlerinden olan **“1.Dereceye 3600 Ek Gösterge”** düzenlemesinin ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir.

- Basit ve sade bir yapı için, mevcut durumdaki mali haklar kapsamındaki maaş unsurlarından gelir vergisine tabi olanlar **“aylık”** adı altında ve gelir vergisine tabi ol-

mayanlar ise **“tazminat”** adı altında ve **“göstergeye”** çevirmek suretiyle iki unsurlu bir sistem kurulabilir.

- Ardından, basit ve sade yapının daha adil ve dengeli bir hale dönüştürülebilmesi için bu şekilde belirlenen söz konusu göstergelerin; gerek statüler gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay düzeyde sağlanmaya çalışılacak dengelere uygun göstergeler ile değiştirilmesi / yeniden belirlenmesi gerekmektedir.

- Öngörülen aylık unsurun vergiye tabi olacak, tazminatın ise vergiye tabi olmayacak şekilde düzenlenmesinde ve **çalışanların vergi oranının 15% olarak sabitlenmesi gerekmektedir. İlave olarak yapılan ödemelerden gelir vergisi kesilmemelidir.**

- Sistemde öngörülen **“aylık”** ve **“tazminat”** düzenlemelerine ilişkin göstergelerin belirlenmesinde hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesi gibi hususlar esas alınmalıdır.

- **Toplu sözleşmenin dar kapsamı genişletilerek, yetkili sendikanın yer aldığı toplu sözleşme masasında geniş kapsamlı tartışmalarla mali, sosyal ve özlük hakları belirlenmelidir.**

- Ülkemizin bölgesel kalkınmışlıkları, yaşam koşulları, geçim maliyetleri ile kurumların iş yoğunlukları, çevresel etkiler, mali sorunlar ve diğer etkenler dikkate alınarak teşvikler yapılmalı, kira ve benzeri giderleri öngören ve sorumluluk üstlenen bakış açısıyla maaş sistemi kurulmalıdır. Bölgesel etkilerin personel üzerindeki yükünün azaltılması için bölgesel tazminat ve kira yardımı getirilmelidir.

- Tüm memurlar için kurum ayrımı yapılmaksızın aynı maaş sistemi kurulmalı ve uygulanmalıdır. Kurumun iş yoğunluğu, iş riski, kurumun bulunduğu bölge ve imkanları dikkate alınarak düzenleme yapılmalıdır.

- Kanun, toplu sözleşme ve bunların çizdiği çerçeve dahilinde Cumhurbaşkanına verilecek bazı yetkiler dışında, kamu kurum ve kuruluşlarına ve/veya herhangi bir makama kamu personelinin mali ve sosyal haklarını belirleme hususunda yetki verilmemeli, var olan yetkiler de kaldırılmalıdır.

- Yeni bir ödeme ihdas edilmesi halinde, bu ödeme sadece belli bir personele değil, **tüm personele hiyerarşik ve yatay yapıya uygun** olacak şekilde yansıtılmalıdır.

- Kıdemin yelpazeye etkisi daha makul bir düzeye çıkarılmalıdır.

- Özellikle yönetici kadrolarındaki personele, görev, yetki ve sorumluluğuyla örtüşecek makul düzeyde maaş verilmeli, **yönetim ve denetim kurulu, huzur hakkı ve benzeri adlarla yapılan ödemeler** kaldırılmalıdır.

- Statüler arasında zaman içerisinde yapılan düzenlemelere bağlı olarak oluşan maaş dengesizliklerinin giderilmesi ve yeni dengesizliklerin oluşmaması için statülerden kaynaklı farklı maaş sistemlerinin de kaldırılması ve tüm kamu görevlileri için tek bir maaş sisteminin ihdas edilmesi gerekir.

- Mevcutta yer alan toplu sözleşme düzeninin değişmesi halinde, toplu **sözleşmelerin yetkili sendika ve ilgili kurum arasında yapılmasına imkan sağlanmalı**, maaş ve diğer haklar bu toplu sözleşmeler ile sosyal

tarafların katılımıyla ortaklaşa belirlenmelidir.

- Kamu görevlilerine ödenen sosyal yardımların (doğum, eş, çocuk, ölüm, giyecek, yiyecek, kira, ulaşım, faizsiz evlenme ödeneği, kreş hizmeti ya da ödeneği ve benzeri yardımların) kapsamı düzenlenmeli, sosyal devlet ilkesiyle uyumlu olacak politikalar hayata geçirilmelidir.

- Sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan ödemeler de artırılmalı, aileyi önceleyen ve önemseyen, çocuk sayısını destekleyen, iş-aile hayatı uyumunu dikkate alan bir sistem hayata geçirilmelidir.

- Görev maaşı ile emekli maaşı arasındaki yelpazenin makul bir seviyede olması için emekli keseneğine esas aylık ile prime esas kazançlar hesabına ilişkin matrahın yeniden düzenlenmesi, aylık bağlama oranının artırılması gerekmektedir. Kamu görevlileri sosyal güvenlik yönünden ikiye ayrılmaktadır. Ekim 2008'den sonra ilk defa sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanuna, anılan tarihten önce sigortalı olanlar ise 5434 sayılı Kanuna tabidir. 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar için, bu kapsamda yer alanların emekli aylığı, sigortalılık süresince prime esas kazanç hesabı esas alınarak hesaplanan ortalama aylık kazançla bağlantılı olması ve halen bazı kadro unvanlarındaki personelin prime esas kazançlarının asgari prime esas kazancın altında bulunması nedenleriyle, kadro esas alınarak belirlenecek **"aylık"** ve **"tazminatın"** tamamı prime esas kazanç hesabına dahil edilmeli, fakat maaş ve ücretlerde azalma olmayacak şekilde **düzenlenmelidir**. 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar için ise görev maaşı ile emekli maaşı

arasında makul bir yelpaze oluşturacak şekilde, aylık ve tazminatta olduğu gibi, “kadroyu” esas alan gösterge bazlı ayrı bir tablo oluşturulmalıdır. Bu tablodaki gösterge ile katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutar; çalışanın prim matrahı ve emeklinin ise emekli aylığı matrahı olmalıdır.

- Maaş hesaplamalarında kullanılan katsayılar üçten **bire** düşürülmelidir.

- **Fazla çalışma ücreti**, çalışanlar arasında farklı uygulanmamalıdır. Öncelikle bu tutar Bütçe Kanunu’nda değil **toplu sözleşme masasında belirlenmelidir. Fazla çalışma ücreti, görev aylığı üzerinden (görev aylığının günlük ücretinden az olmamak üzere) belirli bir orana** karşılık gelmeli, emeğin ve alın terinin karşılığı eksiksiz verilmelidir.

- Yiyecek Yardımı Yönetmeliği ile Harcırah Kanunu gözden geçirilmeli, personelin kendi gelirlerinden harcayarak kamu hizmetini yerine getirmesi engellenmelidir. Yiyecek yardımı, azami tutar üzerinden belirlenerek personelden temin edilmek yerine ücretsiz sunulması sağlanmalı, bu hizmetten yararlanamayan personele yemek yardımı yapılmalıdır.

Sonuç olarak, çok iyi bir sistem de kurulsa da önemli olan bu sistemin sürekliliğidir. Oluşturulacak sistemin temeli sağlam olmalı ve sürekliliği sağlayacak güçlü bir kurumsal yapıda oluşturulmalıdır.

## Emeklilik Sistemi

Anayasamızda, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı

ve buna ilişkin teşkilatı kuracağı hükme bağlanmıştır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliklerine ilişkin olarak, daha önce yürürlüğe konulan emekliliğe ilişkin sandıklar kaldırılarak 1/1/1950 tarihinden geçerli olmak üzere 1949 yılında kabul edilen 5434 sayılı Kanun çıkarılmış ve bu Kanunda öngörülen iş ve işlemleri yapmak üzere de Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

5502 sayılı Kanunla diğer sosyal güvenlik kurumlarıyla birlikte Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, 5510 sayılı Kanun ile de bazı maddeleri hariç 5434 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan Kanunlar yürürlüğe girinceye kadar emekliliğe ilişkin hususlar da dâhil olmak üzere memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliğe ilişkin iş ve işlemleri 5434 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmekteydi.

5502 sayılı Kanunla, mevcut sosyal güvenlik kurumları kapatılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kurulmuş, 5510 sayılı Kanunla ise söz konusu sosyal güvenlik kurumlarının görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen sosyal güvenliğe ilişkin kanunlar yürürlükten kaldırılarak sosyal güvenliğe ilişkin ortak bir norm oluşturulmaya çalışılmıştır.

Söz konusu düzenlemelerde, memurlar ve diğer kamu görevlileri emekli keseneğine esas aylık veya prime esas kazanç hesabı, kesenek ve karşılık veya prim oranları ile emeklilik açısından 2’ye ayrılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında ilk

defa Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanun hükümlerine, anılan tarihten önce sigortalı olanlar ise mülga 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi kılınmıştır.

Söz konusu Kanunlarda emekli aylığı hesaplanmasına ilişkin esas aylık ile aylık bağlama, aylıklarda meydana gelecek artış ile emekli aylığı ile görev aylığı arasındaki ilişkinin devam edip etmemesi gibi hususlar farklılık göstermektedir.

5434 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıklarının hesaplanmasında, genel olarak bazı istisnai durumlar hariç 6 aylık prim kesilmesi kaydıyla, en yüksek emekli keseneği matrahı esas alınmakta ve bu matraha hizmet toplamı **25 yıl olanlar için %75, 25 yıldan az olanlar için her tam yıl için %1 ek-siği, fazla olanlar için ise her tam yıl için %1 fazlası uygulanmaktadır**. Belirli bir süre makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan emekliye ayrılanlara, söz konusu emekli aylığına ilave olarak makam tazminatı ile temsil veya görev tazminatının tamamı da ayrıca ödenmektedir. Bu kapsamda yer alan emekliler ile çalışanlar arasındaki bağ da devam etmektedir. Çalışanların emekli keseneğine esas aylıklarında herhangi bir artış meydana gelmesi, bunların emeklilerinin aylıklarını da otomatik artırmaktadır.

5510 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıklarının hesaplanmasında, ortalama aylık kazanç ile her yıla karşılık **%2'lik aylık bağ-lama oranı** esas alınmaktadır. Bu kapsamda yer alan emekliler ile çalışanlar arasındaki bağ tamamen kopmaktadır.

Memurların mali ve sosyal hakları ile bun-

ların emeklilerinin aylıklarında, zaman içerisinde yapılan düzenlemelerin bir bütünlük içinde ve bir sistem dâhilinde, belirli ilkelere çerçevesinde ele alınmaması nedeniyle ilgililerin görev aylığı ile emekli aylıkları arasındaki yelpaze, sürekli emekli aleyhine gelişim göstermiştir. Söz konusu düzenlemeler bugün itibarıyla; 5434 sayılı Kanuna tabi emekliler için görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki **yelpazenin / endeksin %45 ila %50 bandı arasına gerilemesine neden olmuş**, emeklilik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi olan kamu kurum ve kuruluşlarındaki birçok memurun, prime esas kazancının brüt asgari ücretin altında ya da brüt asgari ücret seviyelerinde olması nedeniyle, emekli olduklarında alabilecekleri emekli aylığının 5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak en düşük emekli aylığı seviyesinde kalmasına neden olacaktır.

Zaman içerisinde gerek personel kanunlarında gerek sosyal güvenlik mevzuatında bir sistem ve bir bütünlük içermeksizin yapılan genel ve münferit düzenlemeler; bir yandan kamu görevlilerinin özellikle mali haklarına ilave edilen yeni unsurların emekli keseneğine esas aylığa ya da prime esas kazanç hesabına dahil edilmemesi çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki maaş dengesinin, diğer yandan ise bazı kadro unvanlarıyla bazı hizmet sınıflarından emekli olanlara ilave ödeme yapılmasına imkan sağlanması da özü **emekli keseneğine esas aylık ya da ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranına** dayanan emeklilik sistemlerinin bozulmasına neden olmuştur.

Gerek çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki gerek emeklilerin kendi içindeki

maaş dengesizlikleri bir sistem dâhilinde giderilerek yeterli, adil ve daha dengeli bir emekli maaş sistemi kurulmadığı sürece emeklilerin sorunları artarak devam edeceği gibi emeklilik sistemlerinin de daha fazla bozulacağı aşîkârdır. Yeterli, adil ve daha dengeli ve anlaşılabilir bir emekli maaş sistemi kurulabilmesi için;

- Emekli maaş sisteminin memur maaş sistemiyle birlikte bir bütünlük içinde ve belirli ilkeler çerçevesinde ele alınmalı,
- Görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki yelpazenin makul bir seviyede olması için emekli keseneğine esas aylık ile prime esas kazançlar hesabına ilişkin matrah yeniden düzenlenmeli,
- Emeklilik yönünden 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar için;
  - a. Görev aylığı ile emekli aylığı arasında makul bir yelpaze oluşturacak şekilde, çalışanlar için mali haklar kapsamında yapılması önerilen “aylık” ve “tazminat” ödemelerinde olduğu gibi, “kadroyu” esas alan ve söz konusu kadro için belirlenen “aylık” ve “tazminatla” bağlantılı ve gösterge bazlı “emekli keseneğine esas aylık” tablosu oluşturulması,
  - b. Bu tablodaki gösterge ile katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarın; çalışanın emekli keseneği prim matrahını ve emeklinin ise emekli aylığına esas aylığını oluşturması,
  - c. Çalışanların mali haklarının hesaplanmasında önerildiği gibi emekli aylıklarının hesaplanmasında da katsayının bire düşürülmesi,

• Emeklilik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar için ise;

a. Bu kapsamda yer alanların emekli aylığının belirlenmesinde *ortalama aylık kazanç* ile *aylık bağlama oranının* doğrudan bağlantılı olması ve aynı zamanda memurların prime esas kazançlarının Kanunda öngörülen aylık kazanç alt sınırının çok altında kalması nedeniyle, çalışanlar için mali haklar kapsamında “aylık” ve “tazminat” şeklinde önerilen ödemelerin tamamının prime esas kazanç hesabına dâhil edilmesi,

b. 5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığı için öngörülen prim gün sayısını tamamlayarak emekliye ayrılanların, emekli aylıklarının görev aylığının %75’inin altında kalmaması sağlanmalı,

c. Aylık bağlama oranının %2’den %3’e çıkarılması sağlanmalı,

• Tabi olunan kanunlar çerçevesinde emekli aylığına esas aylık ya da ortalama aylık kazanç esas alınarak hesaplanan emekli aylıkları dışında münferit düzenlemeler ile belirli hizmet sınıfı ya da kadro unvanı esas alınarak söz konusu emekli aylıklarına ilave olarak ödenmesi öngörülen düzenlemelerin de yürürlükten kaldırılması,

• Her iki farklı Kanuna tabi olan kamu görevlilerinin emeklilik döneminde hizmet yılına göre emekli aylığının tutarı görev aylığının %75’inden az olmayacak şekilde düzenleme yapılmalı,

• 375 sayılı KHK’nın Ek 40 ıncı maddesinde yer alan 15.965 gösterge rakamının

aylık bağlama oranı üzerinden emekliliğe doğrudan yansıtılması sağlanmalı,

- 1. Dereceye 3600 ek gösterge düzenlemesi hayata geçirilmeli, bu hakkı bekle-

yen çalışan ve personel mağdur edilmeli,

- Eş, çocuk ve diğer yardımların emeklilikte devam etmesi sağlanmalıdır.

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# BİRİNCİ BÖLÜM

Kamu Personel Sisteminin  
Merkezi Yönetimi

# 1. Tarihsel Gelişim

Memur seçiminden sorumlu olmak üzere 1871’de kurulan “İntihab-ı **Memurin Komisyonu**” ile bütün memurların merkezi olarak sicillerinin ve özlük bilgilerinin tutulmasından sorumlu olmak üzere 1879’da kurulan “**Sicil-i Ahval Komisyonu**”nun **birleştirilmesiyle 1896 yılında** kurulan “**Memûrîni Mülkiyye Komisyonu**”nun, 1880 sonrası oluşturulan kamu personel sistemi içerisinde **merkezi personel yapısı işlevini kısmen de olsa yerine getirmiş olduğu iddia edilebilirse** de Osmanlı’da ve 1960’a kadar geçen Cumhuriyetin ilk yıllarında müstakil **merkezi bir personel hizmetleri teşkilatı var olmamıştır**. Bu dönemlerde **merkezi personel hizmetleri, Maliye Bakanlığı tarafından yürütülmüştür**.

Personel hizmetlerine yönelik olarak müstakil merkezi bir kurumun oluşturulması, **esas olarak 1950’lerden itibaren kamu personel rejiminin yeniden düzenlenmesine yönelik olarak hazırlanan yabancı uzman raporlarında** yapılan tavsiyelerin arasında yer almıştır.

**1951** yılında, Türkiye ve Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası’nın (Dünya Bankası) finanse ettiği ve başında James M. **Barker**’in olduğu 13 kişilik bir kurul tarafından hazırlanan “Türkiye İktisadi Kalkınması Hakkında Rapor”da;

- Personel ve barem yasalarının getirdiği **sistemin yetersiz kaldığı**, hizmete almanın çoğu kez gereksinime göre yapılmadığı, **hizmetlerin sınıflandırılmamış olduğu**, yükselmelerin yeterlikten çok kıdeme da-

yandırılmakta olduğu,

- Türk kamu yönetiminin tümünü kapsayan **ortak bir personel politikası uygulanmasının** yerinde olacağı,
- Devlet kurumlarının gereksinimi olan araç-gereç ve maddeleri **satın almak üzere, merkezi bir tedarik kurumunun** kurulması ile Maliye Bakanlığı’nın yeniden yapılandırılmasının tavsiye edilmekte olduğu,
- Türk ve yabancı uzmanların yardımlarıyla **tarafsız bir “Kamu Yönetimi Komisyonu”** kurularak, söz konusu komisyonun devlet organizasyon ve idaresinin bütün safhalarını tetkik ederek **devlet yönetimini iyileştirecek önerilerde bulunması**, otoriter devlet anlayışının önüne geçilmesi, **memurlara geniş sorumluluklar yükleyen uygulamadaki yasal hükümlerin kaldırılması**, yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarının artırılması, memur sayısının azaltılması, mevcut memur idaresi sisteminin tam olarak revizyona tâbi tutulması ve kariyer esasına müstenit bir personel sisteminin tesis edilmesi ile bütün devlet dairelerinin personel politikalarını ve tatbikatını tetkik ve tevhit etmek maksadıyla daimî bir merkezî Personel İdaresinin kurulması **(ilk olarak) gerektiği**,

belirtilmiştir.

Yine **1951** yılında, James W. **Martin** ile Frank C. E. **Cush** tarafından hazırlanan “Maliye Bakanlığı Kuruluş ve Çalışmaları Hakkında Rapor”da;

- **Kamu reformu yapılması,**
- Personel sorunlarının çözümü için, **devlet memurlarına adil ve eşit davranılması, bütün kamu hizmetlerini içeren bir sınıflandırma yasası çıkarılması, adil bir ücret sisteminin kurulması ve korunması, işe almada merkezi bir sınav sisteminin oluşturulması ve bir personel kayıt sisteminin oluşturulması,**
- Yetki alanı bütün bakanlıkları, katma bütçeli kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile yerel yönetimleri kapsayacak merkezi bir personel dairesinin kurulması,

gerektiği belirtilmiştir.

1952 yılında, İsviçreli Prof. Dr. Oscar Leimgruber tarafından hazırlanan “İdare Teşkilatı ve Personeli Hakkında Rapor”da da, **biraz farklı bir gerekçeyle de olsa (muhtelif kamu kurumlarında bulunan Zat İşleri Müdürlükleri yerine kaim olmak üzere) en kısa sürede merkezi düzeyde bir personel dairesi kurulmasının gerekliliği** vurgulanmıştır.

1959 yılında, TODAİE’de Birleşmiş Milletler baş müşaviri olarak bir süre çalışan, Fransız İdare ve Personel Uzmanı olan **Maurice Chailloux Dantel** tarafından hazırlanan “Türkiye’de Devlet Personeli Hakkında Bir Araştırma” isimli raporda;

- İdari reformun şart olduğu,
- Reform içinde **en acil konunun personel reformu** olduğu,
- İdarenin bütünlüğünü engelleyen aşırı kurumsal kimlik ve bağlılığın oluşturduğu **kurumsal imtiyazlı örgüt ve personeli için bir inceleme** yapılması gerektiği,

• Bakanların ve üst kademe yöneticilerinin personel üzerindeki yetki görev ve sorumluluklarını şahsileştirmelerinin ve özellikle özerk idarelerde kişilere göre yönetim **sergilenmesinin, personel arası farklılıklara yol açtığı, denetimi zorlaştırdığı ve eşitlik prensibinden uzaklaşmakta olduğu,**

• Bunu önlemek için **sınıflandırmaya gidilmesi** gerektiği,

• Tüm bu hususların çözümü kapsamında bütün personelin hukuki yapısını da araştırarak ve oluşturacak bir merkezi idare, **Devlet Personel Dairesi** kurulması gerektiği,

belirtilmiştir.

1951 yılında, *dönemin yerli uzman raporlarından biri olarak Maliye Bakanlığı Tetkik Kurulunca* hazırlanan “Devlet Memurları Ücret Rejimini Islahı Hakkında Rapor”da barem sistemi incelenmiş, sistemin düzeltilmesi için gerekli yasal düzenlemeler, sistemin eksik ve aksayan yönleri ortaya konularak çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Bu kapsamda **Maliye Bakanlığına bağlanacak merkezi düzeyde bir personel komitesi kurulması** önerilmiştir.

Bu raporların da etkisi ve önerileri çerçevesinde Maliye Bakanlığınca **1956 yılında hazırlanan Devlet Memurları Kanunu Tasarısı’nda** Türk personel rejimine ilişkin sorunlara çözüm getirmek amacıyla gerekli çalışmaları yapacak **Başbakanlığa bağlı Devlet Personel Dairesinin kurulması** öngörülmüştür.

**Tasarı’da DPD’nin görevleri;** “Kurumların aynı nitelikli işleri için eşit ve adil ücret prensibini

gerçekleştirmek, önceden belirlenen objektif esas ve ölçülere göre memur ile hizmetlileri sınıflandırmak, kadroları kurumların ihtiyaçlarına uygun hale getirmek, hizmetli unvanlarını standartlaştırmak, askeri kadrolardan lüzum görülenleri sivil kadroya veya sivil kadroların askeri kadroya geçişi ile ülkenin ekonomik ve mali durumunu gözetmek suretiyle maaş, ücret ve özlük haklarında yapılması gereken değişikliklere ilişkin teklifte bulunmak, tasarıda belirtilen mevzuat projelerini hazırlamak” olarak belirlenmiş ise de Tasarı kanunlaşmamıştır.

Söz konusu raporlar, görüşler ve çalışmalar sonucunda, kamu personelinin merkezi yönetiminden sorumlu kamu kurumu durumunda olan **Maliye Bakanlığı’nca hazırlanan ve 2.11.1960 tarihinde Milli Birlik Komitesi Başkanlığına sunulmuş olan “Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı”**nın, 1961 Anayasası’nın kabulünden önce, 13.12.1960 tarihinde Milli Birlik Komitesi kararıyla **“160 sayılı Kanun”** olarak yasallaşması ile **Devlet Personel Dairesi kurulmuştur.**

Tasarının genel gerekçesinde, mevcut personel rejimine ilişkin bazı tespit ve sorunlardan söz edildikten sonra;

*“İşte, ücret rejimimizin içerisinde bulunduğu bu karışık ve gayriâdil durumun biran evvel ıslahı maksadiyle bütün Garp memleketlerinde olduğu gibi personele mütaallik bilcümle meselelerin mütehassıslardan müteşekkil bitaraf bir heyet marifetiyle düzenlenmesi lüzumlu görülmüş ve bu maksat için de bu tasarı hazırlanmıştır.*

....

*Bu tasarının hazırlanmasında Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ile iş birliği yapılmış ve bu enstitüde çalışan yabancı mütehassısın mütalâalarından faydalanılmıştır.”*

ifadelerine yer verilmek suretiyle kuruluş amacı ve dayanakları genel olarak belirtilmiştir.

Tasarının, 13.12 .1960 tarihinde yapılan Milli Birlik Kurulu toplantısında sözcü olarak görev yapan üyenin sunuşunda yer alan;

*“... huzurunuzda **Devlet bünyesinin iki büyük noksanından birisini telâfi etmek üzere geçenlerde bir tasarı gelmişti. Devlet Plânlama Dairesine** ait o tasarı kabul edilmiş, teşkilât kurularak vazifesine başlamıştır. Çalışmaları neticesi yavaş yavaş hiss olunmaktadır. **Noksanlardan birisi de bu kanunla huzurunuzda getirilen Devlet personel dairesinin kurulmasıdır. ....***

*Kurulacak bu daire Başbakanlığa bağlı olacaktır .... Esasen tasarı da gayet kolaydır. **Geçmiş bir tecrübeden, Devlet Plânlama Dairesi kurulması hakkındaki tasarıdan da bu mevzuda faydalanılmıştır.”***

şeklindeki ifadelerden Komitenin tasarıya bakışı anlaşılmaktadır.

Aynı toplantıda **Başbakanlık Müsteşarı’nın** yaptığı ve bazı bölümleri aşağıya alınan açıklamalar da tasarıdan ve dolayısıyla kurulması öngörülen daireden beklentileri ifade etmesi bakımından ilginç ve önemlidir.

*“... Fakat zaman içindeki gelişme, Devlet teşkilâtında devamlı olarak kadroların genişlemesi yani ihtiyaç görülen kurumların kurulması muayyen bir plâna dayanmadığı için ve zaman içinde personelin artması veya eksilmesi*

Bakanlıkların kuruluşu ile beraberlik ve denge içinde olmaması bakımından, birçok yerlerde personel fazlalığı meydana gelmiştir. Bu durum, 1933 te 3656 sayılı Kanunla bir düzen altına alınmak istenmiştir. Fakat, bugüne kadar bu kanunla ilgili olarak kaç tane değişiklik yapıldığını, sanıyorum ki, Maliye Bakanlığında bu işi kovuşturan görevli arkadaşlarımız bile bilememek durumundadırlar.

Devlet Personel Dairesine o kadar ihtiyaç vardır ki, bir Bakanlıkta bir daire kurulurken; kendi ihtiyaçlarının, personel kadrolarının, maaş ve ücretlerin ve bunlara bağlı diğer hakların genel prensibe müstenidolarak tesbit edilmesinde büyük fayda vardır. Bu bakımdan, hissedilen boşlukları doldurmak için bu kanunun hazırlanmasına lüzum hissedildi. ....

İkincisi, Devlet dairelerine, mevcut Memurin Kanununa göre, çeşitli memuriyetler için yine çeşitli seviyelerde insanlar alınmaktadır. Bu bakımdan Personel Dairesi memurların vasıf beraberliğini sağlamaya matuf çalışmalar yapacaktır. Tesbit edilecek prensiplere göre istikbalde Devlet personelinin seviyesi birtakım kaidelere müstenit yeni kanunlar tedvin edilerek tesbit edecek, bu daire kurulduktan sonra ancak bunları ikmal edebilecektir.

Keza bu daire kurulduktan sonra **Devlet memurlarına verilmekte olan aylığın hangi sisteme göre ödenmesinin daha uygun olacağı, milletin ve mevcut vergi sistemimizin bünyesine uygun olarak bugünkü sistemin mi, yoksa diğer memleketlerdeki maaş sisteminin mi esas alınacağı tesbit edilecektir.** Bu bakımdan da böyle bir teşekkülün kurulmasına ve bu kanunun çıkmasına lüzum vardır.

Bugün bir teşkilât kurulacağı zaman mev-

cut usule göre vekâletlerin malûmatı alınıyor; fren vazifesini Maliye Bakanlığı görüyor. Fakat onun da mukavemeti muayyen bir hududa kadar gelebiliyor.

...

Kurulan teşkilâtın Başbakanlığa bağlı olarak kurulması daha çok Başbakanın nihai icra uzvu olması ve Bakanlıklarla münasebetleri bakımından, bir de kısmî istiklâlin daha üstün bir görüşle ifade edilmesini sağlayabilecek durumda olmasındandır.

... Kurulması istenilen teşkilât her halde birdenbire personel meselesini halledecek durumda değildir. Kendisine verilecek işler gelecek zaman içinde tekevvün edecektir. Her halde memur statüsünün zabtûrabt altına alınması için bir dairenin kurulması ve kuruluş kanununda ona verilmesi icabeden direktiflerin bulunması icabeder. Bu kanun kabul edilirse bu işin ileride daha rasyonel bir şekilde neticenin istihsaline imkân hâsıl olacaktır."

17.12.1960 sayılı Resmi gazetede yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanunun 5 inci maddesinde **Devlet Personel Dairesinin görevleri şu şekilde belirlenmiştir:**

"Devlet Personel Dairesinin vazifeleri

Madde 5 - Devlet Personel Dairesinin vazifeleri şunlardır :

a) Önceden tâyin edeceği esas ve ölçülere göre, memuriyet ve hizmetlerin gruplandırılması suretiyle kurumların aynı mahiyet ve vüsattaki işleri için müsavi ve muadil ücret prensibini tahakkuk ettirmek,

b) Memur, hizmetli ve kadro unvanlarını standart hale getirmek,

c) Kurumlara personel alınmasına ve personelin terfii için lüzumlu ehliyet şartının belirtilmesine mütaallık umumi esasları tesbit etmek,

d) Çalışma metotlarının rasyonel bir hale getirilmesi için tatbiki gereken usul ve esasları tâyin etmek,

e) Memleketin iktisadi, sosyal ve mali durumunu takip ederek maaş ve ücretlerde ve diğer özlük haklarda yapılması icap eden tadille; hazırlamak,

f) Kurumların memur ve hizmetli kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede tutulması için gerekli revizyonları yapmak; ihtiyaçtan fazla olduğu tesbit edilecek kadrolardaki memur ve hizmetlilerin münhallere yerleştirilme usul ve esaslarını ve kati tâyinlerine kadar muvakkaten istihdam tarzlarını tesbit etmek; dairelerince açıkta bırakılacak personelle ilgili muameleleri düzenlemek,

g) İç ve dış seyahat yevmiyeleriyle, sürekli görevle yabancı memleketlerde bulunan memurların maaşlarına tatbik edilecek ödeme misillerini tesbit etmek,

h) Umumi personel kayıtları tutmak ve âmmeye personelini ilgilendiren hususlarda doküman ve istatistiki bilgiler toplamak,

i) Bu maddede yazılı hususlarla ve personel rejimi ile alakalı bilûmum kanun tasarıları, tüzük ve yönetmelikleri hazırlamak,

J) Memur ve hizmetlilerin vecibe ve mükellefiyetlerini tesbit etmek, inzibatî cezaya muhatap olacak hareketleri tâyin etmek, inzibatî ceza sisteminin bütün kurumlarda aynı tarzda tatbikini sağlamak,

k) Personelin yetiştirilmeleri, ileriki kadrolara hazırlanmaları için uygun usul ve vasıtaları tesbit etmek,

l) Personelin mükâfatlandırılması ile ilgili hususları incelemek,

m) Bilâhara belirecek ihtiyaçlara göre, Başbakanlıkça re'sen veya bizzat kendisinin teklifi üzerine (Kadrolarını ve masraflarını artırıcı mahiyette olmamak kaydıyla) verilecek sair işleri görmek.”

Kanunun diğer maddelerinin de incelenmesi sonucunda, Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Devlet Personel Dairesi'nin **icracı bir kuruluş değil, daha ziyade istişari bir yapı olarak kurgulandığı anlaşılmaktadır**. Kanunun 6 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan;

“Heyetin 5 inci maddede yazılı mevzulara dair kararları **istişari mahiyette olup Bakanlar Kurulunun tasdiki ile tekemmül eder.**” hükmünde de açık olarak ifade edildiği üzere, Devlet Personel Dairesi kamu personel rejimi konusunda Bakanlar Kuruluna karar desteği veren ve görüş oluşturan bir yapıda kurulmuştur.

Nitekim, yeni bir kurum kurulmuş, bazı görevler tanımlanmış, ancak herhangi bir başka kurumun, örneğin Maliye Bakanlığının görev ve yetkilerinde bir değişiklik yapılmamıştır. Dolayısıyla bu aşamada Devlet Personel Dairesinin kamu personel sisteminin merkezi yönetimi görevini ve yetkisini üstlenmesinden tam olarak söz edilmesi mümkün değildir. Buna rağmen, kamu personel rejimindeki Maliye Bakanlığının **tek aktör olması durumunun ortadan kalktığı, iki aktörlü dönemin başladığı** söylenebilir.

Bu tarihten sonra yürürlüğe giren başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere bazı kanunlarla Devlet Personel Dairesine ilave görevler de verilmiş, bu Daire özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hazırlık çalışmaları ve yasalaşma sürecinde de etkin olmuştur.

Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun hazırlanma sürecinde yaşanan sorunlar, anılan Kanunun tam olarak yürürlüğe konulmasındaki aksaklıklar ve gecikmeler ile sonrasında uygulanmasından kaynaklı sorunlar Devlet Personel Dairesinin eleştiri konusu yapılmasına neden olmuştur.

Örneğin, 1983-1979 yıllarını kapsayan IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, "Kamu Yönetiminin Yeniden Düzenlenmesi ve Geliştirilmesi" başlığı altında;

"1115. Yeniden düzenleme çalışmalarında yönetsel yapının tüm olarak gözden geçirilmesi, temel politikalara göre çalışmaların yönlendirilmesi, eşgüdüm sağlanması, ortak sorunlarla işbirliği ve araştırmaların düzenlenmesi, kurumlara bu yönde teknik yardımların sağlanması, çalışmaların izlenmesi, değerlendirilmesi, yapılmamış hizmetlerin saptanması görevlerinin daha etkin biçimde yerine getirilmesini sağlamak amacıyla Devlet Personel Dairesi, «Merkezi kamu yönetimini geliştirme birimi» niteliğini de kazanacak biçimde yeniden düzenlenecektir. Bu düzenleme gerçekleştirilinceye kadar kamu yönetimini yeniden- düzenlemeye ilişkin çalışmalar Devlet Planlama Teşkilatının sorumluluğunda ve Devlet Personel Dairesinin yakın işbirliği ile yürütülecektir." şeklinde bir kurumsal ve yönetsel politikaya yer verilmiştir.

1982 yılında yayımlanan ve Devlet Personel Dairesi yetkililerinin de katıldığı çeşitli bakanlık ve kurum temsilcilerinden oluşan "Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Komisyonu" raporunda da şu değerlendirmeler yer almıştır.

- Daire'nin kuruluşunda, **işe ciddiyeyle yaklaşmamış**, kuruluş halindeyken bile bir yıla yakın vekaletle yönetilmiştir.

- Daire'nin sevk ve idaresi için öngörülen formül isabetsiz olmuştur. Başkan, Daire'nin başında olmaktan çok Devlet Personel Heyeti'nin başı olarak öne çıkmıştır. Bu konumu ile **Başkan'ın rolü çok sınırlı olup, karar alma ve alınan kararları uygulama açısından büyük bir sorun teşkil etmektedir.**

- 160 sayılı Kanun ve Daire'nin çalışma usul ve esaslarına ilişkin yönetmeliklerdeki **belirsiz ifadeler sebebiyle Heyet Başkanı, Genel Sekreter ve daire başkanlarının yetki ve sorumlulukları birbirine karıştırılmış**, değişen hükümetlere göre çıkarılan yönetmeliklerle Başkan-Genel Sekreter sürtüşmesi ortaya çıkmış, bu da çalışmaların verimli ve istenilir ölçüde olmasını engellemiştir. Örneğin, sık sık değişen yönetmeliklerle bazen DPD Başkanı'nın yetkilerinin belli bir kısmını kullandırmaya, neredeyse Daire'yi temsil yetkisini Genel Sekreter'e vermeye yönelik düzenlemeye gidildiği, bazen de Genel Sekreter'in sorumluluğu altındaki teknik şube ve bürolara başkanlarca haksız ve kanunsuz müdahaleler için zemin oluşturulduğu görülmüştür.

- Daire'nin bazı kararlarının **Bakanlar Kurulu'nun onayından geçmesi hem karar alma sürecini yavaşlatmış** hem de Bakanlar Kurulu'nun görevlerini gereksiz derecede artırmıştır.

- Daire'nin kuruluşundan itibaren, personel konularında **bilgi ve tecrübe sahibi olmayan kimselerin Heyet üyeliğine atandığı görülmüştür**. Personel rejimi hususunda herhangisi bir bilgisi ve tecrübesi olmayanlardan, bu hususta reform üretebilecek görüş ve ufuk beklemenin büyük bir hata ve zaman kaybı olduğu ortaya çıkmıştır.

- Daire'nin görevlerini yürütmek amacıyla atanan personelin yetiştirilmesine özen gösterilmediği, özellikle uzmanların belli bir program dahilinde mesleklerine ilişkin bir yetiştirme devresinden geçirilmeleri, yarışma ve yeterlilik sınavıyla alınan uzman yardımcılarının belli bir yetiştirme döneminden sonra uzmanlığa getirilmeleri gibi çağdaş yetiştirme yöntemlerinin göz ardı edildiği de görülmektedir.

- Daire **nitelikli personelin gelmesini önenecek mali imkanlara da sahip olmadığından, yetişmiş personeli özel sektör veya kamu iktisadi teşebbüslerine kaptırmıştır**. Aynı dönemde kurulan DPT'ye verilen mali imkanlar Daire'den esirgenmiştir. Hatta Daire kurulurken, Heyet üyelerine ve Genel Sekreter'e hâkim ve savcılara verilen ödeneklerden verilmiş iken, 657 sayılı Kanun ile bu ödenekler kaldırılmıştır.

- Daire'nin **kararlarının istisari nitelikte olması ve kapsam alanına giren kurumlar üzerinde görevlerine ilişkin denetim yetkisine sahip kılınmaması, etkinliğin ve otoritenin sağlanmasını engellemiştir**.

- Personel rejimine ilişkin bütün kanun, tüzük ve yönetmelik tasarılarının hazırlanması Daire'nin görevi olduğu halde, görüşü alınmadan kanunlar çıkarıldığı, çıkarılan bu

mevzuatlarla hem bütçenin dengesinin bozulduğu hem de personel rejiminin zedelendiği görülmüştür.

- **Maliye Bakanlığı'nın gereksiz müdahaleleri Daire'yi işlemez hale getirmiştir**. Nihai aşamada hükümetlerin de personel rejimi meselelerini ücret sorunu olarak görüp Maliye Bakanlığı yanında tavır almaları sonucu, kanunen Daire'ye tanınan yetkilerin fiilen Maliye Bakanlığı tarafından kullanıldığı, böylece fiili olarak ikinci bir merkezi personel örgütü ortaya çıkarıldığı görülmektedir. Bu durum ise, personel rejiminde kargaşaya sebebiyet vermiştir.

Raporda yer alan bu değerlendirmelerin de katkısıyla Devlet Personel Dairesi, 8.6.1984 tarihli ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile "Devlet Personel Başkanlığı" adıyla yeni bir yapıya kavuşturulmuş, Devlet Personel Heyeti ve genel sekreterlik uygulamasına son verilmiş, bunun yerine "başkanlık sistemi" oluşturulmuştur.

217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinde Devlet Personel Başkanlığı'nın görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

a) Kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün ve uygulanmasının esaslarını tespit etmek, bunların düzenlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmaları yapmak, gerekli kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları ile diğer idari metinleri hazırlamak,

b) Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak için uygulanacak usul ve

esasları düzenlemek ve bu konuda gerekli çalışmalar yapmak,

c) Personel ve teşkilatlanma konuları ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan ve Başkanlığa sunulan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarı ve tekliflerini incelemek, bunları görüş ve teklifleriyle birlikte Başbakanlığa sunmak,

d) Personel idari usul ve esaslarla ilgili konulardaki uygulamaları takip ve değerlendirmek, kamu kurum ve kuruluşlarından raporlar ve teklifler istemek, gerektiğinde toplantılar düzenlemek değerlendirme sonuçlarına göre alınacak tedbirleri teklif etmek, bu alanda gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak,

e) Kadro ve ünvan standardizasyonu, iş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve incelemeleri yapmak veya yaptırmak, Personel rejimleri arasında uyum ve denge sağlamak, bu konularda gerekli ilke ve esasları tesbit etmek,

f) Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak, umumi personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak,

g) Personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tesbit etmek ve uygulamayı izlemek,

h) Kamu kuruluşlarında, personel planlaması yapılması ve uygulamasına yardımcı olmak ve her kademedede görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile ileriki kadrolara hazırlanmalarını sağlamak üzere gerekli eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve bunların takip ve değerlendirilmesine ait esas-

ları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek,

ı) Hizmet öncesi Eğitim Kurumlarının Müfredat Programlarına, Kamu görevlerinin gerektirdiği niteliklerin ve bilgi ve alışkanlıklarının kazandırılmasına yararlı konuların yansımaları için gerekli koordinasyon ve çalışmaları yapmak,

k) Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına dahil kurumların görevlerinde, görevlerin bölünüşünde, teşkilatında, metotlarında ve mevzuatında ortaya çıkacak aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri giderecek çalışmalar yapmak ve bu amaçla hazırlanacak tasarı ve teklifler ile yeniden kurulacak kurumların teşkilat ve görevleri hakkında görüş vermek,

l) Personel rejiminin esaslarını tesbit etmek, Devlet Personel Politikasının tesbitinde ve uygulanmasında Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve koordinasyonu sağlamak,

m) Kamu Personeline ait hukuki ve mali statülerin esasları ile, insangücü istihdam planına ait ilke ve teklifleri tesbit ederek Bakanlar Kuruluna sunmak,

n) İlgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği içinde, kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında ortaya çıkabilecek tereddütleri gidererek uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işverenini temsilen yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek,

o) Özelleştirme veya yeniden yapılandırma sürecinde bulunan kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam fazlası ve nakle tâbi personele ilişkin işlemleri yürütmek,

p) Kanunlarla ve Başbakanlıkça verilecek diğer görevleri yapmak.

Kuruluşundan itibaren Başbakanlığa bağlı olarak hizmetlerini yürüten Devlet Personel Dairesi ve sonrasında Devlet Personel Başkanlığı 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu haline getirilmiş ve kapatıldığı tarihe kadar bu şekilde kalmıştır.

1960 yılında 160 sayılı Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanunun yürürlüğe girmesiyle kamu personel sisteminin yönetiminde başlamış olan iki aktörlü dönemin daha başlarında, 1965 yılında kabul edilen Devlet Memurları Kanununun yaklaşık beş yıl boyunca tam olarak yürürlüğe sokulamaması üzerine, hazırlık çalışmaları ve yasalaşma sürecinde etkin olarak görev alan Maliye Bakanlığının devreye girmesiyle yürürlüğe giren 1327 sayılı Kanunla sorunun çözüme kavuşturulabilmesini müteakip Devlet Personel Dairesinin kamu personel sisteminin merkezi yönetimi açısından etkin olmaktan uzak kaldığı ve yeniden Maliye Bakanlığının bu alanda güç kazanmış olduğu görülmektedir.

Bu duruma ilişkin bir başka tespit 1991 yılında TODAİE tarafından hazırlanan "Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Raporu"nda şu şekilde ifade edilmiştir:

*"Türkiye'de kamu personel sisteminin genel yönetiminden sorumlu, merkezi düzeyde rehberlik, yönlendiricilik, denetim ve gözetim işlevlerini yerine getirmek üzere Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Devlet Personel Başkanlığı, üstlendiği sorumlulukları yerine getirme gücünden uzak bir durumdadır. Nitekim anı-*

*lan Başkanlık kendi görev ve sorumluluklarını Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile paylaşmakta; bu da kamu personel sisteminin yalnızca bir ücret düzenlemesi olduğu biçiminde, yanlış bir anlayışın yerleşmesine neden olmaktadır."*

Elbette Maliye Bakanlığının kamu personel sisteminin yönetimindeki bu etkin olma durumunun esas sebebi, genel olarak uzun yıllardır bütçe harcamalarının yaklaşık üçte birinin kamu personel giderlerine ayrılması ve bütçe yönetiminde görevli ve yetkili olan Maliye Bakanlığının sadece bu nedenle de olsa kamu personel sistemi dışında kalmasıdır. Bu nedenle doğrudan ve çok özel hükümlerle görev ve yetki verilmemiş olsa da Maliye Bakanlığı, konuya ilişkin birimi olan Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü eliyle kamu personel sisteminin merkezi yönetimi görevini ve yetkisini fiili olarak yürütmek durumunda kalmıştır. Nitekim, anılan genel müdürlüğün, 1983'e kadar yürürlükte olan 2996 sayılı Maliye Vekaleti Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanunun 24.3.1950 tarihli ve 5655 sayılı Kanunla değişik 7 nci maddesinde yer alan görevleri şu şekildedir:

*"Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü; Genel Bütçe Kanuniyle merbutu **bütçe tasarılarını ve bütçe gerekçesini hazırlamak**, tasdik edilen bütçenin uygulanmasına ait muameleleri yapmak, bütçe tahsisat kayıtlarını tutmak, fiili gider hareketlerini takip etmek, ek ve olağanüstü ödenek taleplerini tetkik etmek, masraf taahhütlerini kontrol etmek ve giderlere ait mukaveleleri incelemek, tescil eylemek, taahhüt hesaplarını tutmak, **bütçe muvazenesini temin edecek tedbirleri araştırmak, giderlere tesir edebilecek bütün kanun tasarılarını***

*incelemek ve bunlar hakkında mütalâa beyan eylemek, Maliye Bakanlığınca teklif edilecek masrafa mütaallik kanun tasarılarını hazırlamak, **masraf kanunlarının uygulanmasını düzenlemek ve sağlamak**, dairelerince hazırlanacak katma bütçe tasarılarını ve bunlara ait ek ve olağanüstü ödenek ve bölümler arasında aktarma taleplerini incelemek ve katma bütçelerin genel bütçe ile ahengini temin eylemek vazifesiyle mükelleftir.”*

Dikkat edileceği gibi doğrudan kamu personel yönetimine dair bir yetki veya görev burada bulunmamaktadır.

Anılan genel müdürlüğün, kapatıldığı 2018 yılına kadar görev ve yetkilerini belirlemiş olan 13.12.1983 tarihli ve 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 uncu maddesinde de benzer bir durum söz konusudur. Söz konusu maddede yer alan görev ve yetkilerden en ilgili olanları şu şekildedir:

“Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Genel bütçeye dahil daireler ile katma bütçeli kuruluşların bütçe hazırlık çalışmaları sırasında gözönünde bulunduracakları teknik ilkeleri tesbit etmek ve bütçe hazırlık çalışmalarını koordine etmek,

b) Kuruluşlarca hazırlanan bütçe tekliflerini inceleyerek bunların kalkınma planları ve yıllık programlara uygunluğunu sağlamak, teklifleri konsolide ederek bütçe kanunu tasarılarını gerekçesi ile birlikte hazırlamak,

f) Kamu harcamalarında tasarruf sağlanması, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi amacıyla **kamu istihdam politika-**

**sı ve giderlerle ilgili kanun, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin uygulanmasını düzenlemek, standartları tespit etmek ve sınırlamalar koymak; bu hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmak ve tedbirleri almak,**

g) Harcama politikalarını etkileyebilecek her türlü kanun, tüzük, kararname ve yönetmelik tekliflerini inceleyerek bunlar hakkında Bakanlığın görüşünü hazırlamak,

i) Yürürlükte bulunan mevzuatın mali hükümlerinin uygulanmasını yönlendirmek, bu konuda ortaya çıkacak her türlü meseleyi çözmek, tereddütleri gidermek,

l) Devlet harcamaları konusunda diğer mevzuat ile Maliye Bakanlığına verilen görevleri yapmak,”

Burada da “**kamu istihdam politikası ve giderlerle ilgili kanun, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin uygulanmasını düzenlemek, standartları tespit etmek ve sınırlamalar koymak; bu hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmak ve tedbirleri almak” gibi dolaylı bir yetki dışında** doğrudan kamu personel yönetimine dair bir yetki veya görev bulunmamaktadır.

2020 yılında yayımlanmış olan “Türkiye’de Kamu Personel Yönetiminin Yeni Kurumsal Yapısı ve Kamu İstihdamının Yeni Görünümü” başlıklı makalesinde Dr. Süha Oğuz Albayrak tarafından konuya ilişkin olarak şu değerlendirmeler yapılmıştır:

“DPB’nin en önemli işlevi, memurluk rejiminin merkezi olarak sevk ve idaresini ve aynı yapının merkezi olarak koordine edilmesini

**sağlamasıydı.** Devlet Personel Başkanlığı, kapasitesinin çok üzerinde bir performans göstererek; kamu hizmetine girişten, görevde yükselme süreçlerine, kadro-kurumlar arası nakil (özelleştirme dolayısıyla) rejiminin düzenlenmesinden, toplu sözleşme süreçlerine kadar **birçok alanda çok önemli bir boşluğu dolduruyordu. Çok fazla sayıda gündelik işlerle uğraşan DPB asıl yapması gerekeni yani kamu personel sistemine dair politika oluşturmayı hiçbir zaman gerçekleştiremedi.**

.....

Kamu personel yönetiminde bir dönem etkili olan kurumsal aktörlere genel olarak bakıldığında şu değerlendirmeler yapılabilir: Söz konusu aktörler genel kamu personel yönetimi açısından **politika geliştirici bir rol üstlenmişlerdir.** Kamu insan gücünün stratejik gelişimine ya da planlamasına herhangi bir katkı sağlamamışlardır. Özellikle personel yönetiminde merkezi bir kurum olarak örgütlenmiş DPB, hükümet politikalarının hayata geçmesine dönük gündelik rutin iş ve işlemler yürüten klasik bir kamu örgütlenmesi kimliğine bürünmüştür. BÜMKO da zaten Maliye Bakanlığının ana hizmet birimi olarak, personel rejimine **“bütçe olanakları”, “kamu kaynağından tasarruf”, “harcama disiplininin sağlanması”** gibi akçal ölçütlerle yaklaşmış ve stratejik bir planlamaya destek olmamıştır. Ayrıca her iki Kurum da, kamu görevlilerinin hem hizmete girmesinde hem de görevde yükselmesinde kariyer ve liyakat ilkelerinin hayata geçmesine dönük **politika belgeleri ya da mekanizmalar geliştirememiştir.** Tüm bunlara rağmen **DPB**

**ve BÜMKO, aksayarak da olsa işleyen sistemin eşgüdüm gereksinimini önemli ölçüde yerine getirmişlerdir.”** ifadelerine yer verilmiştir.

**Maliye Bakanlığı** (Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü) ile **Devlet Personel Başkanlığı**, yukarıda belirtilen hükümler uyarınca (İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nün mahalli idareler personeline ve Hazine Müsteşarlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü’nün KİT personeline ilişkin kısmi bazı görev ve yetkileri bir tarafa bırakılırsa) kamu personel sisteminin merkezi yönetiminden sorumlu olarak görev yapmaya Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminin devreye girdiği tarihe kadar devam etti. Kamu personeline ilişkin yapılan düzenlemeler de esas olarak bu iki kurumun koordinasyonu ve işbirliğiyle yürütülmeye çalışılmakla birlikte, **bütçenin de hazırlanması ve uygulanmasından sorumlu olan Maliye Bakanlığının daha ağırlıklı bir rol üstlenmekte olduğunu belirtmek gerekir.** Ancak, bu şekilde kamu personel sisteminin yönetimine ilişkin iki ayrı kurumun görevlendirilmiş ve yetkilendirilmiş olması uygulamada birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş çerçevesinde yürütülen Anayasa değişikliğine uyum kapsamında yapılan düzenlemelerle, söz konusu iki aktörün ikisinin de kapatılması ve anılan görev ve yetkilerin çok sayıda kurum ve birim arasında dağıtılmış ve merkezi bir kurum yer almamıştır.

## 2. Mevcut Durum

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin devreye girdiği 2018 yılında yürürlüğe konulan 1, 2 ve 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle yapılan ilk düzenlemelerden sonra 2019 yılında 48 ve 2021 yılında 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle yapılan önemli bazı değişikliklerden sonra bugün yürürlükte olan söz konusu düzenlemelere göre;

1. Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü,
2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi,
3. Cumhurbaşkanlığına bağlı kuruluş olan Strateji ve Bütçe Başkanlığı,
4. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetimi ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü,
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü,
6. Kamu iktisadi teşebbüsleri personeliyle ilgili olmak üzere, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü,
7. Mahalli idareler personeliyle ilgili olmak üzere, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü,
8. Sosyal amaçlı atamalarla ilgili olmak üzere, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ve Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü,

kamu personel sistemi içinde görevli ve yetkili kurumlar haline getirilmiştir.

Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde, **kamu personel sistemi ile ilgili yetki ve görevlerin şu şekilde dağıtılmış** olduğu görülmektedir:

### 2.1. Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü (1 sayılı CK)

#### Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü

**MADDE 8 - (1) Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:[1]**

a) Devlet Teşkilatının düzenli ve etkin bir şekilde işlemlerini sağlayıcı prensiplerin tespit edilmesi, direktiflerin verilmesi, önlemler alınması ve koordinasyonun sağlanması için gerekli işlemleri yapmak,

e) Üst kademe kamu yöneticilerinin atamaları ile Cumhurbaşkanınca yapılacak diğer atama ve seçme işlemlerini Anayasa, kanunlar, Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ve hukukun genel ilkele-ri açısından inceleyerek gerekli işlemleri yapmak,

f) Devletin sevk ve idaresinde görevli üst kademe yöneticileri hakkında, sicil özetlerini ve biyografilerini tutmak,

g) Üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimiyle ilgili işlemleri yapmak,

ğ) Kamu yönetiminin geliştirilmesi ile ilgili hedeflerin, politikaların ve tedbirlerin tespiti için inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak ve bunları değerlendirme amacıyla gerekli çalışmaları yapmak,

ı) Kamu personeli ile ilgili mevzuat çalışmalarının koordinasyonunu sağlamak,

i) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Cumhurbaşkanlığı tarafından belirlenen temel hedef ve amaçlar çerçevesinde; memur ve diğer kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerinin temel ilke ve esaslarının belirlenmesine, hukuki ve mali statülerinin ve uygulama esaslarının tespit edilmesine, düzenlenmesine, geliştirilmesine, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonun sağlanması ile ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek,

j) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Memur ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, uygulama birliğini sağlayıcı tedbirleri almak, uygulamayı yönlendirmek ve ortaya çıkacak tereddütleri gidermek,

k) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Kamu personel istihdam planlaması ile personel alım ve yerleştirilmesinde uygulanacak usul ve esasların belirlenmesine ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,

l) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde kamu kurum ve kuruluşlarının kadro, pozisyon, atama izni ve açıktan alım izinlerine ilişkin olarak öngörülen iş ve işlemleri yapmak, uygulamaları izlemek ve yönlendirmek,

m) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının personeli ile kadro ve pozisyonlarına ilişkin iş ve işlemleri yapmak, uygulamaları izlemek ve yönlendirmek,

n) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri ve görev tanımları ile ilgili çalışmalar yapmak ve bu konularda gerekli koordinasyonu sağlamak,

o) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) Kamu personelinin yurtiçinde ve yurtdışında eğitim ve yetiştirilmeleri ile ilgili çalışmalar yapmak, uygulamayı izlemek, değerlendirmek ve denetlemek,

ö) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/1 md.) İç ve dış seyahat yevmiyeleriyle sürekli görevle yabancı memleketlerde bulunan memurların maaşlarına tatbik edilecek ödeme misillerinin tespitine ilişkin iş ve işlemleri ilgili mevzuat çerçevesinde yürütmek,

## **2.2. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (1 sayılı CK)**

### **İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri**

**MADDE 527/D** - (Ek: 23/10/2019 - CK 48/9 md.)

(1) İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri şunlardır:

a) Türkiye'nin insan kaynakları envanterini çıkarmak ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetenek gelişim faaliyetlerini yürütmek.

b) Türkiye'nin vizyonu, hedefleri ve öncelikleri doğrultusunda insan kaynağının geliştirilmesini sağlamaya yönelik projeler üretmek.

c) Özel yeteneklerin keşfini sağlamak ve yetenek yönetimi projelerini yürütmek.

ç) Politika kurullarının öncelediği alanlarda küresel düzeyde insan kaynağının tespitini yaparak milli projelere kazandırılmasını sağlamak.

d) Kamuda kariyer yönetimi, performans yönetimi ve diğer modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek.

e) Kamu istihdamında liyakat ve yetkinliğin artırılması için gerekli projeleri üretmek ve çalışmalar yapmak.

f) Verimliliğin artırılması için insan kaynakları planlamasına yönelik çalışmalar yapmak.

#### **İnsan Kaynakları Ofisinin hizmet birimleri ve görevleri**

**MADDE 527/E -** (Ek: 23/10/2019 - CK 48/9 md.)

(1) İnsan Kaynakları Ofisinin hizmet birimleri ve görevleri şunlardır:

#### **a) İnsan Kaynağı ve Kariyer Planlama Dairesi Başkanlığı:**

1) Türkiye'nin insan kaynakları envanterinin çıkarılması çalışmalarını yürütmek.

2) Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim çağındaki aday insan kaynağını, özel sektör, kamu kurum ve kuruluşlarındaki insan kaynağını, yurtdışında ikamet eden insan kaynağını insan kaynakları envanterini çıkarmak üzere mikro ve makro düzeyde analiz etmek, kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyulan insan kaynağını planlamak.

3) Kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik insan kaynağı planlaması yapmalarını teşvik etmek ve bu alanda yapılacak çalışmalara destek olmak.

4) Kamu ve özel sektörde kariyer planlaması süreçlerinin takibini ve desteklenmesini sağlamak, standartlaştırılması ve geliştirilmesi konusunda yardımcı olmak, ihtiyaç duyulan alanlarda kurumların çalışmalarını değerlendirmek ve yönderlik etmek.

5) Kamu kurum ve kuruluşlarında seçme, yerleştirme, atama ve terfiler için yetkinlik ve ölçütlerinin analizine ve geliştirilmesine, liyakat temelli ölçümlere göre atama ve terfilerin gerçekleştirilmesine, ikame personel planlaması dahil kamu çalışanlarının kariyer planlarının oluşturulmasına destek olmak, uygulamaları takip etmek ve değerlendirmek.

6) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi kurulmasına ve etkin bir şekilde uygulanmasına destek olmak.

7) Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro verimliliği konusunda çalışmalar yapmasını teşvik etmek ve izlemek.

8) Öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilecek yetenekli öğrencilerin ve yetiştirilmek, eğitilmek, bilgileri artırılmak, staj, burs, öğrenim veya ihtisas yaptırılmak üzere yurtdışına ve/veya Dışişleri Bakanlığınca bildirilen uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek kamu çalışanlarının; gönderilmeden önce seçilmesi, yurtdışı eğitime hazırlanması, üniversite seçiminde ihtimam gösterilmesi, yurtdışında bulundukları süre boyunca ülkemiz için stratejik önemi haiz konu ve alanlarda uzmanlaşmaları ve performanslarının ölçülmesi konusunda

ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarını izlemek ve ilgili kurum ve kuruluşlarla koordinasyon sağlamak.

**b) Yetenek Kazanımı ve Organizasyon Dairesi Başkanlığı:**

1) Kamu ve özel sektörde yetenek yönetimi süreçlerinin uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmasını teşvik ve takip etmek, Türkiye'nin vizyonu, hedef ve öncelikleri doğrultusunda özel yeteneklerin tespiti ve geliştirilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği halinde çalışmak.

5) Yetenek havuzunda yer alanların yetkinlik kazanmasına ve gelişimine yönelik eğitimler düzenlemek, diğer kurum ve kuruluşlardaki çalışmalarını desteklemek, koordine etmek ve takip etmek.

6) Yetenek yönetimi çalışmaları için kamuda ve özel sektörde analizler yaparak yetenek yönetimi süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler önermek, kurum ve kuruluşları koordine etmek ve yönlendirmek.

7) Yükseköğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerin kariyer birimleri vasıtasıyla projeler yaparak öğrencileri kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşları ile bir araya getirmek ve istihdam imkânlarını artırmak amacıyla ulusal ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapmak.

8) Türkiye'nin, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarının marka değerini artırmak amacıyla insan kaynaklarına yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde organizasyonlar düzenlemek.

**c) Ölçme ve Değerleme Dairesi Başkanlığı:**

3) Kamu kurum ve kuruluşlarındaki yönetici kadro ve pozisyonları için ilgili kurumlarla özel

nitelikleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmak.

4) Cumhurbaşkanınca talep edilmesi halinde üst kademe kamu yöneticileri kadro ve pozisyonları için adaylara yönelik değerlendirme raporu hazırlamak.

**ç) İnsan Kaynağı Eğitim ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı:**

1) Kamu ve özel sektörde insan kaynağının eğitim ve gelişim planlarının hazırlanması, uygulanması ve eğitim performanslarının ölçülmesine yönelik çalışmaları desteklemek, çalışma sonuçlarını takip etmek.

2) İnsan kaynağını geliştirmeye ve her kademe de yetkinliği artırmaya yönelik başta öğretim kurumları olmak üzere; ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile ortak projeler üretmek, önerilerde bulunmak ve desteklemek.

3) Kamu ve özel sektörde insan kaynakları alanında çalışanların eğitimi ve geliştirilmesi amacıyla tek başına veya ilgili kurum, kuruluş ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte organizasyonlar yapmak, uygun görülen etkinlikleri ve projeleri desteklemek.

4) Yönderlik sistemi kurmak ve yönetmek, kamu kurum ve kuruluşlarına bu konuda yol göstermek, ihtiyaç duyulan alanlarda yönderlik yapmak.

**d) Projeler ve Bilişim Teknolojileri Dairesi Başkanlığı:**

1) Kamu ve özel sektörde insan kaynakları uygulamaları konusunda analizler yapmak veya yaptırmak, projeler önermek, bu konuda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon sağlayarak kurum ve kuruluşları insan

kaynakları süreçlerinin geliştirilmesi için yönlendirmek ve desteklemek.

3) Kamu kurum ve kuruluşlarının işveren marka değerini artırmaya yönelik hizmetleri için Ofisin diğer dairelerinin ihtiyaç duyduğu bilişim teknolojileri araç ve sistemlerini geliştirmek, ihtiyaca göre temin edilmesini sağlamak ve ilgili birimlerin kullanımına destek olmak.

4) Kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdam ilanlarının kamuoyu ile daha etkin ve şeffaf biçimde paylaşılması için sistemler geliştirmek, mevcut kurum ve kuruluşların bu konudaki faaliyetlerini izlemek.

5) İnsan kaynaklarına yönelik kamu ve özel sektörde analiz ve araştırmalar yapılması ve elde edilen bilginin raporlanması için gerekli veriyi ilgili kurum ve kuruluşlardan temin etmek.

6) Kamu kurum ve kuruluşlarında insan kaynakları süreçlerinin çevrimiçi olarak izlenebildiği bir sistem kurulması için gerekli analizleri yapmak, bu sistemi kurmak ve kurum ve kuruluşların sistemde yer alan verilerinin güncelliğini denetlemek.

### 2.3. Strateji ve Bütçe Başkanlığı (13 sayılı CK)

#### Başkanlığın görev ve yetkileri

**MADDE 2 -** (1) Başkanlığın görev ve yetkileri şunlardır:

1) Kamu harcamalarında tasarruf sağlanması, tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi ve kamu istihdamı ve giderlerle ilgili uygulamaya ilişkin politikaların oluşturu-

lması amacıyla çalışmalar yapmak; kamu harcama politikalarını etkileyebilecek her türlü düzenlemeyi inceleyerek, yapılacak düzenlemeleri Hazine ve Maliye Bakanlığı ile birlikte koordine etmek.

#### Bütçe Genel Müdürlüğü

**MADDE 8 -** (1) Bütçe Genel Müdürlüğü'nün görevleri şunlardır:<sup>[5]</sup>

a) Başkanlığın 2 nci maddede sayılan harcama ve bütçeye ilişkin görevleriyle ilgili iş ve işlemleri yapmak.

b) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/50 md.) Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak, personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak, kurumlar arası veri paylaşımı ve değişimi için gerekli teknik koordinasyonu sağlamak.

### 2.4. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü (1 sayılı CK)

#### Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü

**MADDE 220/A -** (Ek: 6/8/2019 - CK 43/4 md.)

(1) Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri şunlardır:

ç) Kamu harcamalarında etkinlik, etkililik, ekonomiklik ve verimlilik sağlamak amacıyla gerekli standartları tespit etmek ve sınırlamalar koymak; bu hususlarda tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması zorunlu düzenlemeleri yapmak, tedbirleri almak ve uygulamayı izlemek,

f) Harcamaları etkileyebilecek her türlü mevzuat taslaklarını inceleyerek bunlar hakkında Bakanlığın görüşünü hazırlamak,

g) Bakanlığın görev alanına giren hususlarda mevzuatta yer alan mali hükümlerin uygulanmasını yönlendirmek, bu konuda ortaya çıkabilecek her türlü meseleyi çözmek ve tereddütleri gidermek,

h) Kamu istihdamı ve buna ilişkin giderlerle ilgili mevzuatın uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek ve uygulamayı izlemek,

ı) Kamu harcamaları konusunda diğer mevzuat ile Bakanlığa verilen görevleri yapmak,

j) Kamu kurum ve kuruluşlarınca işletilen eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, çocuk bakımevi, kreş, spor tesisi ve benzeri sosyal tesislerden yararlanacak olanlardan alınacak bedelleri belirlemek, bu yerlerden elde edilen gelirlerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak,

## **2.5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (1 sayılı CK)**

### **Çalışma Genel Müdürlüğü**

**MADDE 89** - (Başlığı ile birlikte değişik: 20/4/2021 - CK 73/29 md.)

(1) Çalışma Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

c) Çalışma mevzuatı ve istihdam politikası ile ilgili taslakları ve kalkınma planları ve yıllık programlarda yer alan genel politika içinde mahalli ve sektörel bazda istihdam programlarını hazırlamak,

f) Personel ve teşkilata ilişkin mevzuat tasarılarının hazırlanmasına katkı sağlamak,

g) İstihdam fazlası personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakil işlemlerini yürütmek,

ğ) Kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işvereni temsilen yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek,

h) Görev alanına giren konularda araştırma ve incelemeler yapmak ve bunların sonuçlarını değerlendirmek, ortaya çıkabilecek sorun ve tereddütleri giderecek tedbirleri almak ve uygulamaya esas olmak üzere görüş bildirmek,

## **2.6. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (1 sayılı CK)**

### **Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü**

**MADDE 224** - (1) Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

a) (Değişik: 6/8/2019 - CK 43/8 md.) Kamu iktisadi teşebbüsleri ve Hazinenin iştirak ettiği şirketler ile ilgili olarak hazine pay sahipliğinin gerektirdiği her türlü işlemi yapmak,

e) Sosyal güvenlik, sosyal yardım ve hizmetler, sağlık ve istihdam politikalarının oluşturulmasına katkıda bulunmak,

## 2.7. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü, (1 sayılı CK)

### Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü

**MADDE 100 - (1)** Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Mahalli idarelerin iş ve işlemlerine dair mevzuatla verilen görev ve hizmetleri yapmak, takip etmek, sonuçlandırmak ve geliştirmek,
- c) Mahalli idarelerin geliştirilmesi amacıyla araştırmalar yapmak, istatistiki bilgileri toplamak, değerlendirmek ve yayımlamak,
- ç) Mahalli idareler personelinin hizmet içi eğitimini planlamak ve uygulanmasını takip etmek,
- d) Mahalli idarelerin teşkilat, araç ve kadro standartlarını tespit etmek,

## 2.8. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (1 sayılı CK)

### Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü

**MADDE 69 - (1)** Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

- j) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/7 md.) 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 1 inci maddesi kapsamında yer alanların istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek,

### Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

**MADDE 71 - (1)** Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

- ı) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/8 md.) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53 üncü maddesi kapsamında engellilerin istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek,

### Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü

**MADDE 72 - (1)** Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğünün görev ve yetkileri şunlardır:

- h) (Ek: 20/4/2021 - CK 73/9 md.) 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesi kapsamında yer alanların istihdamına ilişkin iş ve işlemleri kamu personeli bilgi sisteminin bulunduğu kurum ile gerekli koordinasyonu sağlayarak yürütmek,

Ayrıca, 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile **kadro ve pozisyonların ihdası, iptali ve değişiklikleri ile atama izni** gibi kamu personel sisteminin temel konularındaki görev ve yetkiler **Cumhurbaşkanlığına verilmiştir.**

Kamu personeline ilişkin hükümler içeren başta 657 sayılı Kanun ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname olmak üzere pek çok mevzuatta 2018 yılı öncesi özellikle Maliye Bakanlığına verilmiş olan **görev ve yetkiler bu konuda özel bir ayıklama ve yeni düzenleme yapılmadığı için devam etmekte**, bu durum da görev ve yetkilerle ilgili dağınıklığın bir başka yönünü oluşturmaktadır.

### Örnekler:

**657/86-3:** Ancak, ilkökul öğretmenliği (Yaz tatili hariç), tabiplik, diş tabipliği, eczacılık, köy

ve beldelerdeki ebelik ve hemşirelik, mühendis ve mimarlık, veterinerlik, vaizlik, Kur'an kursu öğreticiliği, imam-hatiplik ve müezzin-kayyım-lığa ait boş kadrolara **Maliye Bakanlığının izni** (mahallî idarelerde izin şartı aranmaz) ile açık-tan vekil atanabilir.

**657/178-B/2:** Fazla çalışmanın uygulama esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile **Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.**

**657/Ek Geçici Madde 12-2:** Bu madde kap-samına giren kurumlarda hizmet sözleşmeleri **Maliye Bakanlığının olumlu görüşüne dayanı-larak yapılır.**

**KHK 375/2-1:** Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuv-vetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Ka-nunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan per-sonelden (kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalışan personel dahil), **Mali-ye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığın-ca müştereken belirlenen dillerden yine bu iki Kurum tarafından tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil seviye tespiti sonunda her bir dil için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gös-terge rakamının memur aylık katsayısı ile çar-pımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararı ile belirlenecek miktar-larda aylık yabancı dil tazminatı ödenebilir.**

**KHK 375/Ek Madde 6-1:** Büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde çalıştırılabilecek sözleşme-li personel sayısını kurumlar itibarıyla 100'e kadar yükseltmeye ve bu şekilde ilave vize edilecek sözleşmeli personel pozisyonlarında

çalıştırılacaklara ödenecek ücreti anılan ücret tavanının beş katına kadar belirlemeye **Maliye Bakanı yetkilidir.**

Bu yetkilerin Maliye Bakanlığında kalmasının herhangi bir gerekçesi bulunmamaktadır. Öte yandan, **4688** sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 29 uncu maddesinin ikinci fıkrasında top-lu sözleşmenin işveren tarafını temsil eden **"Kamu İşveren Heyeti";**

"Kamu İşveren Heyeti, Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkan-lığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan-lığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve heyet başkanınca uy-gun görülen bakanlık temsilcileri ile Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığı temsilcilerinden oluşur."

şeklinde **açık ve net olarak tanımlanmışken** 703 sayılı KHK'nin 197 nci maddesiyle anı-lan fıkranın,

"Kamu İşveren Heyeti, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkanı yardımcısı veya bakanın başkanlığında, **Cumhurbaşka-nınca belirlenen bakanlıklar ile kamu ku-rum ve kuruluşlarının temsilcilerinden olu-şur.**" şeklinde değiştirilmesiyle başta heyete başkanlık edecek makam olmak üzere söz konusu **heyete kimlerin katılacağı, toplu sözleşme yapılmasında kamu kurumların-dan hangilerinin, nasıl rol alacağı** ve dola-yısıyla kamu görevlileri sendikalarının kim-lerle **muhatap olacağı** konusu belirsiz hale gelmiştir.

Bu değişiklikten sonraki uygulamada da Kamu İşveren Heyeti başkanı olarak Cum-hurbaşkanınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanı görevlendirilmektedir. Çalışma Genel Müdürlüğünün görevleri arasında olan, ***“Kamu görevlileri sendikalarına ilişkin mevzuatın uygulanmasında personel konularında uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri almak, kamu işverenini temsilen yetkili kurullar ile kamu görevlileri sendikaları ve üst kuruluşları arasında yürütülen çalışmalarda danışma, destek ve koordinasyon hizmetlerini yürütmek,”***

şeklindeki görevleri nedeniyle de Heyet Başkanı olması doğrudan ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Yetkili Konfederasyon ve sendikalar; sendikal faaliyetleri daha etkin bir şekilde yürütülmesi için kamu personel sistemiyle doğrudan irtibatlı olan asıl yetkili ve görevli kurumlarla ve birimlerle kamu personel sistemine dair konuların ve sorunların müzakere edilebilmesi ve çözüm üretilmesi gerekmektedir.

## 3. Tespit ve Öneriler

### 3.1. Tespit ve Değerlendirmeler

- Kamu personel sisteminin merkezi yönetimine ilişkin görev ve yetkiler;
- Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü,
- Cumhurbaşkanlığı *İnsan Kaynakları Ofisi*,
- Cumhurbaşkanlığına bağlı kuruluş olan Strateji ve Bütçe Başkanlığı,
- Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetimi ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı *Çalışma Genel Müdürlüğü*,
- Kamu iktisadi teşebbüsleri personeliyle ilgili olmak üzere, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü,
- Mahalli idareler personeliyle ilgili olmak üzere, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü,
- Sosyal amaçlı atamalarla ilgili olmak üzere, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü,

gibi çok sayıda kurum ve birime dağıtılmış, sisteme ilişkin bir çok görev ve yetki birden fazla kurumun görev, yetki ve sorumlulu-

ğuna verilmiş ve eskiden tanımlanmış olan konuya ilişkin bazı görev ve yetkiler dağınık kalmıştır.

- Bu kurum ve kuruluşların farklı etki ve yetkinliklere sahip olması nedeniyle, yetkiye sahip **kurumların konuya kendi pence-relerinden bakmaları ve bu perspektiflerin birbiri ile çoğu defa zıtlık içermesi** nedeniyle hizmetin bütünlüğünde ve verimli bir şekilde yürütülmesinde, uzun süreli politikalar üretilmesinde ve dolayısıyla uygulanmasında sorunlar yaşanmaktadır.
- Kamu personel sisteminin merkezi yönetimine ilişkin bugünkü bu teşkilat yapısı ve görev/yetki dağılımı, ciddi bir bilgi birikimi, analiz, değerlendirme veya çalışmalara dayalı olarak bilinçli bir şekilde oluşturulmamıştır. Konuya ilişkin **herhangi bir analiz, kamusal tartışma, sosyal paydaşlardan görüş alınma veya benzeri bir çalışma** yapıldığına dair bir bilgi bulunmamaktadır.
- Bu dağınıklık sonucunda kamu personel sistemi merkezi olarak bir bütünlük içerisinde yönetilememekte, konunun nihai sahibi, yetkilisi ve sorumlusu olarak kabul edilecek ve kamu personel sistemini **“merkezi bir otorite”** olarak yönetecek olan güçlü ve sorumlu **tek bir kurum** bulunmamaktadır.

- Merkezi bir otoritenin bulunmaması nedeniyle çözülmesi çok kolay, basit ve çoğunlukla mali bir külfeti de bulunmayan **günlük sorunlar dahi sistematik bir şekilde**

ele alınıp **çözülmemekte, sorunlar birikmekte ve sonradan çözümü çok daha maliyetli veya imkansız hale gelmektedir.**

- Bütçenin yaklaşık üçte birini kapsayan kamu personel harcamasına dair politika üretilmesine ve bu harcamaların verimli-liğinin artırılmasına ilişkin çalışmalar **sosyal tarafların katılımıyla etkili bir şekilde** yürütülmemektedir.

- Kamu personel sisteminin de bir parçası olduğu **“kamu yönetimini/idareyi geliştirme”** fonksiyonu yüklenmiş herhangi bir **merkezi birim veya kurum bulunmamaktadır.**

- Kamu görevlileri sendikaları açısından geçmiş dönem uygulamalar da dikkate alındığında “kamu işvereni veya vekili” sıfatıyla ulaşılabilir birim, makam veya kurum bulunmamaktadır. Bu durum gerek toplu sözleşme yapılması süreçlerinde gerek bunların uygulanmasının izlenmesi aşamalarında ciddi sorunlara yol açmaktadır.

- Eski ikili yapıda Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünde kurumsal hafzaya ve üst düzeyde bilgi birikimine sahip, ciddi bir uzmanlık gerektiren personel bulunmakta ve bunlar aracılığıyla kurumlarından, **bireysel olarak kamu personelinin ve sendikalardan gelen kamu personeline dair sorular ve yaşanan sorunlar yazılı görüşler, telefon görüşmeleriyle verilen şifahi bilgiler ve anılan kurumlara bizzat ziyaretlerde gerçekleşen müzakerelerle büyük ölçüde çözüme kavuşturulmakta** iken bugün için bunların pek çoğuna ulaşma imkanı bulunmamaktadır.

- Kamu personel yönetimi alanındaki yetki ve sorumluluğun çok sayıda kurum/birim arasında dağıtılmış olması, hayati bir sorun olarak başka bir alanda görünür hâle gelmiştir: **Kamu personel sistemi niteliği gereği anlık geliştirilen çözümler yerine uzun soluklu, sosyal taraflarla istişare edilen ve toplu sözleşme masasında hayata geçirilen düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır.** Ancak, **son yıllardaki uygulamalar, tekil iyileştirmeler ve sosyal taraflara danışılmadan hayata geçirilen düzenlemeler personel sistemi içerisinde sorunlar oluşturmakta, gerek çalışma hayatında gerekse de toplumsal hayatta sorunlar meydana getirmektedir.**

### 3.2. Öneriler

- Kamu personel sisteminin merkezi yönetimi ile görevli ve yetkili olmak üzere **Kamu Teşkilat ve Personel Başkanlığı** adıyla yeni bir merkezi kurum/teşkilat kurulmalıdır. Bu kurum kesinlikle Yetkili Konfederasyon/Sendikalarla aşağıdaki çalışmaları ortak akıl ve istişare içerisinde yürütmelidir.

- “Kamu personel sisteminin merkezi yönetimi” ifadesinden, genel olarak kamuda istidam edilecek personelin statülerinin belirlenmesi, bunun için öncelikle ilgili personelin kadro veya pozisyonlarının tespit edilerek bunların ihdas, değişiklik ve iptallerinin yapılması, bunların yapılabilmesi için söz konusu kadro veya pozisyonların ihdas edileceği kamu hizmetini yürütecek olan teşkilatların biçimlerinin oluşturulması ve kurulması ile tüm bunlardan önce de teşkilat kurulmasını gerektirecek kamu

hizmetlerinin belirlenmesi ve tanımlanması aşamalarını bir bütün olarak ele alacak (personel-kadro-teşkilat-kamu hizmeti ilişkisini kuracak) ve sürekli olarak yönetecek bir fonksiyonun anlaşılması gerektiği dikkate alındığında; kamu personel sisteminin merkezi yönetimi ile görevli ve yetkili olarak oluşturulacak olan bu kurum;

- Kamunun yürüteceği hizmetlerin (**kamu hizmetinin**) belirlenmesi ve tanımlanması,
- Bu kamu hizmetlerini yürütecek **teşkilat biçimlerinin** oluşturulması,
- İş ve hizmet analizine dayalı olarak belirlenecek **merkez, taşra ve yurt dışı birimlerinden oluşacak olan söz konusu teşkilatların kurulması**, gerektiğinde yine aynı şekilde değiştirilmesi ve kaldırılması- nın sağlanması,
- Bu vasıflarıyla aynı zamanda **merkezi kamu yönetimini/idareyi geliştirme birimi** niteliğini taşıması,
- Bu teşkilatların gerektirdiği kadro ve pozisyonların ihdası, değişiklikleri ve iptallerine dair işlemlerle buralara açıktan atama izinleri ve istisnalarının belirlenmesi,
- Hizmet-teşkilat-kadro/pozisyon ilişkisi çerçevesinde uygun personel statülerinin belirlenmesi ve **personel mevzuatının** oluşturulması,
- Kamu personel bütçesinin oluşturulması,
- Gerek kamu idarelerinden gerek ilgili personel ve **sosyal taraflardan gelecek olan talep, sorun ve çözüm bekleyen ko-**

nuların yönetilmesi,

- **Kamu görevlileri sendikaları ile yapılacak toplu sözleşme görüşme ve hakem kurulu süreçlerinde** kurum başkanın yer alması, toplu sözleşme dışında **sendikalarla sürekli olarak işbirliği içinde hazırlık çalışmalarının yürütülmesi ve yaşanan güncel sorunların çözümüne yönelik olarak söz konusu sendikalarla çalışmalar yapılması**, toplu sözleşme veya hakem kurulu kararlarının uygulanması sırasında ortaya çıkabilecek sorunların giderilmesinde oluşturulacak kurulda yer alması,
  - Kamu kurumlarında istihdam edilen kamu görevlileri dışındaki diğer çalışanların çalışmalarının sevk ve idare edilmesi,
  - Kamu personel sistemine ilişkin **mevzuatın yorumlanması, uygulamanın izlenmesi ve değerlendirilmesi konularında** yargı organlarında taraf olunması,
  - Kamu personel sistemine ilişkin **bütün verilerin tutulması, işlenmesi ve kişisel veriler haricinde yer alan bilgi ve verilerin toplu sözleşme süreci öncesi ve sonrasında yetkili Konfederasyon/Sendikalar ile paylaşılması**,
  - Tüm bu süreçlerin izlenmesi, uygulamaların denetimi, yaşanan veya yaşanması muhtemel sorunların çözümü, tereddütlerin münferit görüşler veya tebliğ ve benzeri işlemlerle topluca giderilmesi, şartlardaki değişimlere göre ve dünyadaki iyi uygulama örnekleri dikkate alınarak güncellenmesi ve sürekli geliştirilmesi,
- konularında görevli olmalı ile bu konularda tek yetkili ve sorumlu bulunmalıdır.

- Kamu harcamalarının büyük bir kısmını yöneteceği dikkate alınarak bütçe yönetimi ile eşgüdümlü olarak etkin bir şekilde çalışmasını sağlamak üzere Kurum, halen Bütçe Genel Müdürlüğünü bünyesinde bulunduran Strateji ve Bütçe Başkanlığı ile istişare içeriğinde çalışmalı,
- Kurumun görev ve yetki alanına, istisnasız tüm kamu kurumları (mahalli idareler ve KİT'ler dahil) ve işçiler de dahil olmak üzere tüm kamu personeli statüleri alınmalıdır.
- Tüm mevzuattaki kamu personel sistemine ilişkin görev ve yetkiler bu kurum bünyesinde toplanacağından, diğer kurumlardaki sisteme dair tüm görev ve yetkiler buna göre düzenlenmelidir.
- Mevzuatın başka bir kamu kurum ve kuruluşuna açık olarak görev ve yetki vermediği kamu personel sistemini ilgilendirecek tüm hizmetler bu kurum tarafından yürütülmelidir.
- Kurum gerek fiziki imkanları gerek nitelikli işgücü açısından güçlü bir şekilde kurulmalı ve alanında uzman kişiler yetiştirmelidir.
- Kurumun bünyesinde oluşturulacak, karar organı niteliği taşıyacak ve aynı zamanda **yetkili konfederasyon temsilcisinin de yer alacağı bir "Kurul" kurulmalı; kanun, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanması, uygulamayla ilgili genel prensiplerin tespit edilmesi ve personel mevzuatının uygulanmasında yeterli hüküm olmaması** nedeniyle kesin bir şekilde çözülmesine imkan bulunmayan durumları, ilgili mevzuatın benzer hükümlerini ve genel ilkelerini dikkate almak suretiyle çözme konularında

yetkili kılınmalıdır.

- Kurum, kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, mevcut işgücünün kurumlara, coğrafyaya, zamana göre planlanması ve bu çerçevede en uygun hukuki yapıların kurulması anlamına gelecek olan kamu personel politikalarını, gerek dünya örneklerine gerek ülkenin imkan ve deneyimlerine dayalı olarak, uzun vadeli politika hedefine sahip olmalıdır.
- Kalkınma planı, üst düzey strateji belgeleri, hükümet programları ve diğer konulardaki kamu personel politikalarına ilişkin bölümlerinin oluşturulmasına etkin bir şekilde katkı sunmalı ve bu daha üst politikalar ile kamu personel politika ve uygulamalarının uyumlu olmasını sağlayacak çalışmalar yapmalıdır.
- Kamu personel sistemini ilgilendirebilecek her türlü kanun tekliflerinin hazırlanmasında ve toplu sözleşme görüşmelerinde etkin bir şekilde rol almalı, **bu tekliflerin hazırlanmasında ve meclise sunulmadan önce yetkili Konfederasyon/Sendikaların görüşü/onayı alınmalı**, yasama faaliyetine de ciddi anlamda istişari katkılarda bulunmalıdır.
- Kamu harcamalarında tutarlı, dengeli ve etkili bir bütçe politikasının yürütülmesi amacıyla ilgili kanun, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin uygulanmasını düzenlemeli, standartları tespit etmeli ve sınırlamaları belirlemeli, tüm kamu kurum ve kuruluşları için uyulması kesin düzenlemeler yapmalı ve tedbirler almalıdır.
- Kurum, tüm idarelerin personel birimlerinde yapılan uygulamalarda **standart**,

birliktelik ve koordinasyon sağlamak üzere eğitim programları, periyodik merkezi veya bölgesel toplantılar veya seminerler

gibi çalışmalar yapılmalı, bu çalışmalara sendikalardan da katılım sağlanmalıdır.

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# İKİNCİ BÖLÜM

657 Sayılı Devlet Memurları  
Kanunu'nun Temel İlkeleri

# 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Temel İlkeleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, üç temel ilke üzerinde yükselir; sınıflandırma, kariyer ve liyakat (madde 3). Bu ilkeler, Kanununun temel ilkesi olmak yanında, memurluğun temel niteliklerini de oluşturur. Bu ilkelerin esasında statü hukukunu oluşturduğunu kabul edebiliriz. Bu ilkeler, aynı zamanda Kanununun gerektiğinde yorumlanmasında kullanılacak olan esasları da oluşturur.

## 1. Sınıflandırma İlkesi

Sınıflandırma ilkesi Kanunda "Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır" olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda sınıflandırma, devlet memurlarının "görevin gerektirdiği niteliklere" ve "mesleklerle" göre sınıflara ayrılmasını doğurur.

Devlet Memurları Kanunu ile kabul edilen sınıflandırma sistemi özünde, rütbe sınıflandırmasıdır. Rütbe sınıflandırması, memurun görevi yerine, memuru esas alır. Bu sistemde, memurun genç yaşta hizmete alınarak kariyer basamaklarında yükselmesi esası söz konusudur. Esas olan görev yerine memurun sahip olduğu eğitim ve kıdem gibi niteliklerdir. Kıta Avrupası ve İngiliz personel rejimi rütbe sınıflandırması esasına dayalıdır.

Osmanlı'dan günümüze, bizim memurluk rejimimiz rütbe sınıflandırmasına dayalıdır.

Dünyada var olan diğer sınıflandırma biçimi, kadro sınıflandırmasıdır. Kadro sınıflandırmasında esas olan memur yerine, kadrolar sınıflandırılır. Kadroların görev ve sorumlulukları bu sınıflandırma sisteminin esasını oluşturur. Kadro sınıflandırması Amerika Birleşik Devletleri, Kanada gibi ülkelerde kullanılmaktadır.

Devlet Memurları Kanununun ilk biçiminde kadro sınıflandırması kabul edilmiş, bu sistem uygulanamadan, 1970 yılında Rütbe sınıflandırmasına geçilmiştir. Günümüzde, 12 hizmet sınıfı bulunmaktadır. Bu hizmet sınıfları dışında memur kadrosu oluşturulamaz.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bu hizmet sınıfları;

1. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
2. Teknik Hizmetler Sınıfı
3. Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
4. Eğitim ve öğretim Hizmetleri Sınıfı
5. Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
6. Din Hizmetleri Sınıfı
7. Emniyet Hizmetleri Sınıfı
8. Jandarma Hizmetleri Sınıfı
9. Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
10. Yardımcı Hizmetler Sınıfı

11.Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı

12.Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

*şeklinde düzenlenmiştir.*

### **I - Genel İdare Hizmetleri Sınıfı:**

Devlet Memurları Kanununun kapsamına dahil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder.

### **II - Teknik Hizmetler Sınıfı:**

Devlet Memurları Kanununun kapsamına giren kurumlarda meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve meri hükümlere göre yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (Hareket araştırmacısı), matematiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek Bölge Plancısı, 3437 ve 9/5/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre bütün eksperleri yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar, Teknik Hizmetler sınıfını teşkil eder.

### **III - Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf, sağlık hizmetlerinde (Hayvan sağlığı dahil) mesleki eğitim görerek yetişmiş

olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında çalışan yüksek öğrenim görmüş fizikoterapist, tıp teknolojü, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler mütehassısı, biyolog, psikolog, diyetçi, sağlık mühendisi, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi ile ebe ve hemşire, hemşire yardımcısı, (Fizik tedavi, laboratuvar, eczacı, diş anestezi, röntgen teknisyenleri ve yardımcıları, çevre sağlığı ve toplum sağlığı teknisyeni dahil) sağlık savaş memuru, hayvan sağlık memuru ve benzeri sağlık personelinin kapsar.

### **IV - Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf, Devlet Memurları Kanunu kapsamına giren kurumlarda eğitim ve öğretim vazifesiyle görevlendirilen öğretmenleri kapsar.

### **V - Avukatlık Hizmetleri Sınıfı:**

Avukatlık hizmetleri sınıfı, özel kanunlarına göre avukatlık ruhsatına sahip, baroya kayıtlı ve kurumlarını yargı mercilerinde temsil yetkisini haiz olan memurları kapsar.

### **VI - Din Hizmetleri Sınıfı:**

Din hizmetleri sınıfı, özel kanunlarına göre çeşitli derecelerde dini eğitim görmüş olan ve dini görev yapan memurları kapsar.

### **VII - Emniyet Hizmetleri Sınıfı:**

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

**VIII - Jandarma Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf Jandarma Genel Komutanlığı kadrolarında bulunan subay, astsubay, uzman jandarma ile çarşı ve mahalle bekçilerini kapsar.

**IX - Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında bulunan subay ve astsubayları kapsar.

**X - Yardımcı Hizmetler Sınıfı:**

Yardımcı hizmetler sınıfı, kurumlarda her türlü yazı ve dosya dağıtmak ve toplamak, müracaat sahiplerini karşılamak ve yol göstermek; hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işlerinde çalışmak veya basit iklim rasatlarını yapmak; ilaçlama yapmak veya yaptırmak veya tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapmak veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi anahizmetlere yardımcı mahiyetteki görevlerde her kurumun özel bünyesine göre ve yine bu mahiyette olmak üzere ihdasına lüzum gördüğü yardımcı hizmetleri ifa ile görevli bulunanlardan Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (D) bendinde tanımlananların dışında kalanları kapsar.

**XI - Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf, valiler ve kaymakamlar ile bu sıfatları kazanmış olup İçişleri Bakanlığı merkez ve iller kuruluşunda çalışanları ve maiyet memurlarını kapsar.

**XII - Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı:**

Bu sınıf, Milli İstihbarat Teşkilatı kadro-

larında veya bu teşkilat emrinde çalıştırılanlardan özel kanunlarında gösterilen veya Cumhurbaşkanınca tespit edilen görevleri ifa edenleri kapsar.

**2. Kariyer İlkesi**

Devlet Memurları Kanununun bir diğer ilkesi, kariyerdir. Kanunda kariyer ilkesi şöyle tanımlanmıştır; kariyer Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde **en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını** sağlamaktır. Bu doğrultuda, memurluk, eğitim ve kıdem temelli bir kariyerdir. Devlet Memurları Kanununda memurların derece ve kademeye göre yükselmeyi içeren, aynı zamanda kıdem-eğitim kriterlerine göre bir kariyer sistemi vardır. İlkokul, ortaokul, lise ve yüksek öğrenim gören memurlar farklı derecelerden göreve başlarlar.

Devlet Memurları Kanunu ile oluşturulan kariyer sistemi ilk başlarda kapalı kariyer sistemi iken, 1980 sonrasında açık kariyer sistemine doğru gidiş başlamıştır. Günümüzde, üst düzey kamu yöneticilik kadrolarına atanmada, memurlar dışındaki kişilerin atanması kabul edilerek, memurluk kariyerinde dışarıdan atama sistemine geçilmiştir. Bu olgu, Devlet Memurları Kanununun **kariyer ilkesi ile çelişmekte ve statü hukukunu esneklik yönünde** etkilemektedir. Bu olgu aynı zamanda memurların kariyer içinde yükselme motivasyonunu da etkiler niteliktedir.

Personelin hizmete alımı noktasında, kamu görevlilerine tanınan en önemli haklardan

bir tanesini de Kariyer İlkesi oluşturmaktadır. Hizmete girdikten sonra çalışma süresi, verimliliği, bilgi-birikimi ve diğer etkenler dikkate alınarak personelin yatay ve dikey olarak ilerlemesi sağlanmaktadır. Fakat, personel sisteminde yapılan düzenlemelerle kamu hizmetine dışardan (özel) sektörden ve uzun soluklu tecrübe süreleri aranmadan yapılan atamalar hem kurumun iş ve işlemlerini hem de kamu görevlilerinin motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Yönetici kadrosunun/pozisyonunun dışardan yapılan atamalarla doldurulması kamu personel sisteminde yer alan kamu görevlilerini umutsuzluğa sevk etmektedir.

### 3. Liyakat İlkesi

Devlet Memurları Kanununda yer alan üçüncü ilke liyakat ilkesidir. Liyakat ilkesi Osmanlı'da itibaren Anayasalarda kamu personel rejiminin temel ilkesi olarak yer almıştır. Bu ilke, Batıda ilk kez **1789 Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesinde** kabul edilmiştir. Buna göre, "Tüm vatandaşlar yasa önünde eşit olduklarından, yeteneklerine göre her türlü kamu görevi, rütbe ve mevkiine eşit olarak kabul edilirler, bu konuda vatandaşlar arasında erdem ve yeteneklerinden başka bir ayırım gözetilmez."

Liyakat ilkesi Osmanlı'da 1856 Islahat Fermanında yer almıştır. Buna göre Ferman'da; "saltanatı seniyyemizin memurin ve hademesinin intihap ve nasbı tensip ve iradei şahaneme menut olarak tebeai Devleti aliiyemin cümlesi herhangi milletten olursa olsun devletin hizmet ve memuriyetlerine kabul olunacaklarından bunlar ehliyet

ve kabiliyetlerine göre umum hakkında meriyyül icra olacak nizamata imtisalen memuriyetlerde istihdam olunmaları". 1876 1876 Kanun-ı Esasî'de liyakat bir anayasal ilke olarak yer almıştır. Kanun-ı Esasî'nin 19. Maddesine göre, "Devlet memuriyetinde umum tebaa ehliyet ve kabiliyetlerine göre münasip olan memuriyetlere kabul olunurlar."

Cumhuriyet döneminde de bütün Anayasalarda liyakat ilkesi yer almıştır. 1924 Teşkilâtı Esasiye Kanunu'nun "Memurîn" başlıklı 92. maddesine göre "Hukuku siyasiyeyi haiz her Türk ehliyet ve istihkakına göre Devlet memuriyetlerinde istihdam olunmak hakkını haizdir." 1961 Anayasası'nın "Hizmete girme" başlıklı 58. maddesine göre, "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." 1982 Anayasası'nın "Hizmete girme" başlıklı 70. Maddesine göre ise "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez."

Devlet Memurları Kanununda liyakat ilkesi şöyle tanımlanmıştır; "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 sahip kılmaktır." Bu doğrultuda, liyakat, memurların hizmete girmesinde, ilerleme ve yükselmesinde ve görevin sona erdirilmesinde liyakat ilkesi uygulanır. Diğer yandan, devlet memurlarının güvenceye sahip olduğu bu ile içerisinde hüküm altına alınmıştır.

#### 4. Bazı Ülkelerde Memurluğa İlişkin İlkeler

Kamu Personel Kanunları nispeten yeni olarak kabul edilmiş olan Özbekistan, İngiltere ve Moğolistan'da memurluğa ilişkin aşağıdaki ilkeler kabul edilmiştir. Bu ilkelerden ve günümüzün koşullarından hareketle, Devlet Memurları Kanununa üç ilkenin yanında; **adalet, eşitlik ve şeffaflık** ilkeleri eklenebilir.

##### Özbekistan Devlet Memurları Kanununda Memurluğun İlkeleri

- Memurluk sisteminin birliği ve istikrarı;
- Kanunilik; adalet;
- Halka hizmet etmek;
- Devlet organları ve memurların toplum ve vatandaşlara karşı sorumluluğu;
- İnsan hakları, özgürlükler ve kanuni hakların üstünlüğü;
- Açıklık ve şeffaflık;
- Tarafsızlık, profesyonellik ve liyakat;
- Özbekistan Cumhuriyeti vatandaşlarının devlet memuriyetine girmede eşit haklara sahip olması;
- Devlet memurlarının hukuki ve sosyal korunması.

##### İngiliz Memurluk İlkeleri

- Personel rejiminin ilkeleri
- Dürüstlük
- Doğruluk
- Tarafsızlık

- Yansızlık
- Hizmete alma ilkeleri
- Açıklık / Adalet / Liyakat

##### Moğol Memurluk İlkeleri

- Demokrasi
- Adalet
- Özgürlük
- Eşitlik
- Milli birlik
- Hukukun üstünlüğü
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Hiyerarşiye bağlı kalmak

Özbekistan, İngiltere ve Moğol ülkelerinde yer alan Kamu Personel Kanunları içerisinde yer verilen ilkeler dikkate alındığında; kanunilik (adalet), liyakat, şeffaflık, eşitlik ve benzeri unsurların öne çıktığı görülmektedir. Kamu hizmetinin sunumu noktasında farklı ülkelerde incelendiğinde hem hizmet içerisinde hem de sistem içerisinde bulundurulması gereken özellikler genel itibarıyla benzer nitelikler taşımaktadır. Bu çerçevede, önereceğimiz Temel İlkeler'de burada belirtilen konularla doğrudan ilişkili olacaktır.

#### 5. Öneriler

Günümüz itibarıyla hem çalışma biçimlerinde hem de çalışma hayatına dahil olma süreçlerinde yaşanan değişim dikkate alınarak günün ihtiyaçlarına, gerekliliklerine ve

beklentilerine uygun olacak şekilde yeni ilkelerin belirlenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda;

- Memur hizmet sınıfları günün koşullarına, kamu hizmetlerinin gereklerine ve mesleklerle göre artırılmalıdır. Bu doğrultuda, **12 hizmet sınıfı artırılmalı**, meslek ve görev tanımına uygun sınıflar oluşturulmalı, hizmet sınıfları personel sayısını ve dağılımını adil ve makul bir ayrıma alacak şekilde düzenlenmelidir.

• **Yardımcı Hizmetler Sınıfı** içerisinde yer alan personelin bilgi, birikim, eğitim ve diğer şartları ile aynı hizmetin kamuda farklı yöntemlerle yerine getirildiği gerçeği göz önünde bulundurularak, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personelinin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı'na geçişi sağlanmalıdır.

- Kariyer ilkesini esnetici uygulamalar ortadan kaldırılmalı, kamu kurum ve kuruluşlarına üst düzey yönetici atamada kriter kamu içerisinde tecrübeli, kurumu tanıyan, kamu hizmetini ve kamu politikalarını bilen, toplumsal faydayı gözetken kurumun tecrübeli personelinden liyakat usulleri çerçevesinde ataması yapılmalıdır.

- Liyakat ilkesinin uygulama alanını daraltacak ya da engelleyecek tutumlar ortadan kaldırılmalıdır. Liyakat ilkesine zarar verici mahiyette genişleyen, istisnai memurluk uygulaması kurumsal ve unvan bazlı olarak daraltılmalıdır.

- Memurluğun üç ilkesinin yanında, **adalet, eşitlik ve şeffaflık ilkeleri** eklenmelidir.

- **Adalet, eşitlik ve şeffaflık ilkeleriyle adil ve tarafsız kamu personel alımı sağlanmalı, çalışanlar arasında hiçbir ayırım yapılmamalı, liyakat, ehliyet ve hakkaniyet eksiksiz uygulanmalı, bütün süreçler şeffaf ve açık olmalıdır.**

- Kadro tanımlamaları yapılmalı, göreve bağlı olarak yükselme durumunda mevzuattan kaynaklanan çarpıklık ve eksiklik giderilerek mali haklarda yaşanan kayıplar telafi edilmelidir.

- Mühendislik Meslek Kanunun çıkarılmalı, Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin mali ve özlük hakları ile mesleki sorumluluk mağduriyetleri giderilmelidir.

- Hemşirelerin hizmet alanları ve sorumluluklarının belirlenmesi, risklerinin görülmesi ve Hemşirelik Meslek Kanunun çıkarılması gerekmektedir.



**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kamu Personel Rejiminde  
Statüler

# Kamu Personel Rejiminde Statüler

Türk kamu personel rejiminde hangi statülerin var olduğu ilgili Anayasa maddeleri ve temel istihdam kanunu olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile hüküm altına alınmıştır.

## 1. Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri

1982 Anayasası'nın 128. Maddesinin birinci fıkrası ile "Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür." Bu hüküm, kanun ile kurulan her kamu hizmeti alanında genel idare esaslarına göre yürütülen "asli ve sürekli" görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği amir hükmüdür.

Hükümün geçerli olduğu alan bütün devlet teşkilatıdır. Genel İdare hizmetleri ise ticari faaliyetler dışındaki bütün alanları kapsar. Bu doğrultuda, memur, aşağıda belirteceğimiz gibi statü hukukuna bağlı olarak görev yapan personeldir. Anayasada geçen diğer kamu görevlileri ise müstakil personel kanunları olan ve statü hukukuna bağlı olarak görev yapan kamu personelidir. Türkiye'de yayımlanan son verilere göre 2024 yılı itibarıyla toplam kamu personeli sayısı 5.241.753, memur ve diğer kamu görevlisi sayısı (askeri personel hariç olmak üzere) 3.479.426'dır.

### 1.1. Memur

Kamu personelinin ana gövdesini oluşturan memurlar, Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesine bağlı olarak çalışanlardır. Buna göre memur, "Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır." Bu çerçevede, memur kadrosuna ve statü hukukuna tabi olarak çalışan kişiler memurdur. Memurun ayırt edici temel niteliği ise statü hukukuna bağlı olarak istihdam edilmesidir. Memurların istihdamı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanun, memurların **temel ilkeleri, ödevleri ve sorumlulukları, hakları ve yasakları yanında hizmete alınması, sınıflandırılması, disiplin, izinler, sosyal haklar, yükselme, göreve son verme gibi statüsünün bütün unsurlarını** düzenlenmiştir.

Memurların hizmete girmesine ilişkin ilkeler Anayasası'nın 70. Maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez." Anayasa ayrıca kamu görevlilerinin mal bildirimi konusunu da Anayasal olarak düzenlemiştir. Memurların, ödev ve sorumluluklarına

ilişkin temel ilke ile savunma hakkı, disipli- ne cezalarının yargı güvencesinde olması, tazminatların idare aleyhine açılabilmesi ve memurların yargılanmasının özel usullere tabi olması da anayasal güvenceye alınmış- tır.

Bu hükümler Anayasa'nın 129 uncu mad- desinde düzenlenmiştir. Buna göre, "Me- murlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu gö- revlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları men- suplarına savunma hakkı tanınmadıkça di- siplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. Silahlı Kuvvetler mensupları ile hakimler ve savcılar hakkında- ki hükümler saklıdır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendile- rine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun göster- diği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır."

## 1.2. Diğer Kamu Görevlileri

Diğer Kamu Görevlileri, 1982 Anayasa- s'ının memur dışında, statü hukukuna tabi çalışan kamu personeline verdiği isimdir. Bu doğrultuda, memurlar dışında müstakil personel kanunlarına sahip olan kesimler "diğer kamu görevlisi" olarak adlandırılır. Bu kesimler, **926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetler Personel Kanununa, 2802 sayılı Hakim-**

**ler ve Savcılar Kanununa ve 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununa** bağlı çalışanlardır. Temelde, askeri, akademik ve hakim-savcılar bu kesimi oluşturur. Bu ke- sim de memurlar gibi statü hukukuna bağlı olarak görev yaparlar.

## 2. Sözleşmeli Personel

Kamu personel rejiminde, sözleşme ile is- tihdam edilen ve statü hukukunun tersine akdi hukuk ile çalıştırılan kesim sözleşmeli personeli oluşturur. Sözleşmeli personelin temel istihdam biçimi Devlet Memurları Ka- nununun 4/B maddesine dayalıdır. Bunun dışında farklı sözleşmeli istihdam biçimleri bulunmaktadır. Temelde 4/B, KİT'lerde 399 sayılı KHK, Belediye ve İl Özel İdarelerinde çalışanlar ve teşkilat kanunlarına bağlı söz- leşmelilik olarak dört türe ayrılabilir. Ancak teşkilat kanunlarına ve diğer kanunlara da- yalı sözleşmelilik günümüzde yaygınlaşmış- tır. 2024 yılında sözleşmeli personel sayısı 399.426'dır.

Devlet Memurları Kanununun 1965 tarihli biçiminde, sözleşmeli personel, yurttan ya- pılamayan özel ihtisas gerektiren görevler için sınırlı, istisnai, geçici süreli bir istihdam biçimi olarak tanımlanmıştır ve uygulanmış- tır. Kanunun ilk biçimi şöyledir; 'sözleşmeli personel' deyimi, yurttan yapılamayan özel ihtisas öğrenimine ihtiyaç gösteren belirli istisnai görevlerde kurumların bu kanun- daki esaslara uygun olarak görev kanunla- rı ile alacakları yetkiye dayanarak, geçici süreli ve sözleşme ile çalıştırılan kişileri" ifade eder. Bu dönemde kamu idarelerinin

sözleşmeli personel istihdamı ancak Kanununun verdiği açık yetkiye dayalı olarak mümkün olmaktadır. Ancak 1980 sonrasında Post-Fordist birikim rejimiyle, sözleşmeli personel istihdamı istisnai olmaktan çıkarak, genişlemiştir.

Sözleşmeli personel istihdamında özellikle son yıllarda yapılan düzenlemelerle asli istihdam türü yerine geçecek sisteme dönüşmüş ve istihdam biçiminin bozulmasına neden olmuştur. Mevcut sistemde çalışanların hangi istihdam biçimine tabi olduğu çok detaylı incelemeler sonrası anlaşılabilir. Diğer taraftan, mevcut sistem aynı işi yapan çalışanların farklı statülerde olduğu karmaşık bir yapıya dönüşmüştür.

Farklı çalışma biçiminde yaşanan bu çeşitlilik özellikle iş-aile hayatı uyumu noktasında personelin huzursuz olmasına ve iş barışının da bozulmasına neden olmuştur. Konfederasyonumuz tarafından, **2011 ve 2013 yıllarında 280 bin sözleşmeli, 2023 yılında ise 460 bin sözleşmeli personeli kadroya geçirerek** önemli bir adım atılmıştır.

Sözleşmeli personel istihdam biçimi, gerek kamuya maliyet açısından gerek kamu görevlileri arasında huzursuzluğun artması bakımından gerekse de iş-aile hayatının olumsuz etkilenmesi açısından birçok sorunu beraberinde getirmektedir.

Tablo 1. Sözleşmeli Personel Türleri

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası,

633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 10/A maddesi,

1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Personeli Hakkında Kanunun 7 ve 8 inci maddeleri,

2876 sayılı Kanunun 97 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi,

2954 sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun 50'nci maddesi ile geçici 12 nci maddesi,

2985 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddesi,

Mülga 3056 sayılı Kanunun 35 inci maddesi,

3238 sayılı Savunma Sanayii İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun ek 2 nci maddesinin birinci fıkrası,

3289 sayılı Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanununun 30 uncu maddesi,

4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun,

4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanununun 24'üncü maddesi,

5000 sayılı Patent ve Marka Vekilliği İle Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun mülga 26 ncı maddesi,

5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığı İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 29 uncu maddesinin yedinci fıkrası,

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesi,

5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 25 inci maddesi,

5441 sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanunun 7 nci maddesi,

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 28 inci maddesi,

5978 sayılı Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun mülga 21 inci maddesinin üçüncü fıkrası,

6107 sayılı İller Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun,

6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dokuzuncu fıkrasının mülga birinci cümlesi,

6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu'nun 30'uncu maddesi

6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrası,

6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun Geçici 6'ncı maddesi,

399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi,

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı, ek 23 üncü, ek 24 üncü, ek 26 ncı ve ek 27 nci maddeleri,

388 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesinin üçüncü fıkrası,

642 sayılı Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıklarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası, Mülga 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 36/A maddesi,

25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesi,

11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 ve 45 maddeleri,

656 sayılı Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga 16 ncı maddesinin yedinci fıkrası,

*Yukarıda yer alan tabloda da görüleceği üzere kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına bağlı olmaksızın birçok sözleşmeli personel çalıştırılmakta, farklı kurum ve kuruluşların kendine münhasır sözleşmeli istihdamı bulunmaktadır. Memur-Sen olarak; 2011, 2013 ve 2022 yıllarında bu sorunu gündeme getirerek sözleşmeli personelin kadroya geçişini sağladık. Asli istihdam türünün asıl amacından saptırılarak farklı düzenlemelerle personel istihdam edilmesine, güvencesiz istihdamın yaygınlaştırılmasına hep karşı durduk.*

Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesinin birinci bendi sözleşmeli personelin kamu hizmeti için sürekliliği için gerekli temel düzenlemeyi içerir. Buna göre; "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, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.”*

Bu hükmün devamındaki bendin başında **“ancak”** ile başlayan hükmün istisnaları zaman içerisinde idareler tarafından maddenin esnek personel rejimi amacıyla kullanılmasını tarihsel süreçte gösterir. Bu bentler, Post-Fordist kamu personel rejiminin uygulama aracı olmuştur. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarına eklenen hükümlerle ortaya çıkan **sözleşmeli personel istihdam biçimleri sistemi karmaşık ve yönetilemez** duruma sokmuştur. Bu doğrultuda, sözleşmeli personel istihdamının kaldırılarak personel kadroya geçişi sağlanmalı ve asli istihdam biçimini kadrolu olmalıdır.

### 3. İşçiler (Sürekli İşçi ve Geçici İşçi)

Kamudaki bir diğer istihdam biçimi, işçilerdir. İşçiler, İş Kanunu'na bağlı olarak istihdam edilirler. Kamudaki işçiler, “geçici işçi” ve “sürekli işçi” olmak üzere iki gruptur. Sürekli işçiler, İş Kanunundaki belirsiz süreli hizmet akdine göre çalıştırılırlar. Uygulanacak kanun İş Kanunudur. Diğer yandan geçici işçiler, mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan işçilerdir.

### 4. Öneriler

- Sözleşmeli personel istihdamı sonlandırılmalı, 3+1 uygulaması kaldırılmalı, kadrolu istihdam esas olmalıdır. 2025 Aile Yılı'nda iş-aile hayatı uyumunu sağlayacak şekilde sözleşmeli personel istihdamı tarihe karışmalıdır.

- Statüler arasında belirli zaman dilimlerinde yapılan her türlü geçişler, statülerin özüne zarar vermektedir, bu uygulamalardan kaçınmak şarttır.

- Kamu kurum ve kuruluşlarında aynı işi farklı isimlerle ve istihdam biçimleriyle yapan çalışanlar bulunmaktadır. Anayasa'nın amir hükmü “kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” Benimseyecek mevzuat ve statüler oluşturulmalı, kamu kurum ve kuruluşlarının fabrika, şantiye, atölye, çiftlik ve arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde istihdam edilen işçiler hariç olmak üzere ilgili yer ve birimlerinde memur veya sözleşmeli personel eliyle yürütülmesi gereken işlerde sürekli işçi kadrolarında çalışmakta olanlar memur kadrolarına geçirilmelidir.

- Kamu kurum ve kuruluşlarına statüsü belli olmayan İş Kanunu ile 657 sayılı Kanun arasında sıkıştırılmış, idare tarafından görevlendirilmiş personel de kadroya geçirilmeli ve memur statüsünde yer almalıdır.

- Kadrolu istihdam statü hukukunun özüne zarar vermeyecek şekilde, güvenceli olması ve personelin talep etmesi kaydıyla esnek, uzaktan, dönüşümlü ve benzeri çalışma modelleri getirilmeli, kamu hizmeti sunumunda verimlilik artırılmalıdır.

- Kamu personel rejiminin yönetimi için gerekli nicel veri hemen hemen yok denecek düzeydedir. Rejime ilişkin tek nicel veri, mülga BÜMKO Genel Müdürlüğünün veri setini takip eden SBB veri setinden ibarettir. Hazine ve Maliye Bakanlığı ile T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından bu verilerin çeşitlendirilmesi sistemin yönetimi için şarttır.
- Maaş sistemine ilişkin veri seti de hemen hemen yoktur. Bunun Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından düzenli olarak açıklanması gerekir. Maaş sistemindeki kapalı veriler, sistemin yönetilmesini güçleştirmektedir. En düşük kamu görevlisi, ortalama memur maaşı, maaş ve ücretlerin hangi kadro-unvan-derece-medeni durum esas alınarak yapıldığı bilinmemektedir. Bu veriler somut bir şekilde paylaşılmalıdır.



**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Kamu Personel Sisteminde  
Kadro

# Kamu Personel Sisteminde Kadro

## 1. Mevcut Durum

Kamu hizmeti ile memur arasındaki ilişki kadro aracılığıyla kurulur. Memurlar kadroya dayalı olarak istihdam edilirler. Memurlar kadroya dayalı olarak, sözleşme ilişkisi ile istihdam edilen sözleşmeli personel ve işçi gibi çalışanlar ise pozisyona dayalı olarak istihdam edilirler. Kadroda, memurun sınıf, unvan, görev yeri, görev-sorumluluğu ve derecesi yer alır. Kamu idaresi, kadrolar aracılığıyla sorumlu olduğu kamu hizmetini yürütür. Kamu idaresinin yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetleri, esasen kadrolarla görülür. Bu doğrultuda, kamu idaresinin görevi, ihdas edilen kadrolarla doğrudan ilişkilidir.

Memur açısından ise, kadro, statü hukukunun en önemli parçasıdır. Memur, kamu personel rejimi ile ilişkisini kadro aracılığıyla kurar. Memurun maaş ve diğer özlük hakları yine kadro aracılığıyla kurulur. Devlet Memurları Kanunu 33 üncü maddesi **“Kadrosuz memur çalıştırılmaz”** ilkesini kabul etmiştir.

1982 Anayasası'nın 128. maddesinin ikinci fıkrası, memurun kadrosu dahil bütün özlük işlerinin kanunla düzenleneceğine amirdir. Memurun statü hukukunun, dolayısıyla güvencesinin en önemli ögesi olan kadrosunun kanun ile düzenlenmesi Anayasanın temel ilkesidir. Diğer yandan, kadro ihdas ve iptali, bütçe ile doğrudan ilişkili olarak harcama niteliği taşıdığı için, yasamanın yetkisinde ve bütçe hakkı olması dolayısıyla kanunla düzenlenmesi gereken bir konudur. 2018 yılı-

na kadar, kadrolara ilişkin işlemler, 190 sayılı KHK çerçevesinde yürütülmüş ve KHK'nın eklerinde ilgili kadro cetvelleri yer almıştır.

190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 1983 yılında kabul edilmiş ve 2018 yılına kadar uygulanmıştır. Kararname ile kadroların ihdas ve iptalinde kanunilik esası kabul edilmiştir.

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin üç ek cetveli vardı;

- Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler ve (IV) sayılı cetvelde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumları ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, kanunlarla kurulan fonların ve kefalet sandıklarının, Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları (I) sayılı Cetvelde;
- Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay Başkanlıklarında ve Adalet Bakanlığında, hakimlik ve savcılık mesleklerinde bulunanlar ile bu mesleklerden sayılan görevlerde olanların kadroları (II) sayılı cetvelde;
- Özel kanunla kurulan kuruluş ve teşekküller ve hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden aldıkları ödeneklerle yürüten kamu kurum ve kuruluşlarının Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları (III) sayılı cetvelde, gösterilmiştir.

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de

kadroların ihdas, iptal, serbest bırakılması ve kadroların dağılımına ilişkin genel usuller hükmü altına alınmıştır.

Kararname kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları Kanun ile ihdas ve iptal edilir. Bakanlıklarca merkez ve taşra kuruluşları itibarıyla ayrı ayrı hazırlanan kadro teklifleri incelenmek üzere, Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye Bakanlığına gönderilir. İlgili Bakanlıkça bu kuruluşların görüşleri aynen eklenerek hazırlanacak kanun taslağının Başbakanlığa sunulması esası vardı. Kurum ve kuruluşlara kanunlarla verilmiş bulunan görevlerin gerektirdiği kadrolar Maliye Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığının görüşleri de eklenerek ilgili Bakanlığın teklifi üzerine ve Bakanlar Kurulunca serbest bırakılırdı. Kadroların dağılımı da yine ilgili kurumlar tarafından belirli esaslar çerçevesinde yürütülürdü. Kuruluşlara verilmiş bulunan ve ekli cetvellerde gösterilen serbest kadrolar, hiyerarşik yapıyı bozmamak kaydıyla, ilgili usule uygun olarak Bakanlar Kurulunca değişik derecelerden aynı sınıf ve unvanlı kadrolarla değiştirilebilir. Ayrıca, kadro değişiklik işlemleri her kurum için yılda iki defa yapılması kabul edilmiştir.

2017 Anayasa değişikliği ve 2018 yılında geçilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile “Bakanlıkların kurulması, kaldırılması, görevleri ve yetkileri, teşkilat yapısı ile merkez ve taşra teşkilatlarının kurulması Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenlenir” (Anayasa madde 106/son) hükmü yanında tüzel kişiliğin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulabilmesi ile (“Kamu tüzelkişiliği, kanunla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kurulur.” madde 123), Cumhurbaşkanı, yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaş-

başkanlığı kararnamesi çıkarabilir ilkeleri kabul edilmiştir (104/17).

Bu Anayasa hükümlerine dayalı olarak 703 sayılı KHK ile Devlet Memurları Kanununda yapılan değişiklik ile kadroların Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile düzenlenmesi kuralı; ardından kabul edilen 2 sayılı CBK ile kadroların CBK ile düzenlenmesi esası kabul edilmiştir.

2 sayılı CBK’nın amaç maddesi şöyledir; **“Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin amacı, kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve pozisyonların ihdası, iptali ve kullanılmasına dair esas ve usulleri düzenlemektir.”** CBK’nın kapsamının “5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle kurulan diğer idareler, fonlar ve kefalet sandıkları hakkında uygulanır.” denilmiştir. CBK’nın “istisnalar” maddesi altında “Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri, Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı personelinin kadro ve pozisyonları ile milli güvenlik sebebiyle gizli kalması gereken kadro ve pozisyonlar hakkında uygulanmaz.” hükmü kabul edilmiştir. CBK’nın altı adet ek cetvelinde personel statülerine göre kadroların yer alması esastır. Buna göre, 657 sayılı Kanuna tabi memur kadroları ekli (I) sayılı cetvelde; hâkimlik ve savcılık mesleklerinde bulunanlara ve bu mesleklerden sayılan görevlere ait kadroları (II) sayılı cetvelde; öğretim elemanı kadroları (III) sayılı cetvelde; sözleşmeli personel pozisyonları (IV) sayılı cetvelde; işçi kadroları (V) sayılı cetvelde düzenlenmiştir.

CBK'nın kapsamına giren kurum ve kuruluşların kadroları Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle ihdas edilir. Kurum ve kuruluşlara verilmiş bulunan ve ekli cetvellerde gösterilen dolu kadrolarda derece değişikliği Cumhurbaşkanlığınca yapılır. Kurum ve kuruluşlara verilmiş bulunan ve ekli cetvellerde gösterilen kadrolardan boş olanların; sınıf, unvan ve derecelerinin değiştirilmesi ve iptali, Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kurum ve kuruluşun veya bakanlığın talepleri üzerine her kurum için yılda iki defa olmak üzere Cumhurbaşkanınca yapılır. Ayrıca, kurum ve kuruluşların, memur ve öğretim elemanını kadrolarına açıktan veya diğer kurum ve kuruluşlardan nakil suretiyle yapabilecekleri yıllık atama sayısı, bu sayı sınırlamasına tabi tutulmayacak atamalar ile uygulamaya ilişkin hususlar, öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulunun görüşü alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenir.

2 sayılı CBK'nın ilgili maddelerine ilişkin olarak, çıkarıldığı 2018 yılından itibaren, Anayasa Mahkemesine iptal istemiyle dava açılmıştır. Bu doğrultuda Anayasa Mahkemesinin önüne gelen ilk davada, 2 sayılı CBK'nın 5. Maddesinin birinci fıkrası iptal istemine konu olmuştur. Buna göre iptali istenen kural, *"Bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamına giren kurum ve kuruluşların kadroları Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle ihdas edilir"* hükmüdür. Anayasa Mahkemesi bu hükmü oy çokluğu ile Anayasaya aykırı bulmamıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi, 71/2020 Esas nolu kararıyla Yüksek Öğretim Kurumlarına kadro ihdasına ilişkin CBK'yı oy birliğiyle iptal etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, 2022/36 Esas nolu kararı ile Hakimler ve Savcılar Kurulu'na

ilişkin olarak Tetkik Hakimi kadrolarının CBK ile ihdas edilmesini, *"Yargı yetkisini kullanan kamu görevlilerinin kadrolarının ihdası ve iptali hususu yargı yetkisinin kullanılmasını doğrudan etkileyebildiğinden bunun yalnızca yürütme yetkisine ilişkin bir konu olduğu söylenemez. Dolayısıyla bu konunun CBK ile düzenlenmesi mümkün değildir"* gerekçesiyle iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi 2022/139 Esas nolu kararı ile de aynı gerekçeyle Anayasa Mahkemesi Başkanlığında Raportör kadrolarının CBK ile ihdasını Anayasaya aykırı bulmuştur.

Böylece Anayasa Mahkemesi, Anayasal denetim çerçevesinde; öğretim elemanları ile hakim ve savcılar yönünden kadroların ihdasında kanunilik ilkesini benimserken, kamu kurum ve kuruluşlarında kadroları CBK ile ihdas edilmesi kuralını benimsemiştir.

Devlet teşkilatı içerisinde yerel yönetimlerde kadro iptal ve ihdası Belediye Kanunu ve İl Özel İdareleri Kanununa dayalı olarak kabul edilen Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik (2007) ve İl Özel İdareleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik (2007) ile düzenlenmiştir.

## 2. Öneriler

- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kadrolarının iptal ve ihdasının kanun konusu olması, memurların statü güvencesinin bir unsurudur ve bu durum Anayasanın amir kuralı, aynı zamanda bütçe hakkının bir gereğidir. Bu doğrultuda, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kadro iptal ve

ihdasının mutlak olarak kanun konusu olması gereklidir.

- Kamu personel sistemine ilişkin verilerin ve 2 sayılı CBK'nın eklerinin kamuoyunun takip edeceği biçimde yayınlanması ve hangi kamu kurum ve kuruluşunda hangi statüde/derecede personel var açıklanması gerekmektedir.
- Geçmişten günümüze kamu hizmetinin eksiksiz ve sağlıklı biçimde sunulması için birçok kadro ihdas edilmiştir. Geldiğimiz noktada bazı kadrolarda yer alan kamu

görevlisi sayısı oldukça azalmış, bazılarında belirli bir dönemden sonra alım olmamış, bazılarında ise hiç personel kalmamıştır. Hem kamu hizmetinin sağlıklı yürüyebilmesi hem de personel arasında yaşanan sorunların azaltılması için kadro unvanlarının genel olarak sadeleştirilmesi gerekmektedir.

- Geçici görevlendirmeler, kadro sistemini işlevsiz hale getirecek biçimde geniş tutulmamalı, kamu görevlilerinin talepleri dışında olan geçici görevlendirme ve süreler azaltılmalıdır.



**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# BEŞİNCİ BÖLÜM

Memurların Genel Hakları  
ve Yasakları

# 1. Tarihsel Gelişim

Ülkemiz açısından kamu personel rejimine ilişkin tarihsel gelişmeleri daha eski tarihlerden başlatmak mümkün görülebilirse de gerek günümüzdeki anlamıyla memurluğun esas alınması gerek anayasal temelli olarak konunun izlenmesi bakımından 1876 tarihli Kanun-i Esasi'nin başlangıç noktası olarak alınması daha doğru olacaktır.

Bu çerçevede, memurların ve diğer kamu görevlilerinin genel hakları ile sorumlulukları ve yasaklarına ilişkin 1876 ve sonrası dönemde anayasalarda ve diğer temel düzenlemelerde yer alan hükümler aşağıda belirtilmiştir.

## 1.1. Osmanlı (İmparatorluğu/Devleti) Dönemi

### 1.1.1. 1876 Tarihli Kanun-ı Esasi'nin Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

#### Memurin

**Madde 39** - *Bilcümle memurin nizamen tayin olunacak şerait üzere **ehil ve müstahak oldukları** memuriyetlere intihap olunacaktır ve bu veçhile intihap olunan memurlar **kanunen mucibi azil hareketi tahakkuk etmedikçe** veya kendüsü istifa eylemedikçe veyahut devletçe bir sebebi zaruri görülmedikçe **azil ve tepdil olunamaz** ve hüsnü hareket ve istikamet eshabından olanlar ve devletçe bir sebebi zaruriye mebnî edenler nizamı mahsusunda*

*tayin olunacağı vehçile terekkiyata ve tekaüt ve mazuliyet maaşlarına nail olacaktırlardır.*

**Madde 40** - *Her memuriyetin vezayifi nizamı mahsus ile tayin olunacağından her memur **kendü vazifesi dairesinde mes'uldür.***

**Madde 41** - *Memurun **amirine hürmet ve riayeti** lazımeden ise de itaati kanunun tayin ettiği daireye mahsustur. **Hilafı kanun olan umurda amire itaat mes'uliyetten kurtulmağa medar olamaz.***

#### Heyeti Mebusan

**Madde 67** - *Heyeti Mebusan azalığıle hükümet memuriyeti bir zat uhdesinde içtima edemez. Fakat vükeladen intihap olunanların azalığı mücazdır vesair memurinden biri mebusluğa intihap olunur ise kabul edip etmemek yedi ihtiyarındadır. Fakat kabul ettiği halde memuriyetinden infisal eder.*

### 1.1.2. 7.9.1881 Tarihli Me'mûrîn-i Mülkiyye Terakkî ve Tekâ'üd Karârname-sinin Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

**Dördüncü Madde** - *Her memur bulunduğu bakanlık ve dairenin dahili nizamnamelerine tabi ve **görev yükümlülüklerini tamamıyla yerine getirmeye memurdur.***

**Beşinci Madde** - *Her memur **amirine saygı göstermekle beraber itaate de mecburdur. İtaat, memurun kanun veyahut bakanlık veya***

dairenin özel nizamnameleri gereğince tayin olunan görevlerin icrası dairesine mahsustur. İşbu dairenin dahilinde olarak **itaatsizlik vukuunda** amir tarafından azl ve uzaklaştırma derecesinde olmayarak söz konusu nizamnamelerin uygulanması suretiyle (konuya ilişkin nizamnamelere uygun olarak) ön soruşturma yapılarak vilayet memurları hakkında **valiye** ve diğer memurlar hakkında mensup olduğu **dairenin en büyük merciine müracaat edilir.**

**Altıncı Madde** - Bir memurun bulunduğu memuriyetin dahili nizamname gereğince **cezaî işlem görmesine dair bir karar verilmezden önce o memur hakkında tahkikat icrası lazımdır.** Aleyhine karar verilen memur o kararı kabul etmediği takdirde haklarını korumak için amirinin bir derece üstündeki amire kararın kendisine tebliğinden on güne kadar müracaat edebilir. İkinci amirin verdiği karar kesindir.

**Yedinci Madde** - Bir memur tarafından vukubulacak yolsuz hareketden dolayı o **memurlukta kalması olumsuz netice hasıl edeceği düşünülür** ve altıncı madde gereğince amirin üstüne müracaat için belirli olan on günü beklemekte mahzur görünür ise amir mesuliyeti üzerine alarak **memuru muvakkaten işten tatil edebilir.** Bu halde dahi memurun amirinin bir derece üstündeki amire müracaat hakkı saklıdır.

**On İkinci Madde** - **Bakanlar ve valiler baba, oğul, kardeş, kain peder ve damat, amca, enişte, dayı ve yeğenini memur oldukları kendi bakanlık ve il dahilinde memuriyete tayin etmesi ve ettirmesi .... yasaktır.** Evvelce diğeri tarafından tayin olunmuş bulunanların memuriyetlerinden ayrılmaları gerekmez ve bunların ilerlemelerine engel olunmaz.

## 1.2. Cumhuriyet Dönemi

### 1.2.1. 1924 Tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanununun Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

**Madde 23** - **Milletvekilliği ile Hükûmet memurluğu bir kişide birleşemez.**

**Madde 92** - Siyasi hakları olan her Türkün, **yetliğine ve hakedişine** göre, Devlet memuru olmak hakkıdır.

**Madde 93** - Bütün memurların nitelikleri, hakları, görevleri, aylık ve ödenekleri, göreve alınmaları ve görevden çıkarılmaları, yükselme ve ilerlemeleri özel kanunla gösterilir.

**Madde 94** - **Kanuna aykırı işlerde üstün emrine uymuş olmak memuru sorumdan kurtarmaz.**

### 1.2.2. 1926 Tarihli Memurin Kanunu'nun Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

**Memurların ziraat, sınaat ve icabetle iştigalleri**

**Sekizinci Madde** - Memurlar **ticaret ve sınaatle iştigal edemezler.** Kendi emlak ve arazilerini bizzat veya bilvasıta işletebilirler. Şirketlerde vazife deruhde edemezler. Ancak kooperatif şirketlerinde meclisi idare azalığı ve hesap müfettişliği edebilirler.

**Memurların siyasetle iştigalleri**

**Dokuzuncu Madde** - Memurların **siyasi cemiyet ve klüplere intisap ve devamı**, her nevi intihabata müdahaleleri ve siyasi neşriyat ve beyanatta bulunmaları **memnu ve bilmuhakeme** sübutu halinde tartlarım muciptir. Vekillerin mezun kılacakları memurlar ile

valiler ve onların salâhiyet verecekleri memurlar beyanatta bulunabilirler.

#### **Memuriyette memnu efal ve hareket**

**Kırk Altıncı Madde -** Memurlar **tayinleri kendilerine ait memuriyetlere baba, oğul, kardeş, kain peder ve kain birader, damat, enişte, yeğen, amca ve dayılarını ve zevce ve kızlarını ve baldızlarını tayin edemezler.** Evvelce tayin kılınmış olanlar bundan müstesnadır.

Bu derecedeki akrabânın bir dairenin aynı şubesinde veya bir heyette içtimaları caiz değildir. Muallimler bu madde hükmünden hariçtir.

**Kırk Yedinci Madde -** Asaleten **iki memuriyet bir zat uhdesinde içtima edemez.** Muallimlik bundan müstesnadır. Memurlar kanunları ve nizamnameleri mucibince tabii azasından bulunmadıkları meclis, heyet ve komisyonlara intihapla aza olamazlar.

Memurlar icrasile mükellef oldukları resmi müzayede ve alelittak münakaşalara iştirak edemezler.

#### **Hakkı şikayet**

**Ellinci Madde -** Her memurun **hakkında tatbik edilen muameleden dolayı amirinden şikayete hakkı vardır.** Amir aleyhine şikayet onun mafevki amire, vekil aleyhinde ise Şürayi devlete olur.

### **1.2.3. 1961 Anayasası'nın Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri**

#### **e) Sendika Kurma Hakkı**

**Madde 46<sup>1</sup> -** (Değişik: 20.9.1971-1488/1 md.) İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, millî güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlâkın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir.

Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

#### **IV. Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı**

##### **a) Hizmete Girme**

**Madde 58 -** Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

##### **b) Mal Bildirimi**

**Madde 59 -** Kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları kanunla düzenlenir. Yasama ve yürütme organlarında görev alanlar, bundan istisna edilemez.

#### **III. Memurlarla İlgili Hükümler**

##### **a) Genel Kural**

**Madde 117 -** Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.

1 Maddenin, 20.9.1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile değiştirilmeden önceki metni: Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir. Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.

#### b) Memur Teminatı

**Madde 118** - Memurlar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında, isnadolunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, yazılı savunmasının istenmesi ve savunma için belli bir süre tanınması şarttır.

Bu esaslara uyulmadıkça disiplin cezası verilemez.

Disiplin kararları, yargı mercilerinin denetimi dışında bırakılmaz.

Askeri kişiler hakkındaki hükümler saklıdır.

#### c) Memurların Siyasi Partilere ve Sendikalara Girememesi

**Madde 119<sup>2</sup>** - (Değişik: 20.9.1971-1488/1 md.) Memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinin yönetim ve denetim işlerinde çalışanlar ve kamu yararına çalışan derneklerden özel gelir kaynakları ve özel imkânları kanunla sağlanmış olanların merkez kurullarında görev alanlar, siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar. Memurlar ve Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışanlar, görevlerini yerine getirirken, vatandaşlar arasında, siyasî kanaatlerinden dolayı herhangi bir ayırım yapamazlar.

Bu esaslara aykırı hareketleri mahkeme hükmüyle sabit olanlar, kamu hizmetinden temelli çıkarılır.

İşçi niteliği taşımayan, kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacını güden kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir.

#### VII. Kanunsuz Emir

**Madde 125** - Kamu hizmetlerinde herhangibir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu hâlde, emri yerine getiren sorumlu olmaz.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Askerî hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

#### 1.2.4. 657 Sayılı Kanunun (İlk Metindeki) Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

##### 1.2.4.1. Ödevler ve Sorumluluklar

##### Sadakat:

2 Maddenin, 20.9.1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanunun 1 inci maddesi ile değiştirilmeden önceki metni: Memurlar ve kamu iktisadi teşebbüslerinin yönetim ve denetim işlerinde çalışanlar ve kamu yararına çalışan derneklerden özel gelir kaynakları ve özel imkanları kanunla sağlanmış olanların merkez kurullarında görev alanlar, siyasi partilere üye olamazlar. Memurlar ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar, görevlerini yerine getirirken, vatandaşlar arasında siyasî kanaatlarından dolayı herhangi bir ayırım yapamazlar. Bu esaslara aykırı hareketleri mahkeme hükmüyle sabit olanlar, kamu hizmetinden temelli çıkarılır.

**Madde 6** - Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına sadakatla bağlı kalmak ve Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadırlar.

#### **Tarafsızlık:**

**Madde 7** - Devlet memurları, siyasi partilere üye olamazlar; herhangi bir siyasi parti veya kişinin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapamazlar.

#### **Davranış ve işbirliği:**

**Madde 8** - Devlet memurları, resmî sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene lâyık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar.

Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.

#### **Yurt dışında davranış:**

**Madde 9** - Devlet memurlarından sürekli veya geçici görevle veya yetiştirme, inceleme ve araştırma için yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar.

#### **Âmire karşı sorumluluk:**

**Madde 10** - Devlet memurları, görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden âmirlerine karşı sorumludurlar.

#### **Emirlerin yürütülmesi, kanunsuz emir:**

**Madde 11** - Devlet memuru, âmirinin verdiği

emirleri yerine getirmekle ödevlidir.

Devlet memuru, âmirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı, o emri verene bildirir. Ancak âmir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emri yerine getiren sorumlu olmaz; sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Devlet memuru, âmirinden aldığı emri, konusu suç olmadığı halde yanlış takdirle suç sayar ve emri yürütmezse âmir, gecikmesinin zarar getirebileceği hallerde, hizmetin diğer bir görevli tarafından yapılmasını sağlar veya gerektirse kendisi yapar.

Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunda gösterilen istisnalar saklıdır.

#### **Kişisel sorumluluk:**

**Madde 12** - Devlet memurları görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek zorundadırlar. Görevleriyle ilgili olarak idareye verdikleri kararlardan ötürü Borçlar Kanununun haksız fiil esaslarına tabidirler.

#### **Kişilerin uğradıkları zararlar:**

**Madde 13** - Kişiler, kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan ötürü, bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dâva açarlar. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

#### **Mal bildirimi:**

**Madde 14** - Devlet memurları, kendileriyle eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçlar hakkında, özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler.

**Basına bilgi veya demeç verme:**

**Madde 15** - Kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç, bakanın yetkili kılacağı görevli, illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.

Askerî hizmet ile ilgili bilgilerin verilmesi özel kanunları hükümlerine tabidir.

**Resmî belge, araç ve gereçlerin iadesi:**

**Madde 16** - Devlet memurları, görevleri sona erdiği zaman, ellerinde bulunan, görevle ilgili resmî belgeleri, araç ve gereçleri iade etmek zorundadırlar.

Bu zorunluluk memurun mirasçısına da şâmindir.

### 1.2.4.2. Genel Haklar

**Uygulamayı isteme hakkı:**

**Madde 17** - Devlet memurları, bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tâyin ve tesbit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler.

**Güvenlik:**

**Madde 18** - Kanunlarda yazılı haller dışında

Devlet memurunun memurluğuna son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.

**Emeklilik:**

**Madde 19** - Devlet memurlarının, özel kanununda yazılı belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır.

**Çekilme:**

**Madde 20** - Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler.

**Şikâyet ve dâva açma:**

**Madde 21** - Devlet memurları, üstleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet etme ve bunlara karşı dâva açma hakkına sahiptirler.

**Sendika kurma:**

**Madde 22** - Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendika ve meslek birlikleri kurabilir ve bunlara üye olabilirler. Bu meslek teşekkülleri, özel kanundaki hükümler uyarınca mesleklerinin ve üyelerinin müşterek hak ve menfaatlerini yetkili merciler önünde ararlar.

**İzin:**

**Madde 23** - Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler.

**Kovuşturma ve yargılama:**

**Madde 24** - Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri

suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dâva açılması özel hükümlere tabidir.

#### **İsnat ve iftiralara karşı koruma:**

**Madde 25** - Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadı takdirde, merkezde bu memurun en büyük âmiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu dâvası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler.

#### **1.2.4.3. Yasaklar**

##### **Birlikte çekilme yasağı:**

**Madde 26** - Devlet memurlarının, kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan birlikte çekilmeleri yasaktır.

##### **Grev yasağı:**

**Madde 27** - Devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplmeleri, ilân etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, her hangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekliemez veya teşvik edemezler.

##### **Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı:**

**Madde 28** - Devlet memurları, Türk Ticaret Kanununa göre «tacir» veya «esnaf» sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamazlar, ticari mümessil ve ticari vekil olamazlar,

kolektif şirket ortaklığı ile komandit şirkette komandite ortaklığa giremezler ve ticaret şirketlerinde müdürlük, idare meclisi üyeliği ve murakıplık görevlerini deruhde edemezler. Devlet memurlarının üyesi oldukları yapı ve tüketim kooperatiflerindeki yönetim ve denetim görevleri bu yasaklamanın dışındadır.

Yukardaki fıkarda gösterilenler dışında kalan kazanç getirici faaliyetlerden hangilerinin Devlet memurları tarafından yapılamıyacağı, sınıfının tüzüğünde belirtilir.

Eşleri birinci fıkarda gösterilen faaliyetlerde bulunan Devlet memurları, bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler.

##### **Hediye alma, menfaat sağlama yasağı:**

**Madde 29** - Devlet memurlarının doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemeleri ve görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri ve almaları yasaktır.

##### **Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı:**

**Madde 30** - Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensubolduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır.

##### **Gizli bilgileri açıklama yasağı:**

**Madde 31** - Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri, görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın veya yetkili

kıldığı görevlinin, illerde vali veya yetkili kıldığı görevlinin yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır.

Bunlardan;

a) - Yurt dışında davranış,

- Davranış ve işbirliği,
- Mal bildirim,
- Çekilme,
- Güvenlik,
- Emeklilik,
- Uygulamayı isteme hakkı,
- İzin,
- İsnat ve iftiralara karşı koruma,
- Kovuşturma ve yargılama,
- Grev yasağı,
- Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı,

başlıklı maddelerde hiçbir değişiklik olmamış;

b) "Hediye alma, menfaat sağlama yasağı" başlıklı maddesine, sadece 25.5.2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yetki veren bir fıkra eklenmiş;

c) - Sadakat,

- Tarafsızlık,
- Âmile karşı sorumluluk,
- Emirlerin yürütülmesi, kanunsuz emir,
- Kişisel sorumluluk,
- Kişilerin uğradıkları zararlar,

- Resmî belge, araç ve gereçlerin iadesi,
- Basına bilgi veya demeç verme,

başlıklı maddeler, 12.5.1982 tarihli ve 2670 sayılı Kanunla değiştirilmiş;

d) "Sendika kurma" başlıklı madde, 1971 Anayasa değişikliği sonrası, bu değişikliğe uygun olarak 23.12.1972 tarihli ve 2 sayılı KHK ile yürürlükten kaldırılmış iken 12.6.1997 tarihli ve 4275 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.

e) "Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı" başlıklı maddede ise çok sayıda değişiklik yapılmış, değişiklik Anayasa Mahkemesi iptal kararına konu olmuş, konuya ilişkin düzenlemede bir türlü istikrar sağlanamamıştır.

### 1.2.5. 1982 Anayasası'nın Memurların Genel Hakları ve Yasaklarıyla İlgili Hükümleri

#### Dernek kurma hürriyeti:

**Madde 33** - (Değişik: 3.10.2001 - 4709/12 md.) Herkes, önceden izin almaksızın dernek kurma ve bunlara üye olma ya da üyelikten çıkma hürriyetine sahiptir.

.....

Birinci fıkra hükmü, Silahlı Kuvvetler ve kolluk kuvvetleri mensuplarına ve görevlerinin gerektirdiği ölçüde Devlet memurlarına kanunla sınırlamalar getirilmesine engel değildir.

Bu madde hükümleri vakıflarla ilgili olarak da uygulanır.

#### Toplu iş sözleşmesi hakkı

**Madde 53** <sup>3</sup> – İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek: 23/7/1995 - 4121/4 md.; mülga üçüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

(Mülga dördüncü fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.)

(Ek: 7/5/2010 - 5982/6 md.) Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

(Ek: 7/5/2010 - 5982/6 md.) Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna

başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.) Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.

**Parti kurma, partilere girme ve partilerden ayrılma**

**Madde 68** <sup>4</sup> – (Değişik: 23.07.1995 - 4121/6 md.) Vatandaşlar, siyasi parti kurma ve usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma hakkına sahiptir. Parti üyesi olabilmek için on

3 Maddenin,

a) 26.07.1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile değiştirilmeden önceki metni şöyledir:

“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.”

b) 7/5/2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi ile değiştirilmeden önceki metni şöyledir:

“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.

Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir.

(Ek: 23.7.1995 - 4121/4 md.) 128 inci maddenin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlilerinin kanunla kendi aralarında kurmalarına cevaz verilecek olan ve bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları ile 54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan sendikalar ve üst kuruluşları, üyeleri adına yargı mercilerine başvurabilir ve İdareyle amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilirler. Toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa düzenlenecek mutabakat metni taraflarca imzalanır. Bu mutabakat metni, uygun idari veya kanuni düzenlemenin yapılabilmesi için Bakanlar Kurulunun takdiline sunulur. Toplu görüşme sonunda mutabakat metni imzalanmamışsa anlaşma ve anlaşmazlık noktaları da taraflarca imzalanacak bir tutanakla Bakanlar Kurulunun takdiline sunulur. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usuller kanunla düzenlenir.

Aynı iş yerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz.”

4 Maddenin, 26.07.1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi ile değiştirilmeden önceki metni şöyledir:

“Vatandaşlar, siyasi parti kurma ve usulüne göre partilere girme ve partilerden çıkma hakkına sahiptir. Parti üyesi olabilmek için yirmibir yaşını ikmal etmek şarttır.

.....

Hakimler ve savcılar, yüksek yargı organları mensupları, yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanları, Yükseköğretim Kurulu üyeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevleri ile yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, öğrenciler ve Silahlı Kuvvetler mensupları siyasi partilere giremezler.”

sekiz yaşını doldurmuş olmak gerekir.

.....

Hakimler ve savcılar, Sayıştay dahil yüksek yargı organları mensupları, kamu kurum ve kuruluşlarının memur statüsündeki görevlileri, yaptıkları hizmet bakımından işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri, Silahlı Kuvvetler mensupları ile yükseköğretim öncesi öğrencileri siyasi partilere üye olamazlar.

Yüksek öğretim elemanlarının siyasi partilere üye olmaları ancak kanunla düzenlenebilir. Kanun bu elemanların, siyasi partilerin merkez organları dışında kalan parti görevi almalarına cevaz veremez ve parti üyesi yüksek öğretim elemanlarının yüksek öğretim kurumlarında uyacakları esasları belirler.

Yüksek öğretim öğrencilerinin siyasi partilere üye olabilmelerine ilişkin esaslar kanunla düzenlenir.

.....

### **Hizmete girme**

**Madde 70** – Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.

### **Mal bildirimi**

**Madde 71** - Kamu hizmetine girenlerin mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla düzenlenir. Yasama ve yürütme organlarında görev alanlar, bundan istisna edilemez.

### **Genel ilkeler**

**Madde 128** - Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel

idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.

Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. (Ek cümle: 7.5.2010 - 5982/12 md.) Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.

Üst kademe yöneticilerinin yetiştirilme usul ve esasları, kanunla özel olarak düzenlenir.

### **Görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence**

**Madde 129** - Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyetinde bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

(Değişik: 7.5.2010 - 5982/13 md.) Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hakimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza

kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır.

#### **Kanunsuz emir**

**Madde 137** - Kamu hizmetlerinde herhangi bir sıfat ve suretle çalışmakta olan kimse, üstünden aldığı emri, yönetmelik, tüzük, kanun veya Anayasa hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene

bildirir. Ancak, üstü emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, emir yerine getirilir; bu halde, emri yerine getiren sorumlu olmaz.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Askeri hizmetlerin görülmesi ve acele hallerde kamu düzeni ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

## 2. Mevcut Durum (657 Sayılı Kanun'un Yürürlükteki Hükümlerine Göre)

### 2.1. Ödev ve Sorumluluklar

#### 2.1.1. Sadakat

Devlet memurları, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatla bağlı kalmak ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatla uygulamak zorundadır.

Asli memurluğa atananların;

“Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk İnkılap ve İlkelerine, Anayasada ifadesi bulunan Türk Milliyetçiliğine sadakatla bağlı kalacağıma; Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan milli, demokratik, laik, bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilerek, bunları davranış halinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.”

şeklinde yemin ederek ve bu yemin metnini imzalayarak göreve başlamaları öngörülmüştür. (657 s. Kanun, Madde 6)

mazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.

Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korurlar. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Devletin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler. (657 s. Kanun, Madde 7)

#### 2.1.3. Davranış ve İşbirliği

Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla gösterirler. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır. (657 s. Kanun, Madde 8)

#### 2.1.2. Tarafsızlık ve Devlete Bağlılık

Devlet memurları siyasi partiye üye ola-

#### 2.1.4. Yurt Dışında Davranış

Devlet memurlarından görevleri sebebiyle

yabancı memleketlerde bulunanlar Devlet itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunamazlar. (657 s. Kanun, Madde 9)

### **2.1.5. Amirlerin Görev ve Sorumlulukları**

Amirler, birimine verilen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapar, yaptırır, maiyetindeki memurları yetiştirir, hal ve hareketlerini takip ve kontrol eder.

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.

Amir, maiyetindeki memurlara mevzuata aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz. (657 s. Kanun, Madde 10)

### **2.1.6. Devlet Memurlarının Görev ve Sorumlulukları**

Memurlar mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar.

Memur amirinden aldığı emri, mevzuat hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı amire bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilirse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Bu durumda emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklı tutulmuştur. (657 s. Kanun, Madde 11)

### **2.1.7. Kişisel Sorumluluk ve Zarar**

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak zorundadırlar.

Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.

Zararların ödettirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir. (657 s. Kanun, Madde 12)

### **2.1.8. Kişilerin Uğradıkları Zararlar**

Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili

personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.

İşkence ya da zalimane, gayri insani veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

Yukarıdaki madde ile bu maddede belirtilen zararların nevi, miktarlarının tespiti, takibi, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Cumhurbaşkanınca düzenlenecek yönetmelikle belirlenir. (657 s. Kanun, Madde 13)

### 2.1.9. Mal Bildirimi

Memurlar, kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında, özel kanun hükümleri uyarınca, mal bildirimi verirler. (657 s. Kanun, Madde 14)

### 2.1.10. Basına Bilgi ve Demeç Verme

Devlet memurları, basına, haber ajanslarına bilgi ve demeç veremezler.

Bu konuda bilgi, ancak bakanın yetkili kıldığı görevli, illerde ise vali veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.

Askeri hizmetle ilgili bilgiler, Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle yetkili kılınan per-

sonel dışında kimse tarafından açıklanamaz. (657 s. Kanun, Madde 15)

### 2.1.11. Resmi Belge, Araç ve Gereçlerin Yetki Verilen Mahaller Dışına Çıkarılmaması ve İadesi

Devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, özel işlerinde kullanamazlar.

Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılarına da şamildir. (657 s. Kanun, Madde 16)

## 2.2. Genel Haklar

### 2.2.1. Uygulamayı İsteme Hakkı

Devlet memurları, bu kanun ve diğer mevzuata göre tayin ve tespit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptir. (657 s. Kanun, Madde 17)

### 2.2.2. Güvenlik Hakkı

Kanunlarda yazılı haller dışında Devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz. (657 s. Kanun, Madde 18)

### 2.2.3. Emeklilik Hakkı

Devlet memurlarının, özel kanununda yazılı

belirli şartlar içinde, emeklilik hakları vardır. (657 s. Kanun, Madde 19)

#### **2.2.4. Çekilme**

Devlet memurları, bu kanunda belirtilen esaslara göre memurluktan çekilebilirler. (657 s. Kanun, Madde 20)

#### **2.2.5. Müracaat, Şikâyet ve Dava Açma Hakkı**

Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.

Müracaat ve şikâyetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikâyet edilen amirler atlanarak yapılır. (657 s. Kanun, Madde 21)

#### **2.2.6. Sendika Kurma Hakkı**

Devlet memurları, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler. (657 s. Kanun, Madde 22)

#### **2.2.7. İzin Hakkı**

Devlet memurları, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptirler. İzin konusu yeri geldiğinde detaylı olarak işlenecektir. (657 s. Kanun, Madde 23)

#### **2.2.8. Kovuşturma ve Yargılama**

Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya

görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir. (657 s. Kanun, Madde 24)

#### **2.2.9. Isnat ve İftiralara Karşı Koruma**

Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler. (657 s. Kanun, Madde 25)

### **2.3. Yasaklar**

#### **2.3. 1. Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı**

Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır. (657 s. Kanun, Madde 26)

#### **2.3.2. Grev Yasağı**

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

Devlet memurları, herhangi bir greve veya

grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler. (657 s. Kanun, Madde 27)

### 2.3.3. Ticaret ve Diğer Kazanç Getirici Faaliyette Bulunma Yasağı

Memurlar Türk Ticaret Kanununa göre (Ticaret) veya (Esnaf) sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamaz, ticari mümessil veya ticari vekil veya kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirkette komandite ortak olamazlar. (Görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler hariç).

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

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

Eşleri, reşit olmayan veya mahcur olan çocukları, yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar bu durumu 15 gün içinde bağlı oldukları kuruma bildirmekle yükümlüdürler. (657 s. Kanun, Madde 28)

### 2.3.4. Hediye Alma, Menfaat Sağlama Yasağı

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

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir. (657 s. Kanun, Madde 29)

### 2.3.5. Denetimindeki Teşebbüsten Menfaat Sağlama Yasağı

Devlet memurunun, denetimi altında bulunan veya kendi görevi veya mensup olduğu kurum ile ilgisi olan bir teşebbüsten, doğrudan doğruya veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun bir menfaat sağlaması yasaktır. (657 s. Kanun, Madde 30)

### 2.3.6. Gizli Bilgileri Açıklama Yasağı

Devlet memurlarının kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklamaları yasaktır. (657 s. Kanun, Madde 31)

Devlet memurlarının genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarını bir tablo şeklinde ve topluca şu şekilde göstermek mümkündür:

Tablo 2. 657 sayılı DMK'nın Genel Haklar, Sorumluluklar ve Yasaklar Bölümlerinde Düzenlenen Hususlar

| Ödev ve Sorumluluklar                                                                  | Haklar                             | Yasaklar                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| - Sadakat                                                                              |                                    |                                                                 |
| - Tarafsızlık ve devlete bağlılık                                                      |                                    |                                                                 |
| - Davranış ve işbirliği                                                                |                                    |                                                                 |
| - Yurtdışında davranış                                                                 | - Uygulamayı isteme hakkı          | - Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı                    |
| - Amirin sorumlulukları                                                                | - Güvenlik                         |                                                                 |
| - Memurun sorumlulukları                                                               | - Emeklilik                        | - Grev yasağı                                                   |
| • Emirlere uyma                                                                        | - Çekilme                          | - Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı |
| • Kanunsuz emre uymama                                                                 | - Müracaat, şikayet ve dava açma   | - Hediye alma, menfaat sağlama yasağı                           |
| - Kişisel sorumluluk ve zarar                                                          | - Sendika Kurma                    |                                                                 |
| - Kişilerin uğradıkları zararlar                                                       | - İzin                             | - Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı              |
| - Mal bildirim                                                                         | - Kovuşturma ve yargılama          |                                                                 |
| - Basına bilgi demec verme                                                             | - İsnad ve iftiralara karşı koruma | - Gizli bilgileri açıklama yasağı                               |
| - Resmi belge araç ve gereçlerin yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ve iadesi |                                    |                                                                 |

Devlet memurlarının genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarına dair durumu bu şekilde özetlemek mümkün olmakla birlikte, 657 sayılı Kanun dahilinde tanınmış olan, ancak doğrudan “hak”, “sorumluluk” veya “yasak” olarak Kanunun ilgili bölümlerinde tanımlanmamış olduğu için kapsama alınmamış olan aşağıdaki mecburiyet, imkan ve yasakların da, konuya ilişkin değerlendirmelerde göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 3. 657 sayılı DMK'nın Genel Haklar, Sorumluluklar ve Yasaklar Bölümleri Dışındaki Mecburiyet, İmkan ve Yasaklar

| Mecburiyet            | İmkanlar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Yasaklar                                                                                                           |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - Kiyafet mecburiyeti | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kanunla düzenleme</li> <li>- Liyakat sistemine dayanarak en yüksek derecelere kadar ilerleme</li> <li>- Aylık alma</li> <li>- Sosyal yardımlardan yararlanma</li> <li>- Yolluk alma</li> <li>- Ödül alma</li> <li>- Sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmama</li> <li>- Sağlık sigortası</li> <li>- Haklarında kamu davası açılmış olup da beraat edenlerin avukat ve diğer yargı giderlerinin karşılanması</li> <li>- Naklen atanma <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sınıf ve unvan değişikliği</li> <li>• Yer değiştirme</li> <li>• Kurum değiştirme</li> </ul> </li> <li>- Yeniden atanma <ul style="list-style-type: none"> <li>• İstifa sonrası</li> <li>• Emeklilik sonrası</li> </ul> </li> <li>- Geçici görevlendirilme <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurum içi</li> <li>• Kurum dışı</li> </ul> </li> <li>Hizmet içi eğitim</li> <li>Yurt dışı eğitim</li> <li>Sosyal tesislerden yararlanma</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin suçu oluşturan fiil ve haller</li> <li>- İkinci görev</li> </ul> |

Ayrıca, **657 sayılı Kanun dışında diğer mevzuatta** yer alan hükümler uyarınca Devlet memurları için belirlenmiş olan haklar, sorumluluklar veya yasakların da bu değerlendirmelerde dikkate alınması uygun olacaktır. Bunlara aşağıdaki hususlar örnek olarak gösterilebilir:

- Toplu sözleşme yapma hakkı.
- Yeşil pasaport alma imkanı.
- Bazı kamu görevlileri bakımından der-  
neklere üye olmaya ilişkin kısıtlamalar.
- Memuriyetten ayrıldıktan sonra bile belli bir süre kurumuna karşı iş/görev alma yasağı.

### 3. Tespitler ve Öneriler

Kamu görevlilerinin haklar, yasaklar, sorumluluklar, ödevler ve diğer hususlarındaki mevcut düzenlemelerin ağırlıklı olarak 1982 yılında dönemin siyasi anlayışı çerçevesinde yapılmış olması hususu ve üzerinden geçen kırk yıldan fazla zaman içerisinde dünyada ve ülkemizdeki gelişmeler dikkate alınmak ve özellikle anılan düzenlemelerin yapılmış olduğu dönemde kamu görevlilerinin sendikal haklarının bulunmayışı hususu dikkate alınmak suretiyle memurların genel hakları, sorumlulukları ve yasaklarına dair düzenlemelerin günümüz koşullarına uyum sağlayabilecek şekilde yeniden ele alınarak güncellenmesi gerektiği açıktır.

Bu çerçevede;

- Siyaset yasağı sonlandırılmalı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7 nci maddesindeki "Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar,..." yasağı kaldırılmalıdır.
- Anayasamızda korunan düşünce ve ifade özgürlüğü hakkının ve yargı kararlarının uzantısı olarak toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasakları; ILO normları çerçevesinde ve sendikal hak ve özgürlükler kapsamında yeniden düzenlenmelidir.
- Sendikal haklar üçlüsünden olan ve sendikal mücadelenin zeminini oluşturan grev hakkı kamu görevlilerine de tanınmalıdır. Sendikal mücadelenin direncini azaltan,

toplulu sözleşme masasını etkisizleştiren ve aynı zamanda masada emek tarafının gücünü baskılayan grev hakkı eksikliği giderilmeli, yasal düzenlemesi yapılmalıdır.

- Kılık-kıyafet özgürlüğü noktasında ortaya konulan sivil itaatsizlikler dikkate alınarak Devlet Memurlarının Kılık-Kıyafet Yönetmeliği ve disiplin mevzuatı yeniden düzenlenmeli, kamu görevlileri tek tipleştirilmekten kurtarılmalı, belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak Disiplin cezaları arasındaki fiil ve hallerden sayılmamalıdır.

- Sosyal medya davranışlarına ilişkin hak, ödev ve sorumluluklar açık bir şekilde düzenlenmelidir.

- Memuriyetten ayrıldıktan sonra bile belli bir süre kurumuna karşı iş/görev alamama yasağı düzenlenmelidir.

- Haklarında kamu davası açılmış olup da beraat edenlerin avukat ve diğer yargı giderlerinin karşılanması konusundaki mevcut imkanlar genişletilmeli, görev suçu dışındaki suçlar nedeniyle belirli tarife ve oranda avukat limiti belirlenmeli ve mağduriyetler giderilmelidir.

- Yurtdışında yaptırılan lisansüstü eğitimlerin bir kısmı yurtiçindeki araştırma üniversitelerinde yaptırılmalı, hem üniversitelerin gelişmesine hem de kaynak kullanımına katkı sağlanmalıdır.



**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# ALTINCI BÖLÜM

Kamu Personel Alım  
Sistemi

# 1. Ülkemizde Kamu Personel Alım Sisteminin Tarihsel Gelişimi

## 1.1. Kamu Hizmetine Giriş Sisteminin Anayasal Çerçevesi

Anayasa “çalışma hakkı”nı “Sosyal ve Ekonomik Haklar” bölümünde düzenlediği halde, “kamu hizmetine girme hakkı”nı “Siyasi Haklar ve Ödevler” bölümünde düzenlenmiştir.

Anayasanın 70. Maddesine göre;

**“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir.**

Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”

sal yazılı ve mülakat sınavı” uygulamasına yönelik tepki ve eleştiriler sonrasında kamu personel alım sisteminde “merkezi sınav ve merkezi yerleştirme” uygulaması tartışılmaya başlanmıştır.

1999 yılı başında kamu personel alımında “merkezi yazılı sınav” uygulamasına geçilse de “merkezi sınav ve merkezi yerleştirme” usulüne geçiş için biraz daha beklemek gerekmiştir.

1999 – 2002 yılları arasında uygulanan kamu personel alım sisteminin belli başlı gelişim aşamaları kabaca şu şekilde özetlenebilir:

## 1.2. Kamu Personel Alım Sisteminin Tarihsel Gelişimi

### 1.2.1. 1999 Yılı Öncesinde Kamu Personel Alım Sistemi

1999 Yılı öncesinde kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımlarında genel olarak;

- Kurumsal duyuru
- Kurumsal yazılı sınav
- Kurumsal mülakat veya uygulamalı sınav

yöntemi kullanılmaktadır.

### 1.2.2. 1999-2002 Yılları Arasında Kamu Personel Alım Sistemi

1999 Yılı öncesinde uygulanan ve “kurum-

#### 1.2.2.1. Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)

02.02.1999 tarihli ve 99/12377 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilen ve 22.02.1999 tarihli ve 23619 Mükerrer Sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İlk Defa Devlet Kamu Hizmeti ve Görevlerine Devlet Memuru Olarak Atanacaklar İçin Mecburi Yeterlik ve Yarışma Sınavları Genel Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile birlikte kamu personel alım sisteminde “merkezi sınav” usulüne geçilmiştir.

1999 yılında Ülke düzeyinde uygulanmaya başlanan ilk merkezi personel seçme sınavının adı, “Devlet Memurluğu Sınavı (DM-S)”dır.

Yönetmelikle getirilen düzenlemenin ilk hâline bakıldığında Devlet Memurluğu Sınavı (DMS)'nin, kurumlarca yapılacak sözlü sınavlara girmeye imkân sağlayan bir eleme sınavı olarak düşünüldüğü anlaşılmaktadır.

#### 1.2.2.2. İlk Defa Merkezi Yerleştirme Sistemine Geçiş

Yukarıda temel özellikleri anlatılan ve DMS adıyla merkezi eleme sınavı yapılmasına imkân veren Yönetmelik maddesi, kısa bir süre sonra 11.10.1999 tarihli ve 99/13781 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen bir Yönetmelikle değiştirilmiş ve kamu personel alım sistemimizde “**merkezi sınav ve merkezi yerleştirme**” uygulamasına geçilmiştir.

Bu sistemde merkezi sınavın yine ÖSYM tarafından, yerleştirme işlemlerinin ise Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılması öngörülmüştür.

#### 1.2.2.3. Daimi İşçilik Sınavı (DİS)

02.02.1999 tarihli ve 99/12378 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 04.03.1999 tarihli ve 23629 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarının daimi işçi kadrolarına alımda “**merkezi sınav**” usulüne geçilmiştir.

İlk Defa Daimi İşçi Olarak Alınacaklar İçin Seçme Sınavı adıyla uygulanan Daimi İşçilik

Sınavı (DİS), DMS gibi bir eleme sınavı olarak düşünülmüştür.

Kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına ilk defa alınacak işçiler için ilk merkezi Daimi İşçi Sınavı (DİS) 2000 yılı ekim ayında uygulanmıştır.

#### 1.2.2.4. Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS)

Yukarıda anlatıldığı üzere 1999 yılında yürürlüğe konulan Devlet Memurluğu Sınavı (DMS), kariyer meslekler için de bir eleme sınavı iken 17.01.2001 tarihli ve 2001/2031 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 13.03.2001 tarihli ve 24341 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Özel Yarışma Sınavına Tabi Tutulmak Suretiyle Girilen Meslekler İçin Yapılacak Eleme Sınavı Hakkında Yönetmelik” kariyer meslekler için DMS yerine yeni bir eleme sınavı yapılmasını öngörmüştür.

Bu sınav “Kurumlar İçin Mesleki Eleme Sınavı (KMS)” adıyla yalnızca 2001 yılında uygulanmıştır.

#### 1.2.3. 2002 Yılı Sonrası Kamu Personel Alım Sistemi

2002 yılına gelindiğinde, kamu personel alım sisteminde uygulanan merkezi sınavların içeriğine ilişkin eleştiriler (*genel kültür ve genel yetenek testlerinin adaylar arasında objektif olarak bir sıralama yapılmasına imkân verse de personel alım sistemi açısından yetersizliği, mesleki alan bilgisine ilişkin testlerin olmayışı vb.*) varlığını korumaktadır.

Buna karşılık, onlarca yıldır merkezi sınav uygulama tecrübesi bulunan ÖSYM Başkanlığına DMS, DİS ve KMS adlarıyla uygulanan merkezi eleme sınavları ile birlikte 1999 yılı öncesinde uygulanmakta olan “kurumsal yazılı sınav” usulünden kaynaklanan sorunların belirli bir kısmının giderildiği görülmektedir.

Kamuya personel alımının yazılı bölümünü oluşturan bu sınavlara ilişkin kamuoyundaki yaklaşım yeni uygulamayla daha da olumluya döndüğü görülmektedir. Bu sebeple 1999 yılı sonlarında başlanan ve kamuoyunda olumlu karşılanan **“kurumların kadro ve pozisyonlarına sözlü sınav uygulanmazın merkezi sınav sonucuna göre doğrudan merkezi yerleştirme”** uygulamasına devam edilmesine ilişkin kanaat 2002 yılında da korunduğu görülmektedir.

### 1.2.3.1. Kamu Personel Seçme Sınavı

Bu bağlamda 18.03.2002 tarihli ve 2002/3795 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilen ve 03.05.2002 tarihli ve 24744 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **“Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik”** eski sistemle kıyaslandığında çok önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir.

Yeni Yönetmelik, kariyer mesleklerle diğer memurluklar için uygulanan personel alım sistemini, DMS ve KMS adıyla uygulanan sınav sistemlerini birleştirmek suretiyle sistemi sadeleştirme amacı gütmektedir.

Yeni Yönetmeliğin getirdiği sistemin ana unsurları şu şekilde ortaya konulabilir:

- Kamu kurum ve kuruluşlarının kadroları;

◊ **A Grubu Kadrolar** (Uzman Yardımcısı, Müfettiş Yardımcısı, Denetçi Yardımcısı vb. mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen kariyer mesleklere ilişkin kadrolar)

◊ **B Grubu Kadrolar** (A Grubu kadroların dışında kalan mühendis, tekniker, hemşire, bilgisayar işletmeni vb. kadrolar)

- olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.
- Bu sistemde öngörülen merkezi sınavın adı, **“Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)”**dir. Eski sistemde kariyer meslekler için öngörülen KMS ile diğer kadro ve pozisyonlara yerleştirme yapılmasında kullanılan DMS, KPSS adı altında birleştirilmiştir.

- KPSS, ortaöğretim, ön lisans ve lisans öğrenim düzeylerinden yapılacaktır. Kurumların talep ettikleri personel nitelikleri göz önüne alınarak ilköğretim mezunları için merkezi sınav yapılması uygulamasına son verilmiştir.

- Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS);

◊ A Grubu kadrolar için kurumlarca yapılacak giriş sınavına alınacak adayları belirleme amaçlı bir eleme sınavı

◊ B Grubu kadrolar için ise puan üstünlüğüne dayalı olarak doğrudan yerleştirmede esas alınan bir seçme sınavı

olarak düşünülmüştür.

1999 yılı sonunda uygulanmaya başlanan ve 2002 yılında yapılan bu Yönetmelik

düzenlemesi ile de sürdürülmesi öngörülen B Grubu kadrolar için mülakat sınavının kaldırılması ve **şeffaf bir şekilde puan üstünlüğü esasına göre kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına** atlanılabilmesi-ne imkân sağlaması sebebiyle kamuoyunda olumlu olarak değerlendirilmiştir.

### 1.2.3.2. Yönetmeliğin Kapsamı Dışına Çıkış Eğilimleri

Yönetmeliğin ilk hâlinde

*“Adalet Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı ile İçişleri ve Dışişleri bakanlıklarının Bakanlık Teftiş Kurulları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Askeri Adalet Teftiş Kurulları ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun değişik 1 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sayılanlar ile Devlet senfoni orkestraları ve Devlet Klasik Türk Müziği Koro- su sanatçıları”*

Yönetmeliğin kapsamı dışında iken;

Daha sonra yapılan düzenlemelerle,

*“Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Kaymakam adayları, Dışişleri Bakanlığı aday meslek memurları, Aday konsolosluk ve ihtisas memurları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar uzman yardımcıları ve İletişim uzman yardımcıları, Millî Eğitim Bakanlığında istihdam edilen öğretmenler”* Yönetmeliğin kapsamı dışına çıkarılmıştır.

### 1.2.3.3. Yönetmelikte ve Uygulamada Yapılan Değişiklikler

Yönetmeliğin ilk hâli dikkate alındığında Yö-

netmelikte ve uygulamada zaman içerisinde yapılan belli başlı değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

- KPSS sonuçları iki yıl süreyle geçerli iken 2019 yılında yapılan değişiklikle öğretmen adayları için KPSS’de elde edilecek puanın geçerlilik süresi bir yıla düşürülmüştür.

- Genel kadrolar için KPSS iki yılda bir yapılırken, kariyer meslekler ve öğretmen atamaları için KPSS’nin her yıl yapılması öngörülmüştür. (**NOT: 1.9.2025 tarihinden sonra yapılacak öğretmen alımlarında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmayacaktır.**)

- KPSS sonuçları esas alınarak yapılacak mesleki giriş sınavına, KPSS sonuçlarına göre belirlenen adaylardan, **“açıktan atama izni alınmış kadro ve pozisyon kontenjanının 4 katından fazla aday çağrılmaz”** hükmü, **“... açıktan atama izni alınmış kadro ve pozisyon kontenjanının 20 katından fazla olmamak üzere** kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenen sayıda aday çağrılır.” şeklinde değiştirilmiştir.

- Yönetmeliğin ilk hâlinde bulunmayan **“Bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılan merkezi yerleştirme sonucu B grubuna ait herhangi bir kadro veya pozisyona yerleştirilen adaylar, daha sonraki personel alımları için yerleştirmelerine esas alınan puanla başvuruda bulunamazlar.”** hükmü getirilmiştir.

- Yönetmeliğin ilk hâlinde bulunmayan **“Kamu kurum ve kuruluşları, kanunlarda ya da kanunların bu konuya dair düzenleme yetkisi öngördüğü tüzük ve yönetmeliklerde yer alan özel hükümler haricinde, merkezi**

yerleştirme yapılmasını talep edecekleri kadro ve pozisyonlar için **yaş sınırı tespit edemezler.**" hükmü getirilmiştir.

#### **1.2.3.4. Doğrudan Yerleştirme Uygulamasından Yeniden Mülakat Sınavlarına Geçiş Eğilimi**

Zaman içinde 2002 yılında yürürlüğe konulan Yönetmeliğin getirdiği **"B Grubu kadro ve pozisyonlar için KPSS sonucuna göre doğrudan kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarına yerleştirme"** uygulamasından yeniden **"KPSS sonucu esas alınarak çağrılacak adaylar arasından kurumca yapılacak sözlü sınav sonucuna göre hizmete alınma"** uygulamasına geçişler başlamıştır.

Bu konuda ilk istisna düzenlemesi 2006 yılında mahalli idareler için yapılmıştır.

Mahalli idarelerin kadrolarına yapılacak atamalarda KPSS sonrasında yazılı ve/veya sözlü sınavı yapılabilmesine imkân sağlayan düzenleme, 2006 yılında 11.12.2006 tarihli ve 2006/11473 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Yönetmeliğe Beşinci Bölümün eklenmesi (Bakınız, Madde 27/A, 27/B, 27/C, 27/D) suretiyle yapılmıştır.

KPSS puanına göre doğrudan yerleştirme uygulamasından, kurumlarca uygulanacak mülakat sınavı sonucuna göre personel alım sistemine geçiş eğilimini gösteren diğer düzenlemeler ve bu düzenlemeler hakkında verilen yargı kararları için Yönetmeliğin ek maddelerine bakılabilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyonlarına "KPSS sonucuna göre doğrudan yerleştirme"den, "KPSS sonucuna göre

yazılı ve/veya sözlü sınav sonucuna göre personel alımı"na geçiş eğilimini görmek için bakılabilecek diğer mevzuat 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan **"Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar"**dır.

#### **1.2.3.5. Yazılı Sınavdan Branş Sınavlarına Geçiş**

Başta sadece **"genel yetenek"** ve **"genel kültür"** testlerinden oluşan KPSS (B) Grubu Sınavlarında, sonradan bazı meslek ve alanlar için bu testlere ilave olarak alan ve branş sınavlarına da geçiş yapılmıştır.

Bu konuda ilk uygulama öğretmenlerin hizmete alınmasında görülmüştür.

2006 yılında Yönetmeliğin Ek 5. maddesinde yapılan düzenleme ile **"Bu Yönetmelik kapsamında eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dâhil öğretmen kadrolarına, KPSS sonucuna göre alınan puanın %50'si ile Milli Eğitim Bakanlığınca yapılan alan seçme sınavı sonucunda alınan puanın %50'si esas alınarak"** atama yapılması uygulamasına geçilmiştir. Ancak KPSS'den ayrı olarak Milli Eğitim Bakanlığınca ayrı bir seçme sınavı yapılmasına imkân veren bu düzenleme daha sonra Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Bu iptalden sonra KPSS kapsamında genel kültür ve genel yetenek testlerine ilave olarak;

- Öğretmenlik kadrolarına yapılacak atamalar için **"Eğitim Bilimleri Testi"** yanında öğretmenlik branş testlerini içeren **"Öğretmenlik Alan Bilgisi Testleri"** de uygulanırken,

- Din görevliliğinde de **“Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi”** uygulamasına geçilmiştir.

Yazılı sınavda alan bilgisinin de ölçülmesine imkân veren bu düzenlemelerle birlikte hem öğretmenler, hem de din görevlileri için yazılı sınavda genel yetenek ve genel kültür testlerinin ağırlığı % 30'a inerken, mesleki alana

ilişkin testlerin ağırlığı % 70'e çıkmıştır.

KPSS kapsamında uygulanan testlere, belli alandaki kadrolara personel alımı için de olsa mesleki bilgileri içeren testlerin dâhil edilmesini, kamu personel alım sisteminde son yıllarda yaşanan olumlu bir gelişme olarak kaydetmek gerekmektedir.

## 2. Kamu Personel Alım Sisteminde Mevcut Uygulama

Ülkemizde kamu personel alım sisteminde mevcut uygulamayı ortaya koymadan önce yukarıda ana hatlarıyla anlatılan tarihsel gelişimin kısa bir özetini vermek faydalı olacaktır.

- 1999 yılı öncesinde Kamu kurum ve kuruluşlarında “kurumsal yazılı ve mülakat sistemi”yle memur alımı gerçekleştirilirken,
- 1999 yılından itibaren hem memurlukta (DMS), hem kariyer mesleklerde (KMS), hem de işçilikte (DİS) “merkezi sınav ve kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav” usulüyle personel alımı uygulamasına geçilmiştir.
- 1999 yılı sonunda “merkezi sınav sonucuna göre merkezi yerleştirme” usulüne ilişkin düzenleme yürürlüğe konulmuştur.
- 2002 yılından itibaren de
  - ◊ A Grubu kadro olarak tabir edilen kariyer mesleklere atanmada “merkezi sınav ve kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav”,
  - ◊ B Grubu olarak tabir edilen kadrolara atanmada da “merkezi sınav ve merkezi yerleştirme” uygulamasına geçilmiştir.
- Sonraki yıllarda B Grubu olarak tabir edilen kadrolarda da merkezi sınavdan sonra kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav usulü ile personel alım yöntemleri uygulanmaya

başlanmıştır.

Tarihsel gelişime ilişkin bu kısa açıklamalardan sonra kamu personel alım sistemimizde mevcut uygulamanın nasıl olduğuna bakalım.

### 2.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Giriş Usulleri

Kamu personel yönetimi literatüründe atama, “*kamu görevlisi sıfatını taşımayan birinin gerekli usule uyularak kamu görevliliğine atanması*” olarak tanımlanmakta olup, yukarıda da belirtildiği gibi uygulamada iki şekilde karşımıza çıkmaktadır;

- **İlk defa atanma:** Bir kişinin ilk defa atama prosedürüne uyulmak suretiyle (sınav sonucuna göre, kurayla, istisnai memuriyet ataması ile vb.) kamu görevliliğine atanması
- **Yeniden atanma:** Daha önce kamu görevlisi iken istifa etmiş veya emekli olmuş birisinin yeniden kamu görevliliğine atanması.

Yeniden atanma bu aşamada konumuzla ilgili olmadığı için burada ilk defa kamu görevliliğine atama konusuna değineceğiz. Kamu görevliliğine “**ilk defa atama**” konusunda uygulanan yöntemler aşağıda sayılmıştır:

### 2.1.1. Bir Sınav Sonucuna Göre Atanma

Bir sınav sonucuna göre kamu görevliliğine atanmada kullanılan belli başlı usuller ve uygulama örnekleri aşağıda gösterilmiştir:

- Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonucuna göre doğrudan yerleştirme

(Örneğin, bazı memur kadrolarına ve sözleşmeli personel pozisyonlarına KPSS sonucuna göre doğrudan yapılan yerleştirme)

- KPSS ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma

(Örneğin, Öğretmenlik gibi bazı pozisyonlara atanma)

- KPSS, yazılı ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma

(Örneğin, uzman yardımcılığı ve müfettiş yardımcılığı gibi bazı kariyer meslek kadrolarına atanma)

- Kurumsal olarak yapılan veya yaptırılan yazılı ve mülakat sınavı sonucuna göre atanma

(Örneğin, Kaymakamlık, Dışişleri meslek memurluğu gibi bazı kadrolara atanma)

- Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPS) sonucuna göre atanma

(Lise ve üstü öğrenim görmüş olan engellilerin memuriyete atanmasında bu yöntem kullanılmaktadır.)

### 2.1.2. Kura Sonucuna Göre Atanma

Bir kişinin herhangi bir sınava girmeksi-

zin kura sonucuna göre kamu görevliliğine atanmasıdır.

- Engelli memur ataması (657 s. Kanun Madde 53)

(İlkokul, ortaokul ve ilköğretim mezunu engellilerin memuriyete atanmasında bu yöntem kullanılmaktadır.)

- Şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının atanması (3713 s. Kanun Ek Madde 1)

- Devletin sosyal hizmet modellerinden yararlanmaların atanması (2828 s. Kanun Ek Madde 1)

- Sağlık personeli ataması (3359 s. Kanun)

(Doktor, diş hekimi, eczacıların kura sonucuna göre atanması)

### 2.1.3. Bir Okula Girip Mezuniyet Sonrasında Kamu Görevliliğine Atanma

Bu atamada kişi öğrenci olarak bir okula girmekte, okuldan mezuniyet sonrasında da durumuna uygun bir kadroya atanmaktadır.

(Polis memurluğu, subaylık, astsubaylık gibi mesleklere atanma)

### 2.1.4. Bir Akademiye Alınip Görülecek Eğitim Sonrasında Kamu Görevliliğine Atanma

- Sözleşmeli din görevlisi alımı

(KPSS + Mülakat sınavı sonucuna göre Diyanet Akademisine aday din görevlisi olarak alınanların 6 ay ile 3 yıl arasında

eğitime tabi tutulmaları, bu sürede kendilerine 5.000 ila 7.000 gösterge X Aylık katsayısı tutarında harçlık verilmesi, bu eğitim sonunda başarılı bulunmaları halinde önce sözleşmeli din görevlisi olarak, bilahare de memur statüsünde din görevliliğine atanmaları) **(Bakınız, 633 sayılı Kanun Madde 10/A)**

- - Sözleşmeli öğretmen alımı

(ÖSYM tarafından yapılan sınav sonucuna göre Milli Eğitim Akademisine aday öğretmen olarak alınanların 3 ya da 4 dönem hazırlık eğitimine tabi tutulmaları, eğitim süresince aday öğretmenlere 23.310 gösterge X Aylık katsayısı tutarında ödeme yapılması, bu eğitim sonunda başarılı bulunmaları halinde sözleşmeli öğretmenliğe, bilahare de memur statüsünde öğretmenliğe atanmaları) **(Bakınız, 7528 sayılı Kanun)**

### 2.1.5. Sınavsız Olarak Kamu Görevliliğine Atanma

- İstisnai memuriyet kadrolarına atanma, (657 s. Kanun Madde 59),
- Mahalli idarelerde sözleşmeli personel pozisyonlarına atanma (5393 s. Kanun Madde 49)
- Daha önce memuriyeti bulunmayan bir kişinin gerekli koşulları taşıması halinde üst kademe kamu yöneticiliği görevlerine atanması (375 s. Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35)
- Daha önce memuriyeti bulunmayan

bir kişinin Bakan Müşaviri olarak atanması (657 s. Kanun, Madde 61/A)

### 2.2. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Sözleşmeli Personel Pozisyonlarına Personel Alım Usulü

• Kamu yönetiminde birbirinden farklı pek çok sözleşmeli personel çalıştırma usulü bulunmakla birlikte burada sözleşmeli personel sisteminin temel hukuki metni olan 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan **“Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”**dan bahsedilmesi uygun olacaktır.

• Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 2. maddesinde; kamu kurum ve kuruluşlarınca 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre sözleşmeli personel istihdamında aşağıda belirtilen personel alım usullerini kullanılabileceği hükme bağlanmıştır:

- Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Başkanlığı tarafından Kamu Personeli Seçme Sınavı **(KPSS) (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle doğrudan yapılacak merkezi yerleştirme,**
- Yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmaksızın, KPSS (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak yerleştirme,
- Bu Esaslara ekli 3 sayılı cetvelde unvanları belirtilen *(Anketör, Antrenör, Çözümleyici, Mütercim, Vaiz vb.)* sözleşmeli personel pozisyonlarına KPSS (B) grubu puan

sirasına konulmak kaydıyla alım yapılacak **her bir unvan için boş bulunan sözleşmeli personel pozisyonunun on katına kadar aday arasından** ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınav başarısı sırasına göre yapılacak yerleştirme.

Aynı maddeye göre kamu kurum ve kuruluşlarında,

- Yurtdışı teşkilatlarında istihdam edilecek personel,
- Yabancı uyruklular,
- Yükseköğretim kurumlarının gemiadamı pozisyonları ile araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleri ile sınırlı olmak üzere istihdam edecekleri personel
- Esaslara ekli 1 sayılı cetvelde unvanları belirtilen (Tabip, uzman tabip, diş tabibi, kaptan, pilot vb.) sözleşmeli personel pozisyonları

için sınav şartı aranmayacaktır.

Esaslara ekli 2 sayılı cetvelde unvanları belirtilen (*Dans uzmanı, hattat, heykeltıraş, kalemkâr, mücellit vb.*) sözleşmeli personel pozisyonlarına alınacakların **sadece mesleki uygulamalı sınava tabi tutulması öngörülmüştür.**

(**NOT:** Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 2. Maddesinin yedinci fıkrasında “03.07.2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi ve bu maddeye yapılan atıflara istinaden istihdam edilecek sözleşmeli personelin hizmete alınmasında bu maddede öngörülen alım usullerinin kullanılmayacağı” belirtilerek,

mahalli idarelerdeki sözleşmeli personel alımları sınav uygulamasından istisna tutulmuştur.

Bu hükme uygun olarak 5393 sayılı Kanunun yürürlüğe konulduğu 2005 yılından, 2023 yılı ocak ayına kadar mahalli idarelerde sözleşmeli personel olarak çalıştırılacak personelin işe alımlarında da sınav şartı bulunmamaktaydı. Ancak 7433 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında 26.01.2023 tarihinden itibaren bu uygulama değişmiştir.

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36. maddesinde “il özel idarelerinde sözleşmeli personel çalıştırılması konusunda 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesine atıfta bulunulduğu için, il özel idaresi sözleşmeli personelinin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kamuoyunda “**Memur-Sen’in sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi düzenlemesi**” olarak bilinen 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunun 6. maddesiyle 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan düzenleme ile “**Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir.**” hükmü getirilmek suretiyle 7433 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 26.01.2023 tarihinden itibaren mahalli idarelerin sözleşmeli personel alımlarında KPSS sonuçlarının kullanılması öngörülmüştür. Bu düzenlemenin sebebi, 7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde öngörüldüğü gibi mahalli idareler sözleşmeli personeline de üç yıllık çalışma süresi sonunda istekleri hâlinde memur kadrolarına atanabilme hakkı tanınmış olmasıdır.)

Yukarıda da belirtildiği üzere, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların personel alım usulünü düzenleyen Ek 2.

maddesine eklenen onlarca fıkra da,

- Ya bazı kurumların ya da bazı personel gruplarının Esaslarda öngörülen personel alım usulünün dışına çıkarılması,
- Ya da KPSS (B) grubu puan sıralaması esas alınarak atama yapılacak pozisyon sayısının belli katı kadar adayın çağırılması suretiyle kurumca yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmasına dayanan personel alım usulünün uygulanması

öngörülmüştür.

### **2.3. Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) Sonuçlarının Kullanılmadığı Personel Alımları**

Genel kamuoyu görüşlerine bakıldığında, kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde hangi statüde olursa olsun bir kadro ve pozisyona atanmak isteyen kişinin KPSS'ye girmesi gerektiği düşünülmektedir.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50 nci maddesinde;

- Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmalarının şart olduğu,
- Sınavların yapılmasına dair usul ve esaslar ile sınava tabi tutulmadan girilebilecek hizmet ve görevler ve bunların tabi olacağı esasların hazırlanacak bir genel yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

İşte Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS), bu hükme dayanılarak uygulanan Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin

Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik çerçevesinde yapılmaktadır.

Genel kamuoyu algısına uygun olarak kamu hizmetine girişte memuriyet statüsünün yanı sıra sözleşmeli personel ve işçi alımlarının genelinde, KPSS sonuçları, ya doğrudan ya da eleme sınavı amaçlı olarak dikkate alınmaktadır.

Ancak, ilgili mevzuatta KPSS sonuçlarının kullanılması hususunda birtakım istisnai düzenlemeler de yer almakta ve bu doğrultuda belli kamu kurum ve kuruluşları, belli statüler ve belli kadro/pozisyon unvanları itibarıyla **bazı kamu personel alımlarında adayların KPSS'ye katılmış olma zorunluluğu bulunmamakta olup, bu istisnai düzenlemelere ilişkin bilgilere liste halinde aşağıda yer verilmiştir.**

#### **• İstisnai Memurluklara Yapılan Atamalar**

#### **• Açıktan Üst Kademe Kamu Yöneticiliklerine Yapılan Atamalar**

#### **• Açıktan Bakan Müşaviri Olarak Yapılan Atamalar**

#### **• Tabip, Diş Tabibi ve Eczacı Unvanlı Kadro ve Pozisyonlara Yapılan Atamalar:**

#### **• Hâkim ve Savcı Kadroları ile Sayıştay Denetçi Yardımcılıklarına Yapılan Atamalar**

#### **• Bazı A Grubu Kadrolara Yapılan Atamalar**

#### **• Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı Kadrolarına Yapılan Atamalar**

#### **• Çarşı ve Mahalle Bekçisi Kadrolarına Yapılan Atamalar**

- **657 Sayılı Kanunun 4/B Maddesi Kapsamındaki Bazı Sözleşmeli Personel Pozisyonlarına Yapılan Alımlar**

- **Sözleşmeli Sanatçıların İşe Alımları**
- **Ortaöğretim ve İlköğretim Mezunu İşçiler ile Bazı Hizmetler İçin Yapılan İşçi Alımları**
- **Engellilerin Memurluğa Alımları**
- **Devletin Sosyal Hizmet Modellelerinden Yararlananların Kamu Hizmetine Alımları**
- **Şehit Yakınları, Gaziler ve Gazi Yakınlarının Kamu Hizmetine Alımları**

(Yakın zamana kadar 5393 sayılı Belediye

Kanununun yürürlüğe konulduğu 2005 yılından, 2023 yılı ocak ayına kadar mahalli idarelerde sözleşmeli personel olarak çalıştırılacak personelin işe alımlarında da sınav şartı bulunmamaktaydı. Ancak kamuoyunda “sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi” olarak bilinen 19.01.2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunun 6. maddesiyle 5393 sayılı Kanunun 49. maddesinde yapılan düzenleme ile “Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir.” hükmü getirilmek suretiyle 7433 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 26.01.2023 tarihinden itibaren mahalli idarelerin sözleşmeli personel alımlarında KPSS sonuçlarının kullanılması öngörülmüştür.)

### 3. Etkin ve Güvenilir Bir Kamu Personel Alım Sistemi İçin Öneriler

Anayasaya göre kamu hizmetine girme hakkı siyasi haklar arasında düzenlenmiştir. Kamu görevlisi olarak çalışma, gerekli şartları taşıyan her vatandaşın en temel demokratik hakkıdır. Yukarıda tarihi süreci ve değişiklikleri detaylı bir şekilde anlatılan kamu personel alım sisteminin; bazı dönemlerde farklı uygulamalar, tutumlar ve olumsuz yansımalar nedeniyle eleştirilere maruz kaldığı açıkça görülmektedir.

Özellikle kamu personel alım sisteminde uygulanan mülakat sisteminin tarafsız, adil ve liyakati esas almayan uygulamaları nedeniyle başta kamu görevlisi adayları olmak üzere kamuoyu tarafından tepkiye neden olmuştur. Aynı zamanda 1999 yılında da “kurumsal yazılı ve mülakat sınavı ile personel alımı sistemin”den “merkezi sınav sonucuna doğrudan merkezi yerleştirme sistemi”ne geçiş sürecinde de mülakat konusu en çok yakınılan sorunlar arasında yer almıştır.

Kamu kurumlarına mülakat sınavı ile yapılan personel yerleştirmelerine ilişkin toplumsal algı o derece kötüdür ki, 1999 yılında kariyer meslekler dışında kalan (B) grubu kad-

rolar için “sadece yazılı sınav sonucuna göre bir kadro veya pozisyona yerleştirilebilir olma” esasına dayanan sistem kurulduğunda kamuoyunda büyük memnuniyetle karşılanmıştır.

Sözleşmeli personel alımlarında da merkezi sınav sonrası kurumsal yazılı ve/veya sözlü sınav uygulamasına geçişler, 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar’ın personel alım sisteminin düzenleyen Ek 2. maddesine eklenen fıkralarda açıkça görülmektedir.

**Bazı hizmet alanlarında merkezi sınava ilave olarak, özel eğitim ve deneyimler tercih edilebilse de (milli istihbarat, emniyet, jandarma vb.) 11 hizmet kolu içerisinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personel alımında mülakat tamamen kaldırılmalı, alan/branş testleri ve grupları zenginleştirilmeli, mesleki bilgi ve beceriyi ölçen ve liyakat temelli objektif usuller kullanılmalıdır. Aynı zamanda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları kapsamında uygulanan mülakat sisteminin de kaldırılması gerekmektedir.**

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# YEDİNCİ BÖLÜM

Kamu Yönetiminde Terfi  
Sistemi

# Kamu Yönetiminde Terfi Sistemi

Kamu kurum ve kuruluşlarında yöneticilik kadrolarına atanmada öteden beri farklı usuller kullanılmıştır. Ülkemizde halen uygulanmakta olan yönetici atama sistemine geçmeden önce bugüne kadar kullanılan yönetici atama usullerine ve hiyerarşik kademelere ilişkin genel bazı bilgilerin verilmesinde fayda bulunmaktadır

## 1. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi Öncesi Yönetici Atama Usulleri

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmeden önce kamu kurumlarında genel olarak atama usulünü düzenleyen 2451 ve 2477 sayılı Kanunlar başta olmak üzere, yönetici kadrolarına atamayı düzenleyen mevzuatta yer alan belli başlı atama usulleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- **Bakanlar Kurulu Kararıyla atanma usulü**

(Vali, Büyükelçi, Diyanet İşleri Başkanı, TRT Genel Müdürü vb.)

- **Cumhurbaşkanı tarafından atanma usulü**

(Rektör vb.)

**Müşterek Kararname ya da Üçlü Kararname (Bakan, Başbakan ve Cumhurbaşkanı onayı) ile atama usulü**

(Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kaymakam vb.),

- **Bakan onayı ile atanma usulü**

(Daire Başkanı vb.),

- **Üst yönetici onayı ile atanma usulü**

(Üniversite Daire Başkanı vb.)

- **Bir organ tarafından seçilme usulü**

(Kamu Başdenetçisi, Kamu Denetçisi, Üst Kurul üyesi vb.)

Bunlara, 1999 yılından beri **görevde yükselme mevzuatı kapsamında yapılan görevde yükselme sınavı sonucuna göre atanan** yöneticilikleri de eklemek gerekir.

## 2. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Hiyerarşik Kademeler

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilmeden önce 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunda düzenlenmiş bulunan Bakanlıkların ve bağlı kuruluşların hiyerarşik kademeleri; yeni sistemde 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 509. maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre bakanlıklar;

- Merkez teşkilatı,
- İhtiyaca göre kurulan taşra ve yurtdışı teşkilatından ve
- Bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlardan

meydana gelmektedir.

(Bakınız, 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 509)

- Doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşları.

## 2.1. Bakanlık Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri

Bakanlık merkez teşkilatındaki hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Bakan Yardımcılığı,
- Bakan Yardımcılığına bağlı Genel Müdürlük, Kurul Başkanlığı veya Daire Başkanlığı,
- Genel Müdürlük veya Kurul Başkanlığına bağlı Daire Başkanlığı,

## 2.2. Bağlı Kuruluşların Merkez Teşkilatı Hiyerarşik Kademeleri

Bağlı kuruluşların merkez teşkilatındaki hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Genel Müdürlük,
- Daire Başkanlığı,
- İhtiyaca göre kurulacak Şube Müdürlüğü.

## 2.3. Bakanlık Taşra Teşkilatının Kuruluşu

Bakanlık taşra teşkilatının, ihtiyaca göre aşağıdaki kuruluşların tamamından veya birkaçından meydana gelecek şekilde düzenlenmesi öngörülmüştür:

- İl valisine bağlı il kuruluşları,
- Kaymakama bağlı ilçe kuruluşları,

## 2.4. Taşra Teşkilatı Bölge Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri

Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Bölge Müdürlüğü,
- Şube Müdürlüğü veya Başmühendislik,
- Şeflik veya Mühendislik.

## 2.5. Taşra Teşkilatı İl Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri

Taşra teşkilatı il kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Vali,
- İl Müdürlüğü,
- Şube Müdürlüğü,
- Şeflik.

## 2.6. Taşra Teşkilatı İlçe Kuruluşlarında Hiyerarşik Kademeleri

Taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında hiyerarşik kademeler şunlardır:

- Kaymakam,
- İlçe Müdürlüğü,
- İhtiyaç bulunan ilçelerde Şube Müdürlüğü,
- Şeflik.

## 2.7. Yurt Dışı Teşkilatı

Yurtdışı Teşkilatı; kamu kurum ve kuruluşlarının yurtdışında devamlı veya geçici görev yapan, dış temsilcilik niteliği taşıyan veya taşımayan bütün kuruluşlarıdır. Yurt dışı teşkilatı 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510. maddesinde düzenlenmiştir.

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510/B maddesine göre yurtdışı teşkilatı; niteliği, kurulacağı yer, görevleri, yer itibarıyla görev alanı, bağlı veya ilgili olacağı misyon, konsolosluk şefliği ve geçici olanların süresi belirtilmek suretiyle Cumhurbaşkanı Kararı ile kurulmaktadır.

Aynı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510/A maddesine göre de *"Geçici yurt dışı teşkilatı (geçici özel diplomatik temsilcilikler, geçici ihtisas birimleri ve dış temsilcilik niteliği taşımayan geçici yurtdışı teşkilatı) kurulması ile yabancı bir ülkede Türkiye'nin menfaatlerini koruyan bir devletin o ülkedeki temsilciliğinde geçici olarak temsilci görevlendirilmesi"* Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılmaktadır.

Yurt dışı teşkilatına ilişkin temel birim ve kavramlar aşağıdaki gibidir:

- **Dış temsilcilik;** diplomatik temsilciliklerle konsolosluklardır.
- **Diplomatik temsilcilik;** büyükelçilik, daimi temsilcilik, temsilcilik, elçilik, ortaelçilik, büyükelçilik ve elçilik büroları ve daimi maslahatgüzarlıklarıdır.
- **Konsolosluk;** başkonsolosluk, konsolosluk, muavin konsolosluk, konsolosluk ajanlığı ve büyükelçilik konsolosluk şubeleri ile fahri başkonsolosluk ve fahri konsolosluklardır.

- **İhtisas birimleri;** dış temsilciliklerin bünyesinde çalışan ve Dışişleri Bakanlığı dışındaki kamu kurum ve kuruluşlarına mensup memur ve diğer görevlilerden meydana gelen birimlerdir.

- **Dış temsilcilik niteliği taşımayan yurtdışı teşkilatı;** kamu kurum ve kuruluşlarının dış temsilcilik veya ihtisas birimi niteliğini taşımayan yurtdışı teşkilatıdır.

- **Misyon şefi;** diplomatik temsilciliklerin, büyükelçi, daimi temsilci, temsilci, elçi, ortaelçi, maslahatgüzar unvanlarından birini taşıyan en üst yöneticisidir.

- **Konsolosluk şefi;** konsoloslukların, başkonsolos, konsolos, muavin konsolos, konsolosluk ajanı, fahri başkonsolos, fahri konsolos unvanlarından birini taşıyan en üst yöneticisidir.

Yurt dışı teşkilatına ilişkin diğer hususlar 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 510 - 519. maddelerinde düzenlenmiştir.

## 3. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Yönetici Atama Usulü

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesi sonrası kamu yönetiminde **yöneticilik kadroları üç düzeyde ele alınabilir:**

### • Cumhurbaşkanlığı Tarafından Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri

- Görevde yükselme mevzuatı kapsamında yapılacak **Sınav Sonucuna Göre Atanan Alt Düzey Yöneticiler**

- Cumhurbaşkanınca atama yapılan Üst Kademe Yöneticileri ile görevde yükselme

sınavı sonucuna göre atanan alt düzey yöneticiler dışında kalan ve **Yetkili Amirlerce Ataması Yapılan Yöneticiler**

Yeni sistemde de burada sayılanlar dışında bir organ tarafından seçilmek suretiyle atanan yöneticiler (Kamu Başdenetçisi, Kamu Denetçisi, bazı üst kurul üyeleri vb.) bulunmaya devam etmektedir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte Cumhurbaşkanınca atanan üst kademe yöneticileri

- **Cumhurbaşkanı Kararı** ile atanan üst kademe kamu yöneticileri,
- **Cumhurbaşkanı Onayı** ile atanan üst kademe kamu yöneticileri,

Olmak üzere iki başlık altında düzenlenmiştir.

Ancak 01.12.2023 tarihli ve 32386 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı ile “3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin; 2. maddesinin 2. fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...(II) sayılı cetvelde yer alan kadro, pozisyon ve görevlere Cumhurbaşkanlığı onayı ile...” ibaresinin ve II sayılı Cetvelin Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline, bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine” karar verilmiştir.

1 Eylül 2024 tarihinde yürürlüğe giren bu Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kadro, pozisyon ve görevlerin tamamına Cumhurbaşkanlığı kararıyla atama yapılmaktadır.

#### 4. Cumhurbaşkanı Tarafından Atanan Üst Kademe Yöneticileri

Üst kademe kamu yöneticiliği kadro, pozisyon ve görevlerine yapılan atamalar esas itibarıyla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesinde düzenlenmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin üçüncü fıkrasına göre, üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde yer alan şartları taşımak kaydıyla 657 sayılı Kanunun atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesine ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın atama yapılabilir. Bu anlamda Üst Kademe Kamu Yöneticiliği kadro pozisyon ve görevlerine yapılan atamalar, 657 sayılı Kanunun istisnai memuriyet kadrolarına atama usulüne benzemektedir.

Bu şekilde Üst Kademe Kamu Yöneticiliği kadro, pozisyon ve görevlerine atananların 657 sayılı Kanunun 59. maddesine göre istisnai memuriyetlere atananlardan farkı, kural olarak açıktan atanmış olanlara, üst kademe kamu yöneticiliği görev sürelerinin bitiminde veya bu görevlerden alınmaları durumunda diğer memuriyet kadrolarına atanma hakkı verilmemesidir. Maddenin ilk hâlinde tüm üst kademe yöneticileri için hüküm bu şekilde iken 2020 ve 2022 yıllarında yapılan düzenlemelerle bu uygulamaya aşağıda belirtilen istisnalar getirilmiştir.

Cumhurbaşkanı tarafından açıktan üst kademe kamu yöneticiliklerine atananlar açısından bu durumun iki istisnası vardır:

- Birincisi, açıktan ek göstergesi genel müdür dengi ve üzerinde belirlenmiş olan yönetici kadrolarına atananlara görevlerinin sona ermesi halinde bir ay içinde talepte bulunmaları halinde ihtiyari olarak uygun görülmesi halinde Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanma hakkı verilmiş olması,

- İkincisi de açıktan Bakan Yardımcılığına atanmış olup da görevinden alınan veya görevi sona erenlerin Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanacak olmasıdır.

**(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunla ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla değişik 9. fıkrası)**

Diğer taraftan üst kademe kamu yöneticiliğine atanmada diğer usul de 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 36. maddesi ile düzenlenmiştir. Burada, üst düzey yöneticiliklere atanmada, belli meslekten ya da belli bir hizmet sınıfından gelmiş olma gibi bir şartın getirilemeyeceği öngörülmüştür.

- Ek 36. maddeye göre, kamu kurum ve kuruluşlarının;
- Merkez teşkilatındaki üst kademe kamu yöneticiliklerine,
- Taşra teşkilatındaki il ve bölge müdürü kadro, pozisyon ve görevlerine
- Bu kadro, pozisyon ve görevlerin dengi ve daha üstü kadro, pozisyon ve görevlere
- atanabilmek için, öğrenim durumu şartı dışında;
- Belirli bir meslek mensubu, kariyer meslek mensubu ya da kurum personeli olmak,

- 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde belirtilen hizmet sınıfları kapsamına dâhil kadrolarda bulunmuş veya bulunuyor olmak,

- Hâkimlik ve savcılık mesleğinden olmak,

- Belirli kadro veya görevlerde belirli bir süre bulunmuş olmak,

gibi özel şartlar aranmamaktadır.

Bu madde kapsamında belirtilen kadrolardan genel idare hizmetleri sınıfı dışındaki sınıflara dâhil olanlar (*Örneğin Mülki İdare Amirliği Hizmet Sınıfı*) ile hâkim-savcılık mesleğine dâhil olanlara kendi hizmet sınıfı dışından atama yapılması halinde, anılan kadroların hizmet sınıfı bu süre zarfında genel idare hizmetleri sınıfı olarak kabul edilir. Bu şekilde atananlara malî haklar kapsamında, kadro veya pozisyonuna bağlı olarak yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamının kurum içerisindeki emsali personele malî haklar kapsamında kadro veya pozisyonuna bağlı olarak yapılmakta olan her türlü ödemeler toplamından düşük olması halinde aradaki fark bu görevde kaldıkları sürece tazminat olarak ödenir.

Bu maddede yer alan hükümlerin; Ek 11 inci madde kapsamında yer alan kurumların (*TBMM, Üst Kurullar vb.*), Adalet Bakanlığının ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının bu madde kapsamında yer alan kadrolarıyla aynı veya benzer unvanlı kadro, pozisyon ve görevleri ile mevzuatla bu kadrolara denk kabul edilen yönetici kadro, pozisyon ve görevlerine atananlar hakkında da uygulanması öngörülmüştür.

Yukarıda da belirtildiği gibi Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte

Cumhurbaşkanı tarafından atanan üst kademe kamu yöneticileri;

- “Cumhurbaşkanı Kararı ile atananlar”

ve

- “Cumhurbaşkanı Onayı ile atananlar”

olmak üzere iki başlık altında düzenlenmişken, Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararı sonrası yapılan düzenleme ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamındaki tüm atamaların **Cumhurbaşkanı Kararı ile** yapılması öngörülmüştür.

#### **NOT: 3 SAYILI CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMESİNİN BAZI MADDELERİ HAKKINDA ANAYASA MAHKEMESİNCE VERİLEN İPTAL KARARI**

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin bazı maddelerine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesince verilen iptal kararları bulunmaktadır.

01.12.2023 tarihli ve 32386 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararında iptal edilen Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri özetle şu şekilde sıralanabilir:

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin;

- 2. maddesinin 2. fıkrasının birinci cümlesinde yer alan “...(II) sayılı cetvelde yer alan kadro, pozisyon ve görevlere Cumhurbaşkanı onayı ile...” ibaresinin ve II sayılı Cetvelin Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline, bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,

• 3. maddesinin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan “Yurtdışı teşkilatında daimî bir göreve atanacak kamu görevlilerinin seçimi, atanması, çalışma usûl ve esasları ile disiplin ve diğer özlük işlerine ilişkin usûl ve esaslar Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.” hükmünün Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline, bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,

• Üst düzey kamu yöneticilerinin sözleşmeli olarak da çalıştırılabilmesine imkan veren 5. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “...657 sayılı Kanunun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın ...” ibaresinin konu bakımından yetki yönünden Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline,

• Yine 5. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “Sözleşme taban ve tavan ücretleri; kurum ve kuruluşlar, unvanlar, yapılan hizmetin güçlüğü, sorumluluğu ve riskleri, iş yoğunluğu, çalışma şartları, hizmet yerinin sosyo-ekonomik durumu ve coğrafi özellikleri ile hizmete ve hizmet yerine ilişkin olarak, aynı kadro, pozisyon ve görevlerde bulunmakta olan emsallerine; emsalinin bulunmaması durumunda da benzer kadro, pozisyon ve görevlerde bulunanlara göre farklılıkları ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak Cumhurbaşkanı tarafından belirlenir. Sözleşme ücreti, taban ve tavan ücretleri aralığında sözleşme imzalamakla yetkili kılınan makam tarafından belirlenir.” Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmesine,

• 6. maddesinin birinci fıkrasında yer

alan “Kamu görevlisi olmayanlar arasından üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine atanarlardan görevleri sona eren veya görevden alınanlara tazminat ödenip ödenmemesi ve tazminat miktarı ile buna ilişkin diğer hususlar Cumhurbaşkanınca belirlenir. Yurtdışı kadrolarda bulunmakta iken görev süresi sona eren veya görevden alınanlar için ödenecek tazminat miktarı, yurtiçindeki emsali personelin fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hariç, ödeme unsurları üzerinden hesaplanır.” hükmünün Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline bu Kararın Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (2024/9/1) yürürlüğe girmesine,

Karar verilmiştir.

Bu maddelerin dışında

- Diğer mevzuatın bu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine aykırı hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin Kararnamenin 12. maddesi ile
- Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte mevcut yöneticiler hakkında bu Kararname hükümlerinin uygulanacağına ilişkin Geçici 1. maddesinin de

iptaline karar vermiştir.

Bu bölümdeki açıklamaları bu Karar doğrultusunda değerlendirmek gerekir.

#### **4.1. Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticileri**

Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atanan üst kademe yöneticileri 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin ekinde yer alan I ve II sayılı Cetvellerde düzenlenmiştir.

##### **4.1.1. Kararnameye Ekli I Sayılı Cetvelde Yer Alan Yöneticiler Kimlerdir?**

**Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atanan** üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri, 3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin Eki I sayılı Cetvelde sayılan yöneticiler şunlardır:

- DİYANET İŞLERİ BAŞKANI
- MİLLÎ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKANI
- MİLLÎ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETERİ
- DEVLET DENETLEME KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- SAVUNMA SANAYİİ BAŞKANI
- BAKAN YARDIMCILARI
- CUMHURBAŞKANLIĞI OFİS BAŞKANLARI
- CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKANLARI
- TÜRKİYE RADYO - TELEVİZYON KURUMU GENEL MÜDÜRÜ
- TÜRKİYE RADYO-TELEVİZYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI BAŞKANI
- ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKANI
- SAYIŞTAY BAŞSAVCISI

- VALİLER
- BÜYÜKELÇİLER, DAİMİ TEMSİLCİ/ DELEGELER
- DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR BAŞKAN VE ÜYELERİ (RTÜK VE KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURULUNUN TBMM'CE SEÇİLEN ÜYELERİ HARİÇ)
- TASARRUF MEVDUATI SİGORTA FONU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- YÜKSEKÖĞRETİM KURULU ÜYELERİ
- İÇ DENETİM KOORDİNASYON KURULU ÜYELERİ
- YUNUS EMRE VAKFI MÜTEVELLİ HEYET ÜYELERİ
- TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- REKTÖRLER (MİLLİ SAVUNMA VE TÜRK-JAPON BİLİM VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLERİ DAHİL)
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANI
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DENETİM BAŞKANI
- GELİR İDARESİ BAŞKANI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANI
- KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANI
- TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANI
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANI
- YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKANI
- AKARYAKIT İKMAL VE NATO POLTE-SİSLERİ İŞLETME BAŞKANI
- ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAŞKANI
- BAKANLIKLARIN, TEFTİŞ KURULU, TEFTİŞ, REHBERLİK VE TEFTİŞ, REHBERLİK VE DENETİM, DENETİM HİZMETLERİ BAŞKANLARI İLE DİĞER KURUL BAŞKANLARI
- DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ BAŞKANI
- DİYANET İŞLERİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKAN YARDIMCILARI, MİLLİ İSTİHBARAT TEŞKİLATI BAŞKANLIĞI BAŞKANLARI
- MİLLİ GÜVENLİK KURULU GENEL SEKRETER YARDIMCILARI

- SAVUNMA SANAYİİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- CUMHURBAŞKANLIĞINA BAĞLI KURUM VE KURUL BAŞKAN YARDIMCILARI
- MERKEZ BANKASI BAŞKAN YARDIMCILARI
- DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU BAŞKANI
- DİYANET AKADEMİSİ BAŞKANI
- MUSHAFLARI İNCELEME VE KIRAAT KURULU BAŞKANI
- TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKANI
- ÇANAKKALE SAVAŞLARI VE GELİBOLU TARİHİ ALAN BAŞKANI
- TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE YAZMA ESERLER KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE TIBBİ CİHAZ VE İLAÇ KURUMU BAŞKANI
- BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLARI
- ÖLÇME, SEÇME VE YERLEŞTİRME MERKEZİ BAŞKANI
- TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE SAĞLIK ENSTİTÜLERİ BAŞ-

KANI

- TÜRKİYE SU ENSTİTÜSÜ BAŞKANI
- ULAŞTIRMA, DENİZCİLİK VE HABERLEŞME ARAŞTIRMALARI MERKEZİ BAŞKANI
- VERGİ DENETİM KURULU BAŞKANI
- GELİR İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRK AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETERİ
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- YURTDIŞI TÜRKLER VE AKRABA TOPLULUKLAR BAŞKAN YARDIMCILARI
- GENEL MÜDÜRLER
- STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLARI
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU YÖNETİM KURULU BAŞKANI
- İLLER BANKASI GENEL MÜDÜRÜ
- BASIN İLAN KURUMU GENEL MÜDÜRÜ
- TÜRKİYE VARLIK FONU YÖNETİM KURULU BAŞKANI, GENEL MÜDÜRÜ VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ

- ADLİ TIP KURUMU BAŞKANI
- AVRUPA BİRLİĞİ EĞİTİM VE GENÇLİK MERKEZİ BAŞKANI
- TÜRKİYE'NİN TARAF OLDUĞU ULUSLARARASI ANLAŞMALAR GEREĞİ KURULAN ÜNİVERSİTELERİN MÜTEVELLİ HEYETİ, YÖNETİM VE DENETİM KURULU BAŞKAN VE ÜYELERİ
- TÜRKİYE UZAY AJANSI BAŞKANI
- DİN İŞLERİ YÜKSEK KURULU ÜYELERİ
- TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANI
- TÜRKİYE BİLİMLER AKADEMİSİ BAŞKANI
- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANI
- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAŞKANI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKANI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI REHBERLİK VE DENETİM BAŞKANI
- KAPADOKYA ALAN BAŞKANI
- ALEVİ-BEKTAŞİ KÜLTÜR VE CEMEVI BAŞKAN VE BAŞKAN YARDIMCILARI

- ULUDAĞ ALAN BAŞKANI
- KENTSEL DÖNÜŞÜM BAŞKANI
- KENTSEL DÖNÜŞÜM BAŞKAN YARDIMCILARI
- MİLLİ EĞİTİM AKADEMİSİ BAŞKANI

#### 4.1.2. Aranan Nitelikler

Cumhurbaşkanı Kararı ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki I sayılı Cetvelde sayılan bu kadro, pozisyon ve görevlere atanacakların;

- 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde sayılan **genel şartları** taşımaları,
- En az **dört yıllık yükseköğrenim mezunu** olmaları,
- Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak **en az beş yıl çalışmış olmaları**

gerekmektedir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin **Ek 35 inci maddesine göre bu hizmetlerin 4 yıllık yükseköğrenim gördükten sonra çalışılmış olması** öngörülmüştür.

**(NOT:** Yurtdışı teşkilatında daimî bir göreve atanacak kamu görevlilerinin seçimi, atanması, çalışma usul ve esasları ile disiplin ve diğer özlük işlerine ilişkin usul ve esasların Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür. (Yukarıda da belirtildiği üzere 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamenin bu hükmü, Anayasa

Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararıyla iptal edilmiş ve iptal kararının 9 ay sonra (1.9.2024 tarihinde) yürürlüğe girmesi ön-görülmüştür.)

Bu konuda 22.11.2018 tarihli ve 359 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Yurtdışında Daimî Görevlere Atanacak Personel Hakkında Yö-netmelik yürürlüğe konulmuştur.

Yurtdışı daimî görevlere atanabilmek için 48. maddedeki genel şartlar ve yükseköğrenim görmüş olma şartlarına ilave olarak, 657 sa-yılı Kanunun 59 uncu maddesi kapsamında yapılacak atamalar dâhil, **yeterli yabancı dil bilgisine sahip olunduğunu belgelendirmek şarttır.** (Yabancı dil şartı ve istisnaları için Yönetmeliğin 7. ve Geçici 3. maddelerine bakınız.)

Bahse konu Yönetmeliğe göre “İlgili kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinde yer alan hükümler saklı kalmak üzere **yurtdışında daimî görev süresi en çok üç yıldır.** Bu süre, hizmetin gerektirdiği hallerde bakanlıklarda ve bağlı, ilgili veya ilişkili ku-ruluşlarında bakan onayı, Cumhurbaşkanlı-ğına bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlarda ise üst yönetici onayı ile **bir yıla kadar uzatı-labilir. Yurtdışı daimî görevlere en fazla iki kez atanılabilir.** Yurtdışında daimî görevden yurtiçindeki görevine dönen kamu görevlile-rinin, yeniden yurtdışına atanabilmeleri için, yurtiçinde iki yıldan az olmamak üzere yurt-dışındaki görev süreleri kadar hizmet yapmış olmaları zorunludur.” (Yönetmelik, Madde 8)

Rektörler, profesörlük yapanlar arasından atanmaktadır.

Yukarıda Cumhurbaşkanlığı kararı ile atana-caklar arasında sayılan, ancak 657 sayılı Ka-nunun 59 uncu maddesi kapsamında bulu-nan kadrolara yapılacak atamalarda sadece 48. maddedeki genel şartlar aranmaktadır.)

#### 4.1.3. I Sayılı Cetvelde Sayılan Yöne-ticilerin Görev Süresi

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi eki I sayılı Cetvelde sayılan yöneticilerin gö-rev süresinin, **atandıkları tarihte görevde bulunan Cumhurbaşkanının görev süre-sini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.** Cumhurbaşkanının görevi sona erdiğinde, bunların görevi de sona ermektedir. An-cak bunlar, yerlerine atama yapılincaya kadar görevlerine devam edeceklerdir. Görev süreleri sona erenlerin yeniden atanması da mümkündür. Bunların, görev süreleri sona ermeden de Cumhurbaşka-nınca görevden alınabilmesi mümkündür.

Ancak, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararna-mesi'nin eki III sayılı Cetvelde sayılan yö-neticilik görevlerine “sürelilik olarak atan-ma” usulü getirilmiştir. Bunlar hakkında yukarıda açıklanan “Cumhurbaşkanının gö-revi sona erdiğinde görevlerinin sona erme-si” (Madde 4) hükmü uygulanmayacaktır.

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki III sayılı Cetvelde sayılan ve Cumhurbaşkanlığı kararı ile atanan süreli yöneticilik görevle-ri aşağıdaki Tablo'da gösterilmiştir:

Tablo 4. Cumhurbaşkanınca Atanan Süreli Yöneticilik Görevleri

|                                                                  |       |
|------------------------------------------------------------------|-------|
| Diyanet İşleri Başkanı                                           | 4 YIL |
| Yükseköğretim Kurulu Üyeleri                                     | 4 YIL |
| Rektörler                                                        | 4 YIL |
| Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanı                      | 4 YIL |
| Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı                        | 4 YIL |
| Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkan Yardımcıları            | 4 YIL |
| Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Para Politikası Kurulu Üyesi   | 4 YIL |
| Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı                                | 4 YIL |
| Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı                                  | 4 YIL |
| Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanı               | 3 YIL |
| Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanı          | 4 YIL |
| Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürü                     | 4 YIL |
| Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Yönetim Kurulu Başkan ve Üyeleri | 4 YIL |
| Düzenleyici ve Denetleyici Kurum Başkan ve Üyeleri (RTÜK Hariç)  | 4 YIL |
| Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Başkan ve Üyeleri                 | 4 YIL |
| Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkan ve Üyeleri        | 4 YIL |
| İç Denetim Koordinasyon Kurulu Üyeleri                           | 4 YIL |
| Yazma Eserler Kurumu Başkanı                                     | 4 YIL |
| Adli Tıp Kurumu Başkanı                                          | 4 YIL |
| Türkiye Sağlık Enstitüsü Başkanı                                 | 3 YIL |
| Sayıştay Başsavcısı                                              | 4 YIL |
| Türkiye Adalet Akademisi Başkanı                                 | 3 YIL |
| Türkiye Bilimler Akademisi Başkanı                               | 4 YIL |

Cumhurbaşkanınca süreli atanan üst kademe kamu yöneticilerinin, ilgili kanunlarda öngörülen görevden alma gerekçeleri yanında kurumsal hedeflere ulaşamaması nedeniyle de süreleri tamamlanmadan görevlerinden alınabilmesinin mümkün olduğu hükme bağlanmıştır. **(Bakınız. 375 s. KHK, Ek Madde 35/4)**

#### 4.1.4. Cumhurbaşkanı Kararı ile Atananların Sözleşmeli Çalıştırılabilmesi

3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kadro, pozisyon ve görevlere atananların, ..... (\*) **sözleşmeli olarak da çalıştırılabilmesi öngörülmüştür. (Madde 5)**

(\*) **NOT:** Bu hükümde yer alan “657 sayılı Kanunun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın” ibaresi Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. (Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

Hizmet sözleşmelerini, idare adına imzalayacaklar Cumhurbaşkanınca belirlenir.

Sözleşme taban ve tavan ücretlerinin;

- Kurum ve kuruluşlar,
- Unvanlar,
- Yapılan hizmetin güçlüğü, sorumluluğu ve riskleri, iş yoğunluğu, çalışma şartları,
- Hizmet yerinin sosyo-ekonomik durumu ve coğrafi özellikleri ile
- Hizmete ve hizmet yerine ilişkin olarak, aynı kadro, pozisyon ve görevlerde bulunmakta olan emsallerine; emsalinin bulunmaması durumunda da benzer kadro, pozisyon ve görevlerde bulunanlara göre farklılıkları

ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak Cumhurbaşkanı tarafından belirleneceği hükme bağlanmıştır. **(Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 5/3)**

**(NOT:** Anayasa Mahkemesi bu fıkra hakkında da iptal kararı vermiştir. Karar, yayımı tarihinden itibaren 9 ay sonra (1 Eylül 2024) tarihinde yürürlüğe girmiştir. (Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

Görüldüğü üzere bazı hükümleri iptal edilen bu düzenleme; kamu yöneticilerinin sadece unvan itibarıyla denkliği dikkate alınarak aynı ücreti almasını değil, çeşitli kriterler dikkate alınarak ücretin farklılaştırılabilmesini öngörmektedir.

Sözleşme ücretinin, taban ve tavan ücretleri aralığında sözleşme imzalamakla yetkili kılınan makam tarafından belirlenmesi öngörülmüştür. Sözleşme süresi, üst kademe kamu yöneticisinin görev süresi ile sınırlıdır.

Bu düzenleme, 2011 yılına kadar birçok kurumda uygulama imkânı bulan “kadro karşılığı sözleşmeli personel” uygulamasına benzemektedir.

Yukarıda bahsedilen iptal kararından sonra 2879 sayılı Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığına İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun’un 4. maddesine 25.12.2024 tarihli ve 7537 sayılı Kanun ile eklenen 11. fıkrada “Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu veya diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair hükümlerine bağlı kalınmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılabilir. Sözleşme yapmaya İdari İşler Başkanı yetkilidir. Sözleşmeli personel hakkında bu Kanunda ve sözleşmede yer almayan hususlarda 657 sayılı Kanuna göre sözleşmeli personel çalıştırılmasına ilişkin hükümler uygulanır.

Sözleşmeli olarak çalıştırılacaklara ödenecek ücret 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre çalıştırılanlar için uygulanmakta olan sözleşme ücreti tavanının üç katını geçmemek üzere görevin mahiyeti ve çalıştırılacak kişinin vasfı gibi kriterler gözetilerek İdari İşler Başkanı tarafından belirlenir. Geçici olarak ve/veya haftanın belirli günlerinde ya da günün belirli saatlerinde sözleşmeli statüde çalıştırılanlara, çalıştırılan günlerle veya saatlerle orantılı olarak ödeme yapılır.” hükmüne yer verilmiştir.

#### 4.2. Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Atanan II Sayılı Cetvelde Sayılan Üst Kademe Kamu Yöneticileri

(NOT: Anayasa Mahkemesi Cumhurbaşkanlığı Onayı ile atanan üst kademe kamu yöneticilerine ilişkin hükümler hakkında detayları yukarıda aktarılan iptal kararını vermiştir. Karar, Resmî Gazetede yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra (1/9/2024) yürürlüğe girmiştir. Bakınız, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı)

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında, düzenlemenin ilk hâlinde “Cumhurbaşkanlığı Onayı” ile atanması öngörülen ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki II sayılı Cetvelde sayılan yöneticiler de artık **Cumhurbaşkanlığı Kararı ile** atanmaktadır.

##### 4.2.1. Bu Yöneticiler Kimlerdir?

3 sayılı Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usullerine Dair Cumhurbaşkanlığı Karar-

namesi’nin Eki II sayılı Cetvelde sayılan ve **Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atanan** üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri, aşağıdaki şekilde sayılmıştır:

- DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI TEFTİŞ KURULU ÜYELERİ
- DİPLOMASİ AKADEMİSİ BAŞKANI
- MÜHÜR BAŞKANLIĞI İNCELEME VE KİRAAT KURULU ÜYELERİ
- HELAL AKREDİTASYON KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU BAĞLI KURUM BAŞKANLARI
- SAYIŞTAY SAVCILARI
- BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKAN YARDIMCILARI
- POLİS AKADEMİSİ BAŞKANI
- ADLİ TIP KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI, İHTİSAS KURULLARI BAŞKAN VE ÜYELERİ
- BAKANLIK DAİRE BAŞKANLARI
- BAKANLIK MÜFETTİŞLERİ (ADALET, MÜLKİYE, VERGİ VE İŞ MÜFETTİŞLERİ DÂHİL)

- HAZİNE KONTROLÖRLERİ,
- CUMHURBAŞKANLIĞINA VE BAKANLIKLARA BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARIN İ. HUKUK MÜŞAVİRLERİ
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM ARAŞTIRMA MERKEZİ BAŞKANI
- GENEL MÜDÜR YARDIMCILARI (BAĞLI, İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLAR DAHİL)
- GELİR İDARESİ DAİRE BAŞKANLARI
- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ (3)
- TÜRKİYE TIBBİ CİHAZ VE İLAÇ KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRK PATENT VE MARKA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI VE YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- ADALET BAKANLIĞI TEFTİŞ KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- VERGİ DENETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- SPOR TOTO TEŞKİLAT BAŞKANI
- İLLER BANKASI GENEL MÜDÜR YARDIMCILARI
- KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- MİLLİ PİYANGO İDARESİ YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI PARA POLİTİKASI KURULU ÜYESİ
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKAN YARDIMCILARI
- TÜRKİYE İŞ KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- TÜRK AKREDİTASYON KURUMU GENEL SEKRETER YARDIMCILARI
- BAKANLIKLARDAKİ KURUL ÜYELERİ
- TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- VAKIFLAR MECLİSİ ÜYELERİ
- BÖLGE MÜDÜRLERİ (BAĞLI, İLGİLİ, İLİŞKİLİ KURULUŞLAR DAHİL)
- DEFTERDARLAR
- BAKANLIK İL MÜDÜRLERİ
- İL EMNİYET MÜDÜRLERİ
- İL MÜFTÜLERİ
- VALİ YARDIMCILARI, HUDUT MÜLKİ İDARE AMİRLERİ VE KAYMAKAMLAR
- VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANI
- TÜRKİYE UZAY AJANSI BAŞKAN YARDIMCILARI, TÜRKİYE UZAY AJANSI YÖNETİM KURULU ÜYELERİ
- ULAŞIM EMNİYETİ İNCELEME MERKEZİ BAŞKANI

- TÜRKİYE ENERJİ, NÜKLEER VE MADEN ARAŞTIRMA KURUMU YÜRÜTME KURULU ÜYELERİ
- HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI TEFTİŞ BAŞKAN YARDIMCILARI
- HAZİNE KONTROLÖRLERİ KURULU BAŞKAN YARDIMCILARI
- İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAŞKAN YARDIMCILARI
- BÖLGE LİMAN BAŞKANLARI
- ULUSAL DENİZ EMNİYETİ BAŞKANI

#### 4.2.2. Aranan Nitelikler

İl sayılı Cetvelde sayılan ve Cumhurbaşkanı kararı ile bu kadro, pozisyon ve görevlere atanacakların aşağıdaki şartları taşımaları gerekir:

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan genel şartları taşımaları.
- En az dört yıllık yükseköğrenim mezunu olmaları,
- Kamuda en az 5 yıllık hizmeti bulunmaları,
- İl ve bölge müdürü kadro, pozisyon ve görevleri ile kamu iktisadi teşebbüsleri yönetim kurulu üyeliklerine atanacakların, kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak, alanında en az beş yıl çalışmış ve temayüz etmiş olmaları.

Burada dikkati çeken nokta, Cumhurbaşkanı Onayı ile atanılan kadro, pozisyon ve

görevlere atanmada aranan beş yıllık hizmet süresi şartının;

- İl ve Bölge Müdürü kadroları ile KİT Yönetim Kurulu üyelikleri için bu kategorideki diğer yönetici kadrolarından farklı olarak aynen Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atanılan kadrolarda olduğu gibi **“kamuda, özel sektörde, uluslararası kuruluşlarda veya serbest olarak çalışma niteliğinde olması farketmeksizin beş yıllık süre”** olarak düzenlenmesine karşılık, **Bunların dışında kalan yönetici kadro ve görevlerinde ise “kamuda en az beş yıllık hizmet”** olarak uygulanacak olmasıdır.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35 inci maddesine göre, aranan bu hizmet sürelerinin 4 yıllık yükseköğrenim gördükten sonra çalışılmış olması öngörülmüştür.

**Diğer taraftan bu kategoride yer alan kadro ve görevlerden;**

- Mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen kadro, pozisyon ve görevlere yapılacak atamalarda,
- TÜBİTAK Yönetim Kurulu üyeliklerine yapılacak atamalarda
- Türkiye Uzay Ajansı Başkan Yardımcılıkları ve Yönetim Kurulu üyeliklerine yapılacak atamalarda
- Vakıflar Meclisi üyeliklerine yapılacak atamalarda iki üye için

**beş yıl hizmet şartı aranmamaktadır.**

**NOT:** Yukarıda Cumhurbaşkanı Kararı ile atacağı belirtilen kadro ve görevler arasında sayılan ancak 657 sayılı Kanunun 59 uncu

*maddesi kapsamında bulunan kadrolara yapılacak atamalarda sadece 48. maddedeki genel şartlar aranmaktadır.*

## **5. Cumhurbaşkanlığı Kararı İle Atanan Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevinin Sona Ermesi**

Cumhurbaşkanlığı Kararıyla atanan yöneticilerin görevden alınması veya görev süresinin sona ermesi halinde nasıl bir uygulama yapılacağı hem 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinde, hem de 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde düzenlenmiştir.

### **5.1. Açıktan (Kamu Görevlisi Olmayanlardan) Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi**

Üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevleri ile yurtdışı teşkilatındaki sürekli görevlere, açıktan atananlardan **görevi sona erenlerin veya görevden alınanların memuriyetle ilişkileri kesilir. (Bakınız 375 sayılı KHK Ek Madde 35/3)** Ancak açıktan ek göstergesi bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilmiş üst kademe kamu yöneticiliklerine atanmış olup da görevleri sona erenler için 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin dokuzuncu fıkrasında düzenleme yapılmıştır.

Buna göre ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilen üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve

görevlerine **açıktan atanmış olup da bu görevlerinden alınanlar veya görevleri sona erenler;**

- Bir ay içinde talepte bulunmaları ve taleplerinin uygun görülmesi halinde
- Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına ya da bakanlıkların merkez teşkilatlarında bakanlık müşaviri unvanlı kadrolara

**atanabilir.**

Bu şekilde atananlardan; yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde kesintisiz olarak **en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî hakları**, atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren **ikinci yılın sonuna kadar**, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.

Bu şekilde müşavir kadrolarına atanması uygun görülenlere 375 sayılı KHK'nın Ek 35. maddesinin 8. fıkrası kapsamında tazminat ödenmez.

Müşavirlik kadrolarına atanma talepleri neticelendirilinceye kadar bunların görev yaptıkları kadro, pozisyon veya görevlere ilişkin almakta oldukları her türlü ödemeler görev yaptıkları kurum tarafından verilmeye devam edilir. Talepleri uygun görülmeyenlerin memuriyetle ilişkileri kesilir. **(Bakınız 375 sayılı KHK Ek Madde 35/9)**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 9. fıkrasına 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 58.

maddesiyle eklenen cümle, diğer yöneticilerden farklı olarak Bakan Yardımcılığına açıktan atananlar için özel bir düzenleme getirmiştir.

Buna göre, açıktan atanan bakan yardımcılarının;

- Görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında sekizinci fıkraya göre ödeme yapılmamak kaydıyla 9. fıkranın (a) bendinin,
- Atama hakkından feragat edenler hakkında ise sekizinci fıkra hükümlerinin uygulanması

öngörülmüştür.

Bu düzenlemeyi kısaca açıklamak gerekirse;

- Açıktan bakan yardımcılığına atananların görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde Bakanlık Müşavirliği kadrolarına atanmaları,
- Bakan yardımcılığında kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî haklarının, atandıkları Bakanlık Müşaviri kadrolarında bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi
- Açıktan Bakan Yardımcılığına atanmış olanların bu şekilde Bakan Müşavirliğine atama hakkından feragat etmesi halinde ise haklarında Ek 35. maddenin 8. fıkrasının (tazminat ödeme hükmü) uygulanması

öngörülmüştür.

Açıktan üst kademe kamu yöneticiliklerine atanmış olanlardan yukarıda belirtilen usule uygun olarak atanmak suretiyle memuriyete girenlerin, atanmalarına esas görevlerinde ve kamu kurum ve kuruluşlarının kadro veya pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylık derece ve kademeleri ile kıdeme bağlı haklarında değerlendirilmesi öngörülmüştür. Bunlara önceki statülerinin sona ermiş olmasından dolayı kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ya da benzer nitelikte başkaca bir tazminat ödenmez ve bu tazminatlara esas süreleri sonraki hizmetlerine göre hak kazanacakları emekli ikramiyesi, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı ya da benzer nitelikteki tazminatların hesabında dikkate alınır. Bunlardan talep üzerine kamu kurum ve kuruluşlarının memuriyet dışındaki statülerine atananlar için de anılan hizmet ve kıdem değerlendirmesi kıyasen yapılır. **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**

## 5.2. Kamu Görevlisi İken Üst Kademe Kamu Yöneticiliğine Atanmış Olanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesinin ilk halinde üst kademe yöneticilik görevlerinden alınma veya görevin sona ermesi halinde "müşavirlik gibi kadrolara atanma" ve "yöneticilik kadrosunun mali haklarından belli süre ile veya süresiz yararlanma" gibi uygulamalar bulunmamakta idi. Buna göre yöneticilik görevinden alınan veya görevi sona eren kamu görevlisinin mali ve sosyal haklarının

atandığı yeni kadrosuna göre belirlenmesi öngörülüyordu.

Ancak bu maddede 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunlarla yapılan düzenlemelerle görevi sona eren veya görevden alınan yöneticilerin atanabileceği kadrolar ile bu kadrolarda kendilerine ödenecek mali haklar konusunda kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Bu başlık altında incelenebilecek birkaç farklı durum söz konusudur.

### 5.3. Ek Göstergesi Bakanlık Genel Müdürü Dengi ve Daha Yüksek Tespit Edilen Üst Kademe Kamu Yöneticiliklerinde Görevden Alınma veya Görevin Sona Ermesi

18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı ve 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunlarla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinde yapılan düzenlemeyle göre;

- Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve daha yüksek tespit edilen üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerinden alınanlar veya görevleri sona erenler,
- Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlarda müşavir veya danışman kadro veya pozisyonlarına

ya da

- Bakanlıkların merkez teşkilatlarında bakanlık müşaviri unvanlı kadrolara

Cumhurbaşkanınca veya bakanlarca ya da atamaya yetkili amirlerce atanırlar.

Bu şekilde atananlardan; yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde kesintisiz olarak **en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların mali haklarının**, atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla, atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde atananlar, üst yönetici tarafından izleme, değerlendirme, araştırma, rehberlik, proje ve eğitim gibi hizmetlerde görevlendirileceklerdir.

### 5.4. İl Valilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi

İl valilerinden veya il valiliği yapmış olanlardan görevden alınanlar, **“vali-mülkiye başmüfettişi”** unvanlı kadrolara atanırlar.

Maddenin ilk halinde “il valilerinden” ibaresi yer almakta iken 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile metne eklenen “il valiliği yapmış olanlardan” ibaresi ile birlikte; il valiliğinde bulunduktan sonra başka bir üst kademe yöneticilik görevine (Örneğin Genel Müdürlüğe veya Başkanlığa) atananların da bu görevleri sona erdiğinde veya görevlerinden alındığında valilere tanınmış bulunan haklardan yararlanması öngörülmüştür.

Bu şekilde vali-mülkiye başmüfettişi kadrolarına atananların mali hakları, atandıkları kadroda bulunmaları kaydıyla fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç il valisine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilir.

Görüldüğü üzere;

- Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve üzeri belirlenmiş bulunan yöneticilik kadrolarında bulunmakta iken görevlerinden alınanlara veya görev süresi sona erenlere, söz konusu yöneticilik kadrolarında kesintisiz olarak 2 yıl süreyle bulunmuş olmaları kaydıyla görevleri sona erdikten sonra 2 yıl süreyle eski kadrolarına ilişkin mali hakları ödenmekte iken,
- İl Valilerinin veya il valiliği yapmış olanların görevden alınmasında veya görevlerinin sona ermesinde kesintisiz olarak 2 yıl süreyle görev yapmış olma şartına bakılmaksızın ve herhangi bir süre kaydına tabi olmaksızın İl Valisi için öngörülen mali haklar ödenmektedir.

Kamu görevlileri arasından Cumhurbaşkanlığına bağlı ofislere başkan ve başkan yardımcısı atananlardan görevlerinden alınanlar hakkında yukarıdaki hükümlerin, ek gösterge şartı aranmaksızın, aynı esas, usul ve şartlarla uygulanması öngörülmüştür. **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**

### 5.5. Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi

Yukarıda belirtilenler (*Ek göstergesi Bakanlık genel müdürü dengi ve üzerinde olanlar ile İl Valileri*) dışında kalan üst kademe kamu yöneticilerinin, görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde atanmalarında uygulanacak usul Ek 35. maddenin 9. fıkrasında aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Bu kapsamdaki yöneticiliklerde (Genel müdür yardımcısı, daire başkanı, il müdürü, bölge müdürü vb.) bulunup da görevden alınan veya görev süreleri sona eren yöneticilerden;

- Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlarda bulunanlar daha önceki bu kadro veya pozisyonlarına,

- Yukarıdaki alt bent kapsamında yer almayanlar, bu bent kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevlerde toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları halinde görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait idari uzman unvanlı kadro veya pozisyonlara,

**(NOT: 7491 sayılı Kanunla değişiklik yapılmadan önce madde metni “..... bu bent kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevlerde toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları halinde görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait yukarıdaki alt bentte yer alan kadro veya pozisyonlardan (Burada 657 sayılı Kanunun 36. maddesi A-11 fıkrası kapsamındaki görevler kastedilmektedir.) kurumlarınca tespit edilmiş olan kadro veya pozisyonlara” şeklinde iken, 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 77. maddesiyle getirilen düzenleme sonrasında bu kapsamdaki yöneticilerin görevden alındıklarında veya görevleri sona erdiğinde “idari uzman” kadrolarına atanmaları öngörülmüştür.**

Diğer taraftan 7491 sayılı Kanunun 78. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 37. maddesine eklenen fıkra ile “*Bu madde ile ek 35 inci madde kapsamında atama yapılan idari uzman unvanlı kadro ve pozisyonlar mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından ek 10 uncu madde kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait mali hizmetler uzmanı unvanlı kadroya denktir.*” hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenlemenin anlamı;

◊ Değişiklikten sonra kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin görevinin sona ermesi veya görevden alınmaları halinde atanmaları öngörülen kadronun “idari uzman” adı altında tek bir kadro olarak düzenlenmesi,

◊ Diğer taraftan eski uygulamada 36. maddenin A-11 fıkrası kapsamında müfettiş, kontrolör, denetçi, uzman vb. çeşitli kadrolara atanabilen kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin, artık “mali hizmetler uzmanı”na denk “idari uzman” kadrosuna atanmak suretiyle daha düşük mali haklara sahip olacağının öngörülüyor olmasıdır. (*Diğer kariyer meslek kadroları ile mali hizmetler uzmanı kadrosunun mali haklarının kıyaslanabilmesi için bakınız 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli III sayılı Cetvel*)

7491 sayılı Kanunun 82. maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 45. maddede “24/11/2023 tarihi itibarıyla ek 35 inci ve ek 37 nci maddeler kapsamındaki kadro, pozisyon ve görevler-

*de bulunanların anılan maddeler kapsamında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları veya bu maddenin yürürlük tarihinden sonra bu süreyi tamamlamaları halinde bunlar hakkında; ilgisine göre ek 35 inci maddenin dokuzuncu fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki hükümleri ile ek 37 nci maddenin altıncı fıkrası dikkate alınmaksızın mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi hükümleri uygulanır.*” hükmüne yer verilmek suretiyle 24.11.2023 tarihi itibarıyla kapsamdaki yönetici kadrolarında bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde haklarında eski mevzuat hükümlerinin uygulanacağını öngörmüştür.)

- Yukarıda belirtilen alt bentler kapsamına girmeyenler görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kuruma ait merkez veya taşra teşkilatındaki araştırmacı unvanlı kadro veya pozisyonlara,

Cumhurbaşkanınca veya bakanlarca ya da atamaya yetkili amirlerce atanırlar. **(375 sayılı KHK, Ek Madde 35/9) (375 sayılı KHK, Ek Madde 35/9)**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin bu hükmüne ilişkin olarak 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 6. maddesinde de benzer düzenlemelere yer verilmiştir.

Burada bir yenilik olarak şu hususu belirtmek gerekir. Burada belirtilen yöneticilik kadrolarında bulunmakta iken görevden alınan veya görev süresi sona erenlerin daha önce bulundukları kariyer mesleklere (uzmanlık, müfettişlik vb.) atanmasında önceki uygulama, kişinin eski kurumunda eski

kariyer meslek kadrosuna atanması şeklinde-  
dedir.

Diğer taraftan, 2022 yılında 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen Ek 37. madde; hem Ek 35. hem de Ek 37. madde uygulaması bakımından, geçmişte kariyer meslek kadrolarında bulunmuş fakat başka kurumların yöneticilik görevlerine atanmış olanların, bu yöneticilik kadrolarında 3 yıldan fazla süre ile görevde bulunmaları kaydıyla yöneticilik yaptıkları kurumların kariyer meslek kadrolarına da atanmasını mümkün kılmıştır. Bu durumdaki yöneticiler, isterlerse eski kariyer meslek kadrolarına dönebilecekleri gibi, yöneticilik yaptıkları kurumun kariyer meslek kadrolarına da atanabileceklerdir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin ilk halinde, bu kapsamdaki (Genel müdür yardımcılığı, daire başkanlığı, il müdürlüğü, bölge müdürlüğü vb.) yöneticilik görevlerinde bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde; belli süre ile eski yöneticilik kadrolarına ilişkin mali ve sosyal haklardan yararlanmaları hususunda herhangi bir hükme yer verilmemişti. Ancak bu maddede 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonrası bu kapsamdaki yöneticiliklerde bulunanların görevden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde, belli şartlarla eski kadrolarına ilişkin mali haklardan yararlanmaları sağlanmıştır.

Buna göre;

- Görevlerinden alınan veya görevleri sona eren ve yukarıda belirtilen kadro ve

pozisyonlara atananlardan

- Yönetici kadro, pozisyon veya görevlerinde **kesintisiz olarak en az iki yıl fiilen görev yapmış olanların malî haklarının,**

- Atandıkları söz konusu kadro veya pozisyonlarda bulunmaları kaydıyla,

- **Atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmesi**

öngörülmüştür.

#### 5.6. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Görevinden Alınan veya Görevi Sona Erenlerin Emekliliğini İstemesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesinin 10. fıkrasında;

- Bu maddede belirtilen üst kademe kamu yöneticiliğine atananların,

- **Görev sürelerinin sona erdiği veya görevden alındıkları tarihte emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla,**

- Yukarıda anlatılan kadro veya pozisyonlara (*görevden alınan veya görev süresi sona erenlerin atanmasının öngörüldüğü kadro ve pozisyonlara*) atanmak yerine **yaş haddini beklemeksizin emekli olmaları durumunda,**

- **Emeklilik ikramiyelerinin hizmet süreleri dikkate alınarak yüzde elli fazlasına kadar ödenebilmesi,**

- Bu oranın Cumhurbaşkanınca artırılabilmesi,
- Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Cumhurbaşkanınca belirlenmesi

öngörülmüştür.

Üst düzey kamu yöneticilerinin görevden alınması veya görev süresinin sona ermesinde emekli ikramiyesinin artırımlı ödenebilmesine imkân sağlayan Kanun Hükmünde Kararnamenin bu hükmü, 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine kamu görevlileri arasından atananlardan görev süresi sona eren veya en az bir yıl görev yaptıktan sonra görevden alınanlardan, görev sürelerinin sona erdiği veya görevden alındıkları tarih itibarıyla emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla, yaş haddini beklemeksizin emekli olmaları durumunda emeklilik ikramiyelerinin;

- Yaş haddinden emekliliğine **en fazla üç yıl kalmış olanlara yüzde otuz,**
- Yaş haddinden emekliliğine üç yıldan çok, altı yıldan az (altı yıl dâhil) kalmış olanlara yüzde kırk,
- Yaş haddinden emekliliğine **altı yıldan fazla kalmış olanlara yüzde elli**

fazlasıyla ödenmesi, bu tutarın Cumhurbaşkanlığı tarafından bir katına kadar artırılabilmesi hükme bağlanmıştır. **(3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Madde 6/3)**

### 5.7. Görevden Alınan veya Görev Süresi Sona Erenlere Sağlanan Haklardan Faydalanamayacak Olanlar

Bu başlık altında görevden alınanlara veya görevi sona erenlere sağlanmış bulunan belli kadrolara atanma, belli süre eski mali haklarından yararlanma, emekli ikramiyesini artırımlı alma gibi haklara ilişkin düzenlemelerin;

- Atanma şartlarını kaybetme,
- Ceza kovuşturması

veya

- Disiplin soruşturması

sonucunda görevden alınanlar hakkında uygulanmaması öngörülmüştür. **(3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Ek Madde 35/son)**

### 5.8. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine Geçiş Tarihinde Yönetici Kadrolarında Bulunanların Görevden Alınmaları veya Görevlerinin Sona Ermesi

02.07.2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasa-da Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 1. maddesinin 4. fıkrasında

*"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte başkanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici kadro ve pozisyonlarında bulunup 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga ek 18 inci maddesi hükümleri*

kapsamında olanlardan yukarıdaki fıkrada yer almayanlar, görevden alındıkları takdirde anılan madde hükümlerine göre işleme tabi tutulur.”

hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin “Mevcut üst kademe yöneticileri” başlıklı Geçici 1. maddesinde; Kararnamenin “yöneticilerin görev süresinin Cumhurbaşkanının görev süresini geçmeyeceği ve sona ereceği”ne ilişkin 4. maddesinin, Kararnamenin yayımı tarihinde (10.07.2018) görevde bulunan ve unvanları ekli (I) sayılı cetvelde belirtilen görevlerde bulunanlar hakkında da uygulanacağı hükmüne yer verilmiştir. (**NOT:** Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı ile bu hüküm iptal edilmiştir.)

**Bu hükümler çerçevesinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi’ne geçişi sağlayan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin yürürlüğe girdiği tarihte (10.07.2018) görevde bulunan yöneticiler hakkında şu sonuçlara varılmaktadır:**

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde, kapsamında bulunmaları kaydıyla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin görevden alınan veya görevi sona eren yöneticilere ilişkin mülga Ek 18. maddesi hükümleri uygulanacaktır.

(**NOT:** Bu konuda Sayıştay 6. Dairesinin 23.11.2021 tarihli ve 831 sayılı Kararı, 18.06.2020 tarihli ve 7247 sayılı Kanunun

yürürlüğe girmesinden sonra görevden alınanlar hakkında 375 sayılı KHK’nın Ek 18. maddesinin uygulanamayacağı yönündedir. Sayıştay’ın bu Kararından sonra kamu kurum ve kuruluşları, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan fakat “Cumhurbaşkanı Kararı ile atananlar” dışında kalan yöneticilerden 7247 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevden alınanlar hakkında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesi hükümlerini uygulamamaya başlamışlardır. Uygulamada ortaya çıkan bu durum 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte iki şekilde çözümlenmiştir:

- Cumhurbaşkanlığı Kararı ile atananlar dışında kalan üst kademe kamu yöneticileri hakkında da 7247 sayılı Kanun uygulamasında olduğu gibi, kesintisiz iki yıl görevde bulunmuş olmaları kaydıyla görevlerinin sona erdiği tarihi takip eden ikinci yılın sonuna kadar eski kadrolarına ilişkin mali haklardan yararlanmaları usulü getirilmiştir. Bu durum yukarıda “Diğer Üst Kademe Kamu Yöneticilerinin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi” başlığı altında detaylı olarak anlatılmıştır. (**Bakınız 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 35/9)**

- Ek 35. maddenin kapsamı dışında kalan (yeni sistemde üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan) yöneticiler için ise Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş sırasında 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılan 375 sayılı Kanunun mülga Ek 18. Maddesi hükümlerinin uygulanması öngörülmüştür. Bu konu aşağıda “Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi” başlığı altında anlatılacaktır.

**(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37 ve Geçici Madde 41)**

*Dolayısıyla 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 1. Maddesinin dördüncü fıkrasının değerlendirilmesine ilişkin olarak yukarıda belirtilen birinci sonucun, bu açıklamalar çerçevesinde değerlendirilmesi uygun olacaktır.)*

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan ve unvanları 3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki I sayılı Cetvelde Cumhurbaşkanı Kararı ile atanacaklar arasında sayılanların görev süresi, Cumhurbaşkanının görev süresini geçemeyecek, Cumhurbaşkanı'nın görevi sona erdiğinde onların da görevi sona erecektir. *(Yukarıda da belirtildiği gibi bu hüküm, Anayasa Mahkemesinin 11/10/2023 Tarihli ve E: 2018/120, K: 2023/171 Sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.)*

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçiş tarihinde görevde bulunan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi ve bu yöneticilerin 375 sayılı KHK'nın mülga Ek 18. madde hükümleri uygulanmak suretiyle başka kadrolara atanmak yerine emekli olmayı tercih etmeleri halinde, gerekli şartları taşımaları kaydıyla haklarında 375 sayılı KHK'nın Ek 35. maddesinin onuncu fıkrası ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin artırımı emekli ikramiyesi alınabilmesine ilişkin hükümlerinin uygulanmasının mümkün olduğu düşünülmektedir.

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi-ne geçiş tarihinde yöneticilik görevinde bulunan, ancak daha sonra 3 sayılı Cum-

hurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri çerçevesinde başka bir yöneticilik görevine atananların görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde haklarında, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin mülga Ek 18. maddesi değil, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 35. maddesi ile 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uygulanacaktır.

### **5.9. Üst Kademe Kamu Yöneticiliği Kapsamı Dışında Kalan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi**

Üst kademe kamu yöneticiliği kapsamı dışında kalan (375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 35. maddesi kapsamı dışında kalan) yöneticilerin görevlerinden alınmaları veya görevlerinin sona ermesi halinde uygulanacak usul, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye 01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile eklenen Ek 37. maddede düzenlenmiştir.

Buna göre;

- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu hariç olmak üzere,

- Tabi oldukları personel kanununa bakılmaksızın Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlar, bakanlıklar ve bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan

düzenleyici ve denetleyici kurumlar ve Tassarruf Mevduatı Sigorta Fonunda,

(NOT: “Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı” ibaresi 27.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanun ile metne eklenmiştir.)

- Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen yönetici kadroları ile bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının il müdürü kadrolarından ek 35 inci madde kapsamına girmeyen kadrolarda bulunup görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında
- Mülga ek 18 inci madde hükümleri uygulanır.

Bu madde hükümleri, hâkim ve savcılar, Dişşışleri meslek memurları, mülki idare amirliği hizmetleri sınıfı, milli istihbarat hizmetleri sınıfı, emniyet hizmetleri sınıfı, jandarma hizmetleri sınıfı ve sahil güvenlik hizmetleri sınıfı kapsamına giren ve yönetici kadrolarında bulunanlar ile mevzuatı uyarınca görevde yükselme sınavıyla atanılabilecek kadro veya pozisyonlarda bulunanlar hakkında uygulanmaz.

Bu madde ve ek 35 inci madde hükümleri kapsamında 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan merkez teşkilatına ait kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlikleri aynı veya benzer nitelik arz eden merkez teşkilatına ait kadro veya pozisyonlara atanma hakkı kazananlar, **görevden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların yönetici kadro veya pozisyonlarında toplam en az üç yıl görev yapmış olmaları kaydıyla talepleri halinde gö-**

**revden alındıkları veya görevlerinin sona erdiği kurumların bu kapsamdaki kadro veya pozisyonlarına da atanabilir.** Bu madde kapsamına girenlerden, görevden alındığı veya görevinin sona erdiği kurumda mezkûr nitelikte kadro bulunmayanların atanacağı kurum, kariyeri, öğrenim durumu ve ilgilinin tercihi dikkate alınarak Cumhurbaşkanlığınca tespit edilir.

(NOT: Ek 37. maddeye 23.12.2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunla eklenen altıncı fıkrada “Mülga ek 18 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (2) numaralı alt bendi ile dördüncü fıkra kapsamına girenler hakkında anılan alt bent hükümleri, bunların kurumların idari uzman unvanlı kadro veya pozisyonlarına atanması suretiyle uygulanır.” hükmüne yer verilmiş olup, haklarında bu madde uyarınca işlem tesis edileceklerin “idari uzman” unvanlı kadrolara atanacakları öngörülmüştür. Yukarıda Ek 35. madde kapsamında yapılan açıklamalarda da belirtildiği üzere Ek 37. maddenin yedinci fıkrasında “..... idari uzman unvanlı kadro ve pozisyonlar mali ve sosyal hak ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından ek 10 uncu madde kapsamına dahil idarelerin merkez teşkilatlarına ait mali hizmetler uzmanı unvanlı kadroya denktir.” hükmü yer almaktadır.

7491 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Geçici 45. madde ile birlikte değerlendirildiğinde; 24.11.2023 tarihinde görevde bulunan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticiler, görevleri sona erdiğinde veya görevden alındıklarında gerekli diğer şartları da taşımaları halinde 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin A-11 fıkrası kapsamındaki kariyer mesleklere ilişkin kadrolara atanır-

ken, bu tarihten sonra belirtilen yöneticiliklere atanan ve kariyer meslek kökeninden gelmeyen yöneticilerin idari uzman kadrolarına atanması öngörülmüştür.)

Sosyal Güvenlik İl Müdürü ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü kadrosunda bulunanlardan görevden alınan veya görevleri sona erenler hakkında da mülga ek 18 inci maddenin (c) bendi ve bu bende bağlı hükümleri uygulanır. **(Bakınız, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Ek Madde 37)**

01.07.2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanuna eklenen Geçici 41. Madde ise, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 18. maddesinin yürürlükten kaldırıldığı 09.07.2018 tarihinden sonra Ek 37. madde yürürlüğe girinceye kadar bu kapsamda bulunan ve görevden alınan ya da görevi sona eren yöneticiler hakkında yapılacak uygulamayı düzenlemektedir.

Buna göre;

- Atanma şartlarını kaybetme, ceza kovuşturması veya disiplin soruşturması sonucunda görevden alınanlar veya görevleri sona erenler ile 9/7/2018 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemde görevden alınan veya görevi sona eren kamu görevlilerinden mülga ek 18 inci maddeye göre atanmış olanlar hariç olmak üzere,
- Kamu görevlileri arasından atanmış olup ek 37 nci madde kapsamındaki yönetici kadro veya pozisyonlarındayken 9/7/2018 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan dönemde görevden alınan veya görevi sona eren kamu görevlilerinin,

- Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten *(Bazı maddeleri 2023 yılı başında yürürlüğe girecek olsa da 7417 sayılı Kanun 05.07.2022 tarihli ve 31887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.)* itibaren bir ay içerisinde talepte bulunmaları halinde,

- Önceki yöneticilik görevleri esas alınarak üçüncü fıkrasının ilk cümlesi ile dördüncü fıkrası hariç ek 37 nci maddeye göre belirlenecek durumlarına uygun kadro veya pozisyonlara bir ay içinde atanmaları

Öngörülmüştür.

#### **5.10. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında Görev Yapan Yöneticilerin Görevden Alınması veya Görevinin Sona Ermesi (Bakınız, 6253 sayılı Kanun Madde 29/12 ve 13)**

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatında çalışan yöneticilerin görevlerinden alınması veya görevlerinin sona ermesi halinde uygulanacak hükümler 01.07 2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanunun 62. maddesiyle 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununun 29 uncu maddesine eklenen fıkralarla düzenlenmiştir.

Buna göre:

İdari Teşkilatta görev yapan üst kademe yöneticilerinden;

- Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapanların görevden alındıklarında **TBMM Başkan Başmüşaviri** kadrolarına,

- Başkan olarak görev yapanların görevden alındıklarında **TBMM Başkan Müşaviri** kadrolarına,
- En az iki yıl kesintisiz Başkan Yardımcısı olarak görev yapanların görevden alındıklarında **Genel Sekreterlik Müşaviri** kadrolarına,

atanmaları öngörülmüştür.

İki yıldan az süreli Başkan Yardımcısı görevinde bulunanların ise, görevden alındıklarında İdari Teşkilatta durumlarına uygun kadrolara atanmaları öngörülmüştür. Bu şekilde atanarlardan, İdari Teşkilatta mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda atanmış olanlar ile daha önce iç denetçi ve hukuk müşaviri unvanlı kadrolarda bulunanlar, bir ay içinde talepte bulunmaları halinde daha önce bulundukları unvanlara ilişkin kadrolara bir ay içinde atanırlar.

Bu fıkraya göre TBMM Başkan Başmüşaviri, TBMM Başkan Müşaviri ve Genel Sekreterlik Müşaviri kadrolarına atanacakların kadroları başka bir işleme gerek kalmaksızın ihdas edilmiş ve bu Kanuna ekli (2) sayılı listenin ilgili bölümlerine eklenmiş sayılır. İhdas edilmiş sayılan kadrolar herhangi bir şekilde boşalmalarını müteakiben başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş ve (2) sayılı listeden çıkarılmış sayılır.

Anılan kadrolara atanalar, ilgisine göre TBMM Başkanlığı veya TBMM Başkanlığı Genel Sekreterliği tarafından ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebileceklerdir.

Bu fıkra uyarınca Genel Sekreterlik Müşaviri kadrolarına atanar personelın aylık, ek

gösterge, ikramiye, zam ve tazminatlar ve benzeri adlar altındaki tüm mali ve sosyal hakları, Müşavir kadrosunun mali ve sosyal haklarına göre belirlenir.

Bu fıkranın; (a), (b) ve (c) bentleri ile üçüncü cümlesi hükümlerine göre yukarıda anılan kadrolara atanarlardan, **bu atamalar öncesi bulundukları yönetici kadro veya görevlerinde en az iki yıl kesintisiz olarak fiilen görev yapmış olanların malî haklarının**, atandıkları söz konusu kadrolarda bulunmaları kaydıyla, **atandıkları tarihi takip eden ay başından itibaren ikinci yılın sonuna kadar, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç önceki görevine ait ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edileceği öngörülmüştür.**

Yukarıda belirtilen yönetici kadrolarına atanarların görevden alındıkları tarihte emeklilik aylığı bağlanmasına hak kazanmış olmaları şartıyla, yukarıda belirtilen kadrolara atandıkları tarihi izleyen bir ay içerisinde yaş haddini beklemeksizin talepleri üzerine emekli olmaları durumunda, haklarında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 35 inci maddesinin onuncu fıkrası hükmü (*erken emeklilik dolayısıyla emekli ikramiyesini artırımlı alabilme*) uygulanabilir. Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihte, İdari Teşkilatta; bu Kanunun geçici 2 nci maddesine ekli (2) sayılı listede yer alan kadrolarda halihazırda görev yapanlar ile 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 221 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında (*Kapatılan Başbakanlık'tan Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na atanarlar*) atanarak halihazırda görev yapanlar, bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir ay içinde başvurmaları halinde bu fıkra hükümlerinden yararlanabilirler. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul

ve esasların TBMM Başkanınca belirlenmesi öngörülmüştür.

Yukarıdaki hükümlerin, atanma şartlarını kaybetme, ceza kovuşturması veya disiplin soruşturması sonucunda görevden alınanlar hakkında uygulanmaması öngörülmüştür.

## 6. Görevde Yükselme Mevzuatı Kapsamında Yapılan Atamalar

Kamu kurum ve kuruluşlarında alt düzey yöneticilik kadrolarına atama usulünü düzenleyen **“Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”** 15.03.1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulmuştur.

Adından da anlaşılacağı üzere Yönetmelik sadece kamu kurum ve kuruluşlarında “görevde yükselme usulü”nü değil, “unvan değişikliği yapılmak suretiyle atama usulü”nü de düzenlemektedir. Burada görevde yükselme sistemi incelenecektir.

### 6.1. Görevde Yükselme Sisteminin Esasları

- Müdür ve daha alt düzey kadrolara yapılacak görevde yükselme mahiyetindeki atamalar bu Yönetmelik kapsamındadır.
- Kurumsal yönetmeliklerle belirlenmiş alt düzey görevlerden üst düzey görevlere atamada bu yönetmelik hükümleri uygulanır.
- Kurumsal yönetmeliklerde aynı düzey

olarak belirlenen görev grubu içi atamalar, kadroya atanmak için gerekli niteliklerin taşınması kaydıyla sınavsız olarak gerçekleştirilebilir.

- Görevde yükselme mahiyetindeki atamalar yazılı ve sözlü sınav sonucuna göre gerçekleştirilir.
- Yazılı sınavda taban puan 60’tır. Sözlü sınava atama yapılacak kadro sayısının en çok 5 katı aday çağrılır.
- Başarı puanı yazılı ve sözlü sınav puanının aritmetik ortalamasıdır.

### 6.2. Görevde Yükselme Kapsamı Dışındaki Atamalar

Yönetmelik’te görevde yükselme yönetmeliği kapsamında dışında olduğu, dolayısıyla görevde yükselme sınavına tabi olmadığı belirtilen atamalardan bazıları aşağıda sayılmıştır;

- İstisnai memuriyet kadrolarına
- Mülki İdare Amirliği, Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik Hizmetleri sınıflarına dahil kadrolara
- Yarışma sınavı, yardımcılık dönemi ve yeterlik prosedürüne uyularak atanan kariyer meslek kadrolarına
- Dışişleri Bakanlığı uzmanlıklarına,
- Adalet Bakanlığı icra müdür ve yardımcısı kadrolarına,
- Diyanet İşleri Bakanlığında protokol işlerini yürütmekle görevli şube müdürü kadrosuna,

- Başmüdür, işletme, müessese, fabrika, kombina ve meydan müdürlüklerine,
- Taşra teşkilatı bölge ve il müdürü ile doğrudan merkeze bağlı taşra kuruluşlarının müdür kadrolarına ve bunların yardımcılıklarına,
- İlçe müdürü kadrolarına,
- Avukat kadro veya pozisyonlarından hukuk müşaviri kadro veya pozisyonlarına

yapılacak atamalarda bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmaması öngörülmüştür.

#### **(Yönetmelik, Madde 2)**

Burada sayılan kadro ve görevlere atamaların, ilgili kadro ve görevlere atamada aranan nitelikleri taşıyanlar arasından atama yetkisini haiz makamlar tarafından herhangi bir sınav sonucuna tabi olmaksızın yapılabilmesi öngörülmüştür.

Yukarıda sayılan ve görevde yükselme yönetmeliği kapsamı dışında kaldığı belirtilen kadrolardan Mülki İdare Amirliği Hizmet sınıfına dahil olanlarla bölge ve il müdürü kadrolarına 3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi hükümleri uyarınca Cumhurbaşkanınca atama yapılmaktadır.

### **6.3. Görevde Yükselme Niteliğindeki Atamalarda Öğrenim Düzeyi**

Görevde yükselme kapsamındaki kadro ve görevlere yapılacak atamalarda;

- Müdür, Şube Müdürü, Başmühendis, Araştırmacı, Eğitim Uzmanı, Uzman, Müdür Yardımcısı, Çözümleyici ve bu düzeyde bulunan görevler ile daha üstü görevlere

atanabilmek için en az dört yıllık yükseköğrenim,

- Programcı, Şef, Amir ve bu düzeyde görevlere atanabilmek için en az iki yıllık yüksek öğrenim,

- Memur, Muhasebeci, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Şoför ve bu düzeydeki görevlere atanabilmeleri için en az orta öğrenim,

görmüş olma şartı aranmaktadır. **(Yönetmelik, Madde 5)**

Bu Yönetmelik kapsamına giren unvanları, ilgili mevzuatı uyarınca kazananların hakları saklıdır. 18/4/1999 tarihinde görevde bulunan ve aynı tarih itibarıyla iki yıllık yükseköğrenim mezunu olanlar, diğer koşullara sahip oldukları takdirde, dört yıllık yükseköğrenim mezunu kabul edilirler. **(Yönetmelik Geçici Madde 3)**

Bu bölümde buraya kadar, Cumhurbaşkanınca üst kademe kamu yöneticiliği kadrolarına yapılan atamalarla görevde yükselme mevzuatı kapsamındaki kadrolara yapılan atamalarda uygulanan sistemi anlatılmıştır. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarında terfi niteliği taşıyan atamalar, sadece Cumhurbaşkanınca yapılan atamalar ile görevde yükselme sınavına tabi tutulmak suretiyle yapılan atamalardan ibaret değildir.

Yukarıda Görevde Yükselme Yönetmeliğinin 2. maddesinde Yönetmeliğin kapsamı dışında olduğu belirtilen yöneticilik kademelerine yapılan atamalarla, Cumhurbaşkanınca ataması yapılan üst düzey kamu yöneticiliği kapsamı dışında kalan yönetici kadrolarına yapılan atamalar bu bölümdeki üçüncü ka-

tegori olarak zikredilebilir. Bu yöneticilik kadrolarına; genel müdürlükler veya üniversiteler bünyesindeki daire başkanlıkları, il müdür yardımcılıkları, ilçe müdürlükleri, sosyal güvenlik merkez müdürlükleri örnek olarak gösterilebilir. Bu yöneticilik kadrolarına yetkili kılınan merci tarafından gerekli nitelikleri taşıyanlar arasından atama yapılır.

Aşağıdaki Tablo'da bu Bölümde anlatılan terfi sistemi içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında örnek olarak belirlenen bazı yöneticilik kadrolarına atanmada aranacak hizmet süresi şartları karşılaştırmalı olarak gösterilmiştir.

Tablo 5. Yöneticilik Görevlerine Atanmada Aranacak Hizmet Süresi Şartları

| KADRO UNVANI                          | ATANMA YÖNTEMİ        | DAYANAK MEVZUAT                                                                 | ARANAN HİZMET SÜRESİ | HİZMET SÜRESİNE İLİŞKİN AÇIKLAMA                                                                                                               |
|---------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GENEL MÜDÜR                           | CUMHURBAŞ-KANI KARARI | 375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ                             | 5 YIL                | Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak çalışılmış olması |
| ÖZELLEŞTİRME İDARESİ BAŞ-KANI         | CUMHURBAŞ-KANI KARARI | 657 SAYILI KANUN/59. MD.<br>375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ | -                    | -                                                                                                                                              |
| GENEL MÜDÜR YARDIMCISI                | CUMHURBAŞ-KANI ONAYI  | 375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ                             | 5 YIL                | Kamuda çalışılmış olması                                                                                                                       |
| TOPLU KONUT İDARESİ BAŞKAN YARDIMCISI | CUMHURBAŞ-KANI ONAYI  | 657 SAYILI KANUN/59. MD.<br>375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ | -                    | -                                                                                                                                              |

|                               |                                         |                                                     |        |                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MÜSTAKİL DAİRE BAŞKANI        | CUMHURBAŞ-KANI ONAYI                    | 375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ | 5 YIL  | Kamuda çalışılmış olması                                                                                                                                          |
| İL MÜDÜRÜ                     |                                         |                                                     |        |                                                                                                                                                                   |
| BÖLGE MÜDÜ-RÜ                 | CUMHURBAŞ-KANI ONAYI                    | 375 SAYILI KHK EK 35<br>3 SAYILI CUMH. KARAR-NAMESİ | 5 YIL  | Kamuda ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına tabi olmak kaydıyla uluslararası kuruluşlar ile özel sektörde veya serbest olarak çalışılmış olması                    |
| KİT YÖN. KUR. ÜYESİ           |                                         |                                                     |        |                                                                                                                                                                   |
| GENEL MÜ-DÜRLÜK DAİRE BAŞKANI | BAKAN ONAYI                             | 657 SAYILI KANUN 68/B SON FIKRA                     | 5 YIL  | Kazanılmış Hak Aylık Derece-sinde Değerlendirilen Hizmet Süreleri                                                                                                 |
| ŞUBE MÜDÜRÜ                   | (Görevde Yükselme Sınavı sonucuna göre) | 657 SAYILI KANUN 68/B                               | 10 YIL | Kamu kurumu, yasama organı, askerlik, belediye başkanlığı vb. sürelerin tamamı, özel sektörde ve serbest olarak çalışılan sürelerin 6 yılı geçmemek üzere 3 / 4'ü |
| (1. DERECE)                   | BAKAN ONAYI / ÜST YÖNETİ-Cİ ONAYI       |                                                     |        |                                                                                                                                                                   |

## 7. Sonuç ve Değerlendirme

Ülkemizde kamu yönetiminde terfi sistemine ilişkin bu bilgilerden sonra vardığımız tespit ve değerlendirmeler aşağıda sıralanmaya çalışılmıştır:

- Bakanlıkların ve kamu kurumlarının hiyerarşik kademeleri göz önüne alındığında yapılabilecek ilk tespit, öteden beri yönetim sistemimizde yer alan ve bürokratik yapı ile siyasi makam arasında koordinasyon ve uyumun sağlanması ile vazifeli **“müsteşarlık” makamının kaldırılmış olmasıdır.**
- 174 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile gerekli değişiklikler yapılarak “Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı” adının, “Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği” olarak değiştirilmesi olumlu değerlendirilmektedir.
- Yeni sistemde üst düzey yöneticiliklere atanmada öngörülen **asgari hizmet süresi şartının 12 ve 10 yıldan 5 yıla indirilmesi**, üstelik bu hizmet süresi şartı için özel sektörde çalışılan sürenin tamamının dikkate alınması uygulaması, bürokratik yapının sevk ve idaresi ile kurumsal hafızanın kamu hizmetine yansıtılmasında istenilen neticeleri sağlamadığı düşünülmektedir. Bunun memuriyetin kariyer ve liyakat ilkeleri ile uyumlu olmayan bir sistem değişikliği yapısının oluşumuna sebebiyet verdiği değerlendirilmesi de yapılabilir.
- Yedi yıla yakın bir sürenin uygulama sonuçları değerlendirilerek sadece özel sektör

tecrübesine dayalı üst düzey yönetici atamalarından beklenen faydanın temin edilip edilemediği yeniden değerlendirilmelidir.

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçişte var olan “Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılan atamalar” ile “Cumhurbaşkanı Onayı ile yapılan atamalar” arasındaki ayırım, sadece bir kavram farklılığından kaynaklanmıyorsa, **Cumhurbaşkanı Onayı ile yapılan atamalarda onay makamının belli olmasına karşılık teklif makamının belirsiz olduğu değerlendirmesi yapılmıştır.**

- MİT Başkanı, MGK Genel Sekreteri, Cumhurbaşkanlığına doğrudan bağlı kurumların üst yöneticilerinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanması tabiidir. Ancak Bakanlık ve bağlı kuruluş üst yöneticilerinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanmasının bir olumsuz sonucu, **hizmet alanlarında bakan ile üst yöneticiler arasında ekip çalışmasında uyum ve koordinasyonun sağlanamaması olarak karşımıza çıkabilmektedir.**

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin **Ek 36. Maddesiyle getirilen belli yönetici seçiminde belli kısıtlamaların (meslek, hizmet sınıfı vb.) olmamasını öngören sistemin uygulama sonuçları fayda-maliyet analizi yapılarak tartışılmaktadır.**

- İnisiyatif kullanılamayankullanılmasına gerek olmayan bazı üst düzey yönetici atamalarının (Bakınız müfettiş vb atamaları) Cumhurbaşkanınca yapılmasının **zaman israfı** olduğu değerlendirilmektedir.

- **Yöneticilik görevlerinden alınan veya görev süresi sona eren yöneticiler için öngörülen sistemde birbirinden farklı uygulamalar söz konusudur.** Farklı uygulamalar değerlendirilmeli ve birlik sağlanmalıdır.

- Üst düzey yöneticiliklere atanan kişilerle kurumsal hedeflerle irtibatı kurularak **performans sözleşmesi yapılması esasına dayanan bir sistem** kurgusu yapılabilir. Böylece yöneticinin kurumun lokomotif olduğu gerçeği, üst stratejik belgelerle de irtibatı kurularak pekiştirilmiş olacaktır.

- **Kamu görevlilerine birden fazla maaş ödenmesi adıyla kamuoyunda eleştirilen uygulamalara son verilmelidir.**

- Her düzeydeki yönetici atamalarında liyakat ve kariyer ilkelerine dikkate edilmelidir.

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları Kamu Personeli Danışma Kurulu'nda alınan karar doğrultusunda periyodik olarak yapılmalı, kariyer ilkesinin önündeki engeller kaldırılmalı ve bu sınavlarda da mülakat uygulaması kaldırılmalıdır.

- Çalışanların çalışma hayatında geçirdiği süre ile emeklilik döneminde geçirdiği süreler geçmiş döneme göre büyük farklılıklar içermektedir. Nitekim memuriyete giriş süresi de eğitim ve sınav dönemine bağlı olarak değişmektedir. Çalışanların çalışma hayatında eskiye nazaran çok daha fazla sürelerle çalışma hayatında bulunduğu dikkate alınarak güncel düzenlemeler yapılmalıdır.

# SEKİZİNCİ BÖLÜM

Memurların Disiplin,  
Disiplin Suç ve Cezaları

# Memurların Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları

## 1. Disiplin Cezalarının Anayasal Çerçevesi

Memurların disiplin, disiplin suç ve cezalarına ilişkin genel hususlar 1961 ve 1982 Anayasalarımızın ilgili maddelerinde düzenlenmiştir.

1961 Anayasasının “Memur teminatı” başlıklı 118 inci maddesine göre;

“Memurlar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek teşekkülleri mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında, isnadolunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, yazılı savunmasının istenmesi ve savunma için belli bir süre tanınması şarttır.

Bu esaslara uyulmadıkça disiplin cezası verilemez.

Disiplin kararları, yargı merciilerinin denetimi dışında bırakılamaz.

Asker kişiler hakkındaki hükümler saklıdır.”

1982 Anayasasının “Görev ve sorumlulukları, disiplin kavuşturulmasında güvence” başlıklı 129 inci maddesinin ilk halinde;

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.

Uyarma ve kınama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.

Silahlı Kuvvetler mensupları ile hakimler ve savcılar hakkındaki hükümler saklıdır. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır.”

Disiplin kovuşturmalarına ilişkin olarak; 1961 Anayasasında isnat olunan hususun ilgiliye açıkça ve yazılı olarak bildirilmesi, belirli bir süre tanımak suretiyle yazılı savunmasının alınması ve disiplin kararlarının tamamının yargı denetimine tabi tutulmasını hükme bağlamış iken, 1982 Anayasasının ilk halinde ise önce memurların yükümlülükleri hatırlatılmakta ve ardından savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği, uyarma ve kınama cezaları hariç disiplin kararlarının yargı denetimi dışında tutulamayacağı hükme bağlanmıştır. 2010 yılında 1982 Anayasasının 129 uncu maddesinde 5982 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle uyarma ve kınama cezaları da yargı denetimi kapsamına alınmış ve söz konusu

maddenin üçüncü fıkrası aşağıda şekilde yeniden düzenlenmiştir.

*“Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.”*

## 2. Disiplin, Disiplin Suç ve Cezaları

Disiplin kavramını tanımlamadan önce disiplinin tarihçesine kısaca bakmak gerekmektedir.

### 2.1. Disiplin Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mevzuatımızda, memur disiplin hukukuna ilişkin hususlar Cumhuriyet öncesi döneme dayanmaktadır.

- 1860 tarihli Ticaret Kanunnamesi,
- 1860 tarihli Telgraf Nizamnamesi,
- 1861 tarihli Dersaadet Gümrükleri ile Mülhakat Gümrüklerinin Muamelesi Dahiliyesine Dair Nizamname,
- 1869 tarihli Mektebi Sanayi Nizamnamesi,
- 1881 tarihli Memurini Mülkiye Kararnamesi,
- 1883 tarihli Saltanatı Seniye Şehbenderlerine Dair Nizamnamei Dahili,
- Emvali Miriye Tahsilatı İçin İstihdam Olunacak Tahsildarların Sıfat ve Hareketleri ve Vezaifi Memuriyetleri Hakkındaki Talimat ile Tapu Mesalihi Hakkında Talimat,
- 1913 tarihli Tedrisatı İptidaiye Kanunu Muvakkati,

- 1913 tarihli Polis Nizamnamesi.

Söz konusu kanun ve nizamnamelerde; disiplin cezaları, hafiften ağıra doğru belirlenmiş, ancak azli gerektiren sebepler dışında bu cezalardan hangilerinin hangi fiiller için uygulanacağı tespit edilmemiştir. Böylece söz konusu cezaların uygulanmasında yetkili makam ve mercilere geniş bir takdir yetkisi verilmiştir. Daha sonraki düzenlemelerde, her bir cezanın uygulanmasını gerektiren fiiller tahdidi olarak sayılmak suretiyle bu husustaki takdir yetkisinin sınırlandırılması yönünde bir gelişme izlenmiştir.

II. Meşrutiyet döneminde 1911 tarihli Adliye ve Mezahip Nezareti Nizamnamesi Dahilisi, söz konusu takdir yetkisinin sınırlandırılması yönündeki ilk düzenleme olarak kabul edilmektedir.

Cumhuriyet döneminde ise 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Anılan Kanunda disiplin cezaları ile hangi fiil ve hallerin hangi disiplin cezalarına sebebiyet vereceği gibi hususlar da yer almıştır. Disiplin cezaları; *“ihtar”, “tevhîh”, “maaş katı”, “kıdem tenzili”, “sınıf tenzili”* ve *“memuriyetten ihraç”* şeklinde düzenlenmiştir.

Daha sonra ise 1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kabul edilmiş ve bu Kanunda da disiplin suç ve cezalarına ilişkin hususlar yer almıştır.

657 sayılı Kanunun ilk halinde disiplin cezaları sayılmış, ancak hangi fiil ve hallerin hangi disiplin cezasını gerektireceğine ilişkin hususlar düzenlenmemiştir. Anılan düzenlemede *“uyarma”, “kınama”, “kısa süreli*

*durdurma*", "uzun süreli durdurma" ve "geçici olarak görevden çıkarma" ile "Devlet memurluğundan çıkarma" şeklinde 6 çeşit disiplin cezası öngörülmüştür. Daha sonra 657 sayılı Kanunda, 1970 yılında 1327 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, verilecek disiplin cezalarının, hangi fiil ve hallerden kaynaklı olarak verileceğinin bakanlıkların görüşü alınmak suretiyle Devlet Personel Dairesince hazırlanacak bir tüzükle belirlenmesi hükmüne bağlanmıştır.

12/9/1972 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 1972 tarihli ve 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle ilk defa hangi fiil ve hallerin hangi disiplin cezalarına sebebiyet vereceği hususları düzenlenmiştir.

1982 tarihli ve 2670 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle ise disiplin cezaları "uyarma", "kınama", "aylıktan kesme", "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve "Devlet memurluğundan çıkarma" şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

## **2.2. Disiplin, Disiplin Suçu, Disiplin Cezası ve Disiplin Soruşturması ve Kuvuşturması Kavramları**

### **2.2.1. Disiplin**

Fransızca kökenli disiplin sözcüğü, Türkçede sıkıdüzen, yöntem, yol yordam anlamlarına gelmektedir. Türk Dil Kurumunda disiplin, "bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyması durumu, sıkı düzen, düzensizlik, düzen bağı" şeklinde tanımlanmıştır.

Disiplin, memurların kendilerine verilen görevleri yerine getirirken uyması gere-

ken kurallara aykırı davranması sonucunda uygulanan müeyyideler bütünüdür. Memurların belirlenmiş kurallara uymasını ve kamu hizmetlerinin yürütülmesinde düzenin sağlanmasını amaçlayan kamu personel yönetiminin temel unsurlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **2.2.2. Disiplin Suçu**

Türk Dil Kurumunda disiplin suçu, "eğitim ve iş hayatında bir kimsenin disiplin yönetmeliğine aykırı davranışı" şeklinde tanımlanmıştır.

Disiplin suçu, kamu hizmeti düzenini bozan eylemler demetidir. Memurların uyması gereken kurallara aykırı fiil ve halleri nedeniyle kurum düzeninin bozulmasına sebep olan eylemlerdir.

Disiplin suçları, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmemesi, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmaması ve yasakladığı işleri ise yapması durumudur.

### **2.2.3. Disiplin Cezası**

Disiplin cezası Türk Dil Kurumunda, "Disiplin suçlarından birini işleyen kimseye davranışlarının ağırlık derecesine göre verilen ceza" şeklinde tanımlanmıştır. Disiplin cezası, disiplin suçlarından birini işleyen kimseye davranışlarının ağırlık derecesine göre verilen cezadır.

Disiplin cezası memurların uyması

gereken kurallara aykırı fiil ve hallerin gerçekleştirilmesi halinde uygulanan yaptırımlardır. 657 sayılı Kanunda disiplin cezası, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla Kanunların, Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinin ve yönetmeliklerin devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara verilebilecek cezalar şeklinde tanımlanmış bulunmaktadır.

Disiplin cezalarının getiriliş amacı; kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak için memurların keyfililiğinin ve dikkatsizliğinin önceden belirlenmiş yaptırımlarla önlenmesini, memurların daha özenli olmasını ve memurun mevzuata aykırı bir fiil ve halin sonucunu önceden öngörüp ona göre tedbir almasını sağlamaktır. Disiplin hükümleri bir yandan kamu düzenini korumaya çalışırken diğer yandan memurun da hukukunu korumaya çalışmaktadır. Disiplin cezaları kamu çalışanlarının ortaya çıkmasıyla oluşan bir yapıdır. Eski çağlarda dahi, ismi farklı olsa bile kamu çalışanları olmuş ve bu çalışanlar hakkında bu nevi cezalar tatbik edilmiştir.

Disiplin cezaları da bir idari işlem olmakla birlikte diğer idari işlemlerden bazı farklılıklar taşımaktadır. İlgili mevzuat çerçevesinde kesinleşen disiplin cezası, sadece memur için değil cezayı veren idari makamlar için de bağlayıcı ve kesin nitelikte olup, işlem tesis edildikten sonra artık o işleme karşı idari makamlar tarafından yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamaktadır.

Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde

yürütülmesi için gerekli önlemlerden biri olan disiplin cezası, niteliği gereği öteki idari işlemlerden farklı olup, disiplin cezası vermeye yetkili organlar, bu organların oluşumu, çalışma usulü, karar oluşturma biçimi, bu kararlara itiraz ve bütün bu süreçlerin her aşaması için öngörülen süre koşulları ile disiplin cezası işlemi sıkı şekil şartlarına bağlanmıştır. Bu durum özellikle, disiplin cezalarının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engel teşkil etmektedir. Disiplin cezası ancak, bir yargı kararı veya kanuni bir düzenlemeyle iptal edilebilir yahut Kanunda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde belli süreler geçtikten sonra söz konusu disiplin cezasının sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.

#### 2.2.4. Disiplin Soruşturması

Disiplin soruşturması, adli bir öneriyi gerektirmeyen, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel olan, kamu yönetiminin uyulmasını zorunlu kıldığı ve yapılmasını yasakladığı kurallara uymayan memurların, söz, fiil ve davranışları dolayısıyla bu durumu aydınlatmak ve gerçek durumu ortaya çıkartmak için bilgi ve belge toplayarak yapılan araştırma, inceleme ve değerlendirme işi olarak tanımlanmaktadır.

Disiplin soruşturması yapılmasından amaç, olaylarla, kanıtlarının, suçun işleniş koşulları, oluş biçimi, sonuçları ve ilgililerin kişisel durumları göz önünde tutularak tarafsız bir biçimde incelenip değerlendirilmesi ve böylece cezalandırma yönünden sağlıklı bir sonuca ulaşılmasıdır.

### 2.2.5. Disiplin Kovuşturması

Disiplin kovuşturması, kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında kamu idaresinin iç düzenini korumak ve devamını sağlamak için bunu bozucu davranış gösterenler hakkında yapılan disiplin soruşturmasından sonra, işlenen eylemin meslekten veya memuriyetten çıkarma cezasını gerektirmesi halinde başlatılan kovuşturma biçimidir. Disiplin kovuşturması, memur hakkında yapılan disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarma cezası önerisi olan dosyanın yetkili amirlerin görüşü ile kurumun yüksek disiplin kuruluna gönderilmesiyle başlayıp, yüksek disiplin kurulunun kararına kadar geçen süredir.

## 3. Disiplin Soruşturması ve Uygulanması

Disiplin amiri ve disiplin cezaları, disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller, disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar, zamanaşımı, karar süresi, savunma, uygulama, itiraz ve itiraz süresi ile disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi gibi hususlar 657 sayılı Kanunun 124 ila 136 ncı maddeleri ile Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

### 3.1. Disiplin Suç ve Cezaları

657 sayılı Kanunun 124 üncü maddesinde, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin *Devlet memuru olarak emrettiği* ödevleri yurt içinde veya dışında

yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125 inci maddede sıralanan disiplin cezalarından birisinin verileceği hükme bağlanmıştır.

657 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları;

- Uyarma, memura görevinde daha dikkatli davranması gerektiğini yazı ile bildirilmesi,
- Kınama, memura görevinde ve davranışında kusurlu sayıldığını yazı ile bildirilmesi,
- Kısa süreli durdurma, memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 6 ay için durdurulması ve bu süre içerisinde derece yükselmesi için yarışma sınavı veya seçmelerine girebilmesinin önlenmesi,
- Uzun süreli durdurma, memurun bulunduğu kademedeki ilerlemesinin bir, bir buçuk veya iki yıl durdurulması ve süre içerisinde derece yükselmeleri için yarışma sınavı veya seçmelerine girebilmesinin önlenmesi,
- Geçici olarak görevden çıkarma, memuru kadrosu saklı kalmak suretiyle 1 aydan 6 aya kadar aylıksız olarak geçici süreyle görevinden çıkarılması,

- Devlet memurluğundan çıkarma, bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılması,

şeklinde idi. Söz konusu düzenlemede disiplin cezaları yer alırken hangi fiil ve hallerin disiplin cezasına neden olacağı yer

almamaktaydı. Hangi fiil ve hallerin hangi disiplin cezalarına neden olacağına ilişkin hususlar, ilk defa 1972 yılında 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle düzenlenmiştir.

Disiplin cezaları; 1982 yılında ve 2670 sayılı Kanunla, 657 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle “uyarma”, “kınama”, “aylıktan kesme”, “kademe ilerlemesinin durdurulması” ve “Devlet memurluğundan çıkarma” şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Halen yürürlükte bulunan 125 inci maddede uygulanacak disiplin cezaları ile bu cezalara neden olabilecek fiil ve haller sıralanmıştır. Disiplin cezaları suçun çeşidine göre hafiften ağıra doğru sıralanmıştır. Bu cezalar; uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezalarıdır.

### 3.1.1. Uyarma Cezası

Uyarma cezası, 657 sayılı Kanunda düzenlenen ilk ve en hafif disiplin cezasıdır. Bu ceza memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller kanunda sekiz bent halinde sıralanmıştır. Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller;

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz

davranmak,

- Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terketmek,
- Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- Usulsüz müracaat veya şikâyetle bulunmak,
- Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,
- Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

### 3.1.2. Kınama Cezası

Kınama cezası; memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasında, uyarma cezasından farklı olarak memurun kusurlu olması şart koşulmuştur. Kusur; eksikliği olma durumu, bozukluk, bilerek veya bilmeyerek bir işi gereği gibi yapmama, elverişsiz durum anlamına gelmektedir. Dolayısıyla memurun ihmal, müsamaha, gevşeklik, kayıtsızlık ve tedbirsizlik içinde bulunması ve bunların neticesinde istemeyerek hukuka aykırı eylemlere sebebiyet vermesidir. On üç bent halinde sıralanmış olan kınama cezası gerektiren fiil haller;

- Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarda belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,
- Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- Devlete ait resmi araç, gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle satışmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- Verilen emirlere itiraz etmek,
- Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
- Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

### 3.1.3. Aylıktan Kesme Cezası

Bu ceza, memurun brüt aylığının 1/30 ila 1/8 arasında kesinti yapılması şeklinde uygulanmaktadır. Alt sınır olarak daha az cezayı ifade eden otuzda bir ile başlanarak suçun aynı veya farklı şekilleri ile tekrarrü halinde kademeli olarak sekizde bir oranına kadar çıkartılabilmektedir. Yerleşik yargı kararları da cezaların alt sınırdan başlayarak kademeli olarak artırılması gerektiği yönündedir.

Aylıktan kesme cezası, cezanın verilmiş tarihini takip eden aybaşında uygulanmaktadır. Bu cezayı alanlar 5 yıl boyunca daire başkanı ve dengi kadrolar ile daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamamaktadır. Yedi bent halinde sıralanmış olan aylıktan kesme cezası gerektiren fiil haller;

- Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarda belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
- Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,

- Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak.

### 3.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

Kademe ilerlemesi, Devlet memurunun bulunduğu derecedeki kademesinin yükseltilmesidir. Bu cezayı alan Devlet memurunun bulunduğu kademedeki ilerlemesi, işlediği fiilin ağırlık derecesine göre 1 - 3 yıl durdurulmaktadır. Cezanın yaptırımı sadece kademenin durdurulması olmayıp, ayrıca 10 yıl boyunca daire başkanı ve dengi kadrolar ile daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamamaya da neden olmaktadır. On dört bent halinde sıralanmış olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası gerektiren fiil haller;

- Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- Özürsüz ve kesintisiz 3 - 9 gün göreve gelmemek,
- Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri

toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,

- Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemedi yurda dönmek,
- Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

### 3.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır. Devlet

memurluğundan çıkarma cezası, disiplin cezaları arasında maddi ve manevi olarak sonucu en ağır olan cezadır. On iki bent halinde sıralanmış olan Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller;

- *İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükün ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,*

- *Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,*

- *Siyasi partiye girmek,*

- *Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,*

- *Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,*

- *Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak,*

- *Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,*

- *Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,*

- *Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,*

- *Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,*

- *5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek,*

- *Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak.*

### 3.2. Disiplin Cezaları Verilmesine Sebep Fiil ve Hallere İlişkin Ortak Hususlar

657 sayılı Kanunda bazı durumlarda, memurun şahsını gözetenek alacağı disiplin cezasının arttırılması bazen de azaltılması cihetine gidildiği görülmektedir. Bu hususlar;

- Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş **bir fiil veya halin** cezaların özlük dosyasından silinmesine ilişkin süre (uyarma ve kınama cezalarında 5 yıl, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında 10 yıl) içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanması gerekmektedir. Alt ceza uygulanan tekerrürlerde uygulanan ceza değil, **fiil veya halin** gerektirdiği ceza esas alınmaktadır.

- Aynı derecede cezayı gerektiren fakat **ayrı** fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilmektedir.

- Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilme imkanı bulunmaktadır.

Disiplin cezası verilmesi gereken fiil ve hallerin tamamını sayma imkânı

bulunmadığından, Kanunun 125 inci maddesinde sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve haller nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilmesi öngörülmüştür.

Öğrenim durumları nedeniyle yükseldebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının ¼'ü - ½'sinin kesilmesi ve tekerrüründe ise görevlerine son verilmesi öngörülmüştür.

Disiplin kovuşturmasının yapılmış olmasının, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

### 3.3. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar ile Bunların Görevleri

#### 3.3.1. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurullar

Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar şunlardır;

- Disiplin Amirleri,
- Disiplin Kurulları,
- Yüksek Disiplin Kurulu.

##### 3.3.1.1. Disiplin Amirleri

657 sayılı Kanun kapsamında disiplin hükümlerinin uygulanması bakımından;

- Cumhurbaşkanı tüm kamu idarelerinde,
- Bakanlar bakanlık teşkilatında,
- Üst yöneticiler başında bulundukları kamu idarelerinde veya kendilerine bağlı birimlerde,
- Bölge müdürleri taşra teşkilatı bölge kuruluşlarında,
- Valiler taşra teşkilatı il ve ilçe kuruluşlarında,
- Kaymakamlar taşra teşkilatı ilçe kuruluşlarında,
- Belediye başkanları belediye ve bağlı kuruluşlarında,
- Misyon şefleri yurt dışı teşkilatında,

görev yapan bütün memurlar hakkında disiplin amirliği yetkisini haizdirler. Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarının merkezinin bulunduğu ilin valisi bölge müdürünün disiplin amiridir. Bunlar dışındaki diğer disiplin amirleri ise kamu kurum ve kuruluşlarının kendilerine ait disiplin amirleri yönetmelikleri ile tespit edilmektedir.

Disiplin amiri olarak tespit edilen unvanlara ait kadrolara görevlendirilenler veya bu görevleri vekâleten yürütenler, görevi yürüttükleri sürece disiplin amirliği yetkisini haizdirler.

##### 3.3.1.2. Disiplin Kurulları

Disiplin ve soruşturma işlemlerinde ilgili mevzuat gereğince verilen görevleri yapmak üzere oluşturulan Disiplin Kurulları şunlardır;

- Kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında disiplin kurulu,
- Taşra teşkilatları için illerde müşterek bir il disiplin kurulu,
- İl milli eğitim müdürlüklerinde il milli eğitim disiplin kurulu,
- Taşra teşkilatı bölge kuruluşlarının bölge merkezinde bölge disiplin kurulu,
- İl özel idarelerinde il özel idare disiplin kurulu,
- Büyükşehir belediyeleri ve diğer belediyelerde belediye disiplin kurulu,
- Mahallî idare birliklerinde birlik disiplin kurulu.

Kefalet sandıklarında, kamu idarelerindeki döner sermayeli kuruluşlarda ve kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı, ilgili veya ilişkili oldukları kamu idarelerindeki disiplin kurulları yetkilidir.

### 3.3.1.3. Yüksek Disiplin Kurulları

Disiplin ve soruşturma işlemlerinde ilgili mevzuat gereğince verilen görevleri yapmak üzere kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında yüksek disiplin kurulu kurulmaktadır. Kefalet sandıkları ve döner sermayeli kuruluşlar ile kanunlarla kurulan fonlarda görevli memurların yüksek disiplin kurulu kararı gerektiren disiplin işlerinde, bu kuruluşların bağlı, ilgili veya ilişkili oldukları kamu idarelerindeki yüksek disiplin kurulu yetkili kılınmıştır.

Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurullarının başkan ve üyeleri ile bu kurulların görüşme usulü, toplantı ve karar yeter sayıları, söz konusu kurulların oluşumuna ilişkin diğer usul ve esaslar, Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

### 3.3.2. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir ve Kurulların Görevleri

Disiplin cezalarından;

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları; kamu kurum ve kuruluşlarına ait Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde disiplin amiri olarak belirlenen disiplin amirleri tarafından,
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler, il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde Valiler tarafından,
- Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararıyla,

verilmektedir. Disiplin cezalarından;

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarının soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde Disiplin amirleri tarafından,
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin kararın, soruşturma dosyasının Disiplin Kuruluna teslim edildiği tarihten itibaren 30 gün içinde Disiplin Kurulunca,

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazlara ilişkin kararın, dilekçe ve eklerin Disiplin Kuruluna intikalinden itibaren 30 gün içinde Disiplin Kurulunca,

- Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin kararın, soruşturmaya ait dosyanın Yüksek Disiplin Kuruluna tevdiinden itibaren azami 6 ay içinde Yüksek Disiplin Kurulunca,

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı kararın ise yapılan itirazlara ilişkin dilekçe ve eklerin Yüksek Disiplin Kuruluna intikalinden itibaren 30 gün içinde Yüksek Disiplin Kurulunca,

verilmesi zorunludur.

Disiplin amirleri;

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını vermeye,
- Disiplin amirlerince verilen disiplin cezalarına karşı yapılan itirazın ilgili Disiplin Kurulunca kabulü hâlinde, kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletmeye veya tamamen kaldırmaya,

- 657 sayılı Kanunda yer alan disipline aykırı davranışları öğrendikleri tarihten itibaren ilgili mevzuatında belirtilen süreler içinde disiplin soruşturmasını başlatmaya,

yetkilidir. Disiplin amirleri, soruşturmasını başlatmak ve gerekli cezayı uygulayarak disiplin cezası verme yetkisinin zaman aşımına uğramasını önlemek zorundadır. Disiplin amirliği yetkisi devredilemez bir yetki olup, disiplin amirleri söz konusu yetkilerini, ilgili mevzuatın memurlara tanıdığı hakları göz

önünde bulundurmak suretiyle hakkaniyet ve eşitliği esas alan bir tutum ve davranış içinde kullanmakla yükümlüdür.

Disiplin kurulları;

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifini değerlendirmeye,

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye,

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması talepleri hakkında mütalaa vermeye,

yetkilidir. Disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.

Yüksek disiplin kurulları;

- Amirlerin bu yoldaki isteği üzerine Devlet memurluğundan çıkarma cezasını vermeye,

- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye,

yetkilidir. Yüksek disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder.

Gerek Disiplin Kurulu ve gerek Yüksek Disiplin Kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder. Ret halinde atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler.

Disiplin Kurulları ve Yüksek Disiplin Kurullarında oylama, açık oyla yapılmakta ve oy

çokluğu ile karar verilmektedir. Oylamada çekimser kalınamaz. Oyların eşitliği hâlinde Başkanın bulunduğu tarafın oyu üstün sayılmaktadır. Oylamanın sonucu Başkan tarafından açıklanmakta ve başkan ile üyeler tarafından imzalanan bir tutanakla tespit edilmektedir. Oylamaya ilişkin Kararın, oylama tarihini izleyen 7 gün içinde gerekçeli olarak, karara karşı başvuru yolları ve süreleriyle, oy birliği veya oy çokluğu ile alındığı da belirtilmek suretiyle Raportör tarafından yazılması ve başkan ile üyeler tarafından imzalanması gerekmektedir. Kararda karşı oy kullananların görüşlerine de yer verilmektedir.

657 sayılı Kanunda, daha hafif nitelikte görülen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları için disiplin amirlerinin, sonuçları daha ağır olan kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezaları için ise kurulların yetkili kılındığı görülmektedir.

### 3.4. Disiplin Suçlarında Soruşturma

Disiplin amirlerinin sorumluluklarının başında, disiplin soruşturmasını başlatmak ve yürütmek gelmektedir. Disiplin hukukunda savunma, isnada ilişkin açıklama niteliğinde olduğundan, böyle bir açıklama, ancak memur hakkındaki isnat belli olduktan sonra yapılabilmektedir. Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunlu olup, soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilememektedir. Bu da soruşturmanın açılması ve yapılmasını gerektirmektedir. Disiplin suçlarının tespiti ve ortaya çıkarılması da soruşturmanın gerek-

liliğini ortaya koymaktadır. Ancak, disiplin soruşturmasının yöntemi konusunda 657 sayılı Kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle disiplin soruşturmaları da genel hükümlere ve teamüllere göre yürütülerek sonuçlandırılmaktadır.

Gerek Anayasa gerek 657 sayılı Kanunda memurlara savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Disiplin soruşturmasını gerektirecek bir fiil ve halin meydana geldiğini öğrenen disiplin amirinin soruşturma başlatılması için gerekli talimatı vermesi gerekmektedir.

Disiplin soruşturması, suç konusu olayı incelemek, muhbir veya şikâyetçinin ihbar ve iddialarını tespit etmek, olayla ilgili tüm delilleri toplamak, gerektiğinde keşifte bulunmak, gerekiyorsa bilirkişi incelemesi yaptırmak, kendisine suç isnat edilen kişinin ifadesini makul bir sürede almak suretiyle yapılmaktadır.

#### 3.4.1. Disiplin Suçunu Haber Alma (Suçun Öğrenilmesi)

Memurların disiplin suçu teşkil eden hareketlerinden dolayı disiplin soruşturması işine haber alma ile başlanmaktadır. Disiplin suçu oluşturan eylem ve işlemler; bizzat disiplin amirlerince, herhangi bir şikâyet veya ihbar üzerine, disiplin suçu işlendiğini tespit eden başka merci veya kişiler yahut disiplin suçu teşkil eden fiile maruz kalan kişilerin disiplin amirine bildirmesiyle ya da yapılan denetim ve incelemeler sonucunda veya adli, idari veya disiplin soruşturması sonucunda öğrenilebilmektedir.

### 3.4.2. Disiplin Soruşturması Emri Vermeye Yetkili Makam

Disiplin suçunun soruşturulması emrini vermeye yetkili makam, disiplin cezası vermeye yetkili olan disiplin amirleridir.

### 3.4.3. Disiplin Soruşturmacı Atanması

Bir disiplin suçunun işlenmesi halinde, bu suç ne şekilde öğrenilirse öğrenilsin, disiplin amiri tarafından mevzuatta öngörülen süreler dikkate alınarak en kısa süre içinde bir soruşturmacı görevlendirilmesi gerekmektedir. Disiplin amiri, soruşturmacı görevlendirirken hakkında soruşturma yapılacak memurun üstü ya da eşit düzeyinde bulunan kişiler arasından görevlendirme yapmalıdır. Disiplin soruşturması yapan kişinin yetkili merciler tarafından bu iş için görevlendirilmiş olması gerekir. Disiplin soruşturmasında birden fazla memur birlikte de görevlendirilebilmektedir.

Soruşturmacı, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı olarak kendisini görevlendiren disiplin amirinin bütün yetkilerini haiz olup, bu kapsamda her türlü evrakı incelemeye, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini almaya, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir.

### 3.4.4. Disiplin Soruşturmasının Yapılması

Bir disiplin suçunun işlenmesi halinde, bu

suç ne şekilde öğrenilirse öğrenilsin, disiplin soruşturmasının, disiplin amirinin soruşturmacı tayini ve soruşturma emri vermesiyle başlatılması gerekmektedir.

Disiplin soruşturması, soruşturmacı olarak tayin edilen kimsenin bu konuda resmi olarak görevlendirilmesi, yani soruşturma emri verilmesi ile başlamaktadır. Soruşturma emrini veren disiplin amiri, soruşturmanın sınırlarını da belirlemelidir. Soruşturma yetkisine sahip disiplin amiri, vereceği soruşturma emrinde, soruşturmanın konusunu oluşturan fiil ve hallerin ne olduğunu ve kimin hakkında soruşturma yapılacağını açıkça belirtmelidir. Çünkü soruşturma sırasında soruşturma onayı verilen fiilden tamamen farklı bir suç olarak nitelendirilebilecek bir fiil ortaya çıktığında, yeniden soruşturma onayı alınması gerekmektedir. Fiilin kim tarafından işlendiği henüz belli değil ise yine soruşturma emri verilebilir. Ancak soruşturma sırasında fiilin kim tarafından işlendiğinin belirlenmesinden sonra soruşturmanın sürdürülebilmesi için, soruşturmacının, disiplin amirinden yazılı onay alması gerekmektedir.

Soruşturmanın, suç konusu olayı incelemek, muhbir veya şikâyetçinin ihbar ve iddialarını tespit etmek, olayla ilgili tüm delilleri toplamak, gerektiğinde keşifte bulunmak, gerekiyorsa bilirkişi incelemesi yaptırmak, kendisine suç isnat edilen kişinin ifadesini almak suretiyle yapılması gerekmektedir. Soruşturmacı, varsa muhbiri ve şikâyetçiyi tespit eder, delilleri toplayarak olayı meydana çıkarır ve sanığın ifadesini alır ve soruşturmanın özetini kendi kanaatini de belirtecek şekilde soruşturma dosyasını hazırlar.

Soruşturma tamamlandıktan sonra, soruş-

turmacının olay ve dosya hakkında bir Rapor düzenlemesi gerekmektedir. Rapor belli bir mantık zinciri dâhilinde düzenlenmelidir. Bu Raporda; giriş bilgileri, olayla ilgili maddi delil ve belgeler, ifade ve bilgisine başvurulanlar, konuya ilişkin mevzuat, değerlendirme ve kanaat ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümler yer almalıdır. Soruşturmaya nasıl ve kimin emri ile başlandığı, yapılan işlemler, toplanan bilgi ve belgeler belirtilmeli, bunların tartışılması yapılmalıdır. Sonuçta, elde edilen delillere göre disiplin suçu teşkil eden fiilin veya davranışın sabit olup olmadığı, sabit olmuşsa buna ilişkin disiplin cezası belirtilmelidir. İlgili belgeler bir dizi pusulasına yazılmak ve sıra numarası verilmek suretiyle eksiksiz bir şekilde asılları ya da onaylı örnekleri rapora eklenmelidir.

#### **3.4.5. Disiplin Soruşturma Raporunun Yetkili Makama Verilmesi**

Soruşturma raporu, soruşturmacı tarafından gizli yazıyla kendisini görevlendiren disiplin amirine verilmektedir. Soruşturmayı yaptırان yetkili makam ise dosya içeriğine ve soruşturmacının teklifine göre, disiplin cezası verilip verilmemesine karar verebilir. Disiplin cezası vermeye gerek görülmediği takdirde dosya işlemiden kaldırılır. Disiplin cezası verilmesine karar verilmesi halinde, uygulanacak cezanın türüne göre kanuni süreler içinde disiplin amirinin yetkisinde ise savunma istenir, yetkisinde değil ise soruşturma dosyası yetkili disiplin kuruluna tevdi edilmektedir.

Memura disiplin cezasının verilebilmesi için ilk önce disiplin suçunun mevcut olması, akabinde de bu suç ile ilgili usulüne uygun

soruşturma yapılmış olması gerekir. Yetkili amirin talimatı ile de konunun detaylı bir şekilde araştırılması için soruşturma başlatılması gerekmektedir. Disiplin konusu suç isnat edilirken suçun sübutunu etkileyecek bütün unsurların açıklanması gerekir, eksik belgelere dayanarak yapılan bir soruşturma hukuken sakat olacaktır. Suç ile ilgili zaman, mekân, fail vb. bütün bilgilerin toplanması, soruşturmanın şüpheden uzak yapıldığının kanıtı olacaktır. Soruşturma sürecinde, soruşturulan memurun ifadesinin yukarıda belirtilen yasal dayanaklar neticesinde usulüne uygun olarak alınması gerekir. Savunmanın eksik alınması veya yasaya uygun alınmaması soruşturma sürecinin sağlıklı şekilde sona erdirilmesini engellemektedir.

#### **3.5. Savunma Hakkı**

Savunma hakkının önemine binaen savunma hakkı hem Anayasada hem de 657 sayılı Kanunda açıkça teminat altına alınmıştır. Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Savunma hakkının kullanılması belirli şartlar dâhilinde gerçekleşmektedir.

Savunmanın, memur hakkındaki iddialar, bu iddiaların dayandığı deliller, isnat edilen fiil veya hâllerin hukuki nitelendirmesi ve 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil veya hâllerden hangisinin kapsamına girdiği bent ve alt bent belirtilerek istenmesi gerekmektedir.

Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunmanın, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenmesi gerekmektedir.

Memurun, yetkili kurulun veya disiplin amirinin 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapması zorunludur. Savunma istemine ilişkin yazıda, süresi içinde yapılmaması hâlinde savunma hakkından vazgeçilmiş sayılacağı belirtilmektedir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda disiplin amirinin savunmayı aldıktan sonra soruşturma dosyasını disiplin kuruluna göndermesi gerekmektedir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasına ilişkin soruşturma süreci sonunda Disiplin Amiri savunmayı aldıktan sonra ceza verilmesi gerektiği kanaatine varırsa soruşturma dosyasını, kanaatini içeren yazı ile birlikte Yüksek Disiplin Kuruluna göndermektedir. Yüksek Disiplin Kurulunca da memurun sözlü veya yazılı olarak son savunması, memura soruşturma evrakını inceleme, tanık dinletme, Kurulda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkı verilmek suretiyle alınmaktadır.

Memura savunma hakkı tanınmadan disiplin cezası verilemez. Savunma, soruşturma sürecinin son aşamasında disiplin amiri tarafından istenir.

### 3.6. Disiplin Suçlarında Zamanaşımı

Zamanaşımı, kazandırıcı zamanaşımı ve hak kaybettirici zamanaşımı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Hak kaybettirici zaman aşımı belirli bir sürenin geçmesiyle bir hakkın talep edilebilirliğinin yitirilmesine neden olurken, kazandırıcı zamanaşımı ise bir hak veya mal üzerinde hak sahibi olmayı sağlamaktadır.

Disiplin hukukunda zamanaşımı “*disiplin soruşturmasına başlama*” süresi ve “*disiplin yaptırımına karar verme*” süresi şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İlki disiplin cezası gerektiren fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren başlayan 1 ve 6 aylık süreleri kapsayan soruşturma zamanaşımı, ikincisi ise 2 yıllık azami süreyle sınırlandırılmış ceza zamanaşımıdır. Gerek soruşturma gerekse ceza zamanaşımı için öngörülen süreler hak düşürücü nitelikte olup, bu sürelerle riayet edilmemesi, işlemi hukuka aykırı kılmaktadır.

657 sayılı Kanunda sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

- Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında 1 ay içinde disiplin soruşturmasına,
- Memurluktan çıkarma cezasında ise 6 ay içinde disiplin kovuşturmasına,

başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğramaktadır.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren ise nihayet 2 yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin soruşturmasına başlanması için zamanaşımı fiilin öğrenilme tarihi iken, ceza zamanaşımı için fiil ve hallerin işlendiği tarih esas alınmaktadır.

### 3.7. Disiplin Cezalarında Karar Süresi

Disiplin amirleri tarafından uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları soruşturmanın

tamamlandığı günden itibaren 15 gün içinde verilmek zorundadırlar.

Disiplin Kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren hallere ilişkin soruşturma dosyasının 15 gün içinde tevdi edilmesi gerekir. Disiplin Kurulunun ise dosyayı teslim aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde soruşturma evrakına göre kararını bildirmesi gerekmektedir.

Yüksek Disiplin Kurulunun da memurluktan çıkarma cezası için disiplin amirleri tarafından yaptırılan soruşturmaya ait dosyayı, dosyanın kendilerine tevdiinden itibaren azami 6 ay içinde karara bağlaması gerekir. Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin özlük dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya da yetkilidirler.

Disiplin cezası tekliflerinin disiplin kurulları veya yüksek disiplin kurullarınca reddedilmesi hâlinde, ceza vermeye yetkili amirlerce, ret kararlarının alındığı tarihi izleyen 15 gün içinde ilgili mevzuatta belirtilen usul ve esaslara uyulmak kaydıyla başka bir disiplin cezası verilebilmektedir.

Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazların itiraz merci olan Disiplin Kurulu, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yapılan itirazların itiraz mercii olan Yüksek Disiplin Kurulu, söz konusu itirazlara yönelik dilekçe ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren 30 içinde kararlarını vermek zorundadır.

### 3.8. Disiplin Kararların İlgililere Tebliği

Disiplin amirleri, atamaya yetkili amirler veya valilerce verilen disiplin cezaları, kararların verildiği tarihi izleyen 15 gün içinde ve Devlet memurluğundan çıkarma cezasının ise kararın verildiği tarihi izleyen 7 gün içinde ilgisine tebliğ edilmesi gerekir.

Disiplin cezalarına karşı yapılan itirazların sonucu, bu husustaki kararın verildiği tarihi izleyen 7 gün içinde ilgisine tebliğ edilir.

### 3.9. Disiplin Cezalarının Uygulanması

Disiplin cezaları, memurun özlük dosyasına işlenmekte olup, verildiği tarihten itibaren hüküm ifade etmekte ve derhal uygulanması gereken bir cezadır. Aylıktan kesme cezası, verildiği tarihi takip eden aybaşıda uygulanmaktadır.

Disiplin amirlerce verilen disiplin cezaları, bu amirlerin bağlı bulunduğu disiplin amirine bildirilmektedir. Disiplin iş ve işlemlerine ilişkin talep edilen bilgiler kamu idarelerince, kamu personeli bilgi sisteminin ilgili bölümlerine de kaydedilmektedir.

Başka kamu kurumlarına atanan Devlet memurları hakkında daha önce görev yaptığı kamu kurumlarında yetkili disiplin amiri veya kurullarınca verilen disiplin cezaları ve soruşturma dosyaları, verilmiş cezaların uygulanabilmesi için ilgililerin görev yaptığı kamu kurumlarına gönderilmektedir.

Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı

kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamamaktadır.

Hakkında açılan disiplin soruşturması devam ettiği sırada, ölüm hâli hariç olmak üzere, herhangi bir sebeple memuriyeti sona erenlerin soruşturmalarının tamamlanması gerekmektedir. Soruşturma sonucunda kesinleşen disiplin cezaları ilgililere tebliğ edilmekte, ilgilinin tekrar memuriyete dönmesi durumunda verilmiş olan cezanın uygulanması amacıyla karar özlük dosyasına konulmaktadır.

Memurun ceza kanununa göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel teşkil etmemektedir.

### 3.10. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz ve Yargı Yolu

Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı **Disiplin Kuruluna**, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı **Yüksek Disiplin Kuruluna** itiraz edilebilmektedir.

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren 7 gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşmektedir. Kesinleşmiş disiplin cezaları, kanuni düzenleme ile yargı kararlarının gerektirdiği durumlar hariç başka bir idari işlemlerle geri alınamamakta, değiştirilememekte ve ortadan kaldırılamamaktadır.

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

30 gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

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

Disiplin hukukuna aykırı davranışları nedeniyle disiplin cezası verilen memurlar, ilgili mercilere yapabilecekleri itirazlar yanında ayrıca, tüm disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna da başvurabilmektedir. Yargı yoluna başvurabilmek için disiplin cezasının kesinleşmesi gerekmektedir.

### 3.11. Disiplin Cezası Nedeniyle Bazı Görevlere Atanamama

Disiplin cezalarından;

- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl boyunca
- Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca,

daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamamaktadır.

### 3.12. Disiplin Cezalarının Özlük Dosyalarından Silinmesi ve Geri Alınması

Disiplin cezaları memurun özlük dosyasına işlenmektedir. Memurluktan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memurlar, söz konusu cezaların uygulanma tarihinden itibaren;

- Uyarma ve kınama cezalarında 5 yıl,

- Aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında 10 yıl,

geçtikten sonra, atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezaların özlük dosyasından silinmesini talep edebilmektedir.

Atamaya yetkili amir; disiplin cezası alan Devlet memurunun söz konusu süreler içindeki davranışlarını, disiplin cezasının özlük dosyasından silinmesi talebini haklı kılabilecek herhangi bir işlem bulunmamaktadır. Disiplin cezası ancak bir yargı kararı veya kanuni bir düzenlemeyle iptal edilebilir yahut Kanunda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde belli süreler geçtikten sonra söz konusu disiplin cezasının sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması talebine ilişkin ayrıca, ilgili Disiplin Kurulunun mütalâası alındıktan sonra işlem yapılmaktadır.

Disiplin cezalarının özlük dosyasından silinebilmesi için Kanunda belirtilen sürenin geçmesi, bu konuda ilgili memur tarafından bir talepte bulunulması; memurun davranışlarının olumlu olması yani bu isteğini haklı kılabilecek nitelikte olması gerekmektedir.

Kamu hizmetinin belli bir düzen içerisinde yürütülmesi için gerekli önlemlerden biri olan disiplin cezaları da bir idari işlem olmakla birlikte niteliği gereği diğer idari işlemlerden bazı farklılıklar taşımaktadır.

Kanun koyucu disiplin cezalarının verilmesindeki prosedürü ve bu cezaların özlük dosyasından silinmesindeki usulü ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. Disiplin cezaları mahiyetleri icabı yetkili organlarca ancak bir defaya mahsus kullanılabilecek yetkililerdir. Bu özellikle, disiplin cezasının yeni bir idari işlemle ortadan kaldırılmasına engeldir. Disiplin cezalarına ilişkin konularda idareye,

değiştirme veya oynama yetkisinin verilmesi kamu hizmetini zedeleyeceği gibi özlük dosyası üzerinde de değişiklik ve oynama anlamına gelmektedir. İlgili mevzuat çerçevesinde kesinleşen disiplin cezası, sadece memur için değil, cezaı veren idari makamlar için de bağlayıcı ve kesin nitelikte olup, işlem tesis edildikten sonra artık o işleme karşı idari makamlar tarafından yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamaktadır. Disiplin cezası ancak bir yargı kararı veya kanuni bir düzenlemeyle iptal edilebilir yahut Kanunda öngörülen düzenlemeler çerçevesinde belli süreler geçtikten sonra söz konusu disiplin cezasının sicil dosyasından silinmesi atamaya yetkili amirden istenebilir.

### 3.13. Disiplin Afları

Memurlar ile diğer kamu görevlilerinin bazı disiplin cezalarının affedilmesine yönelik olarak günümüze kadar dört defa özel kanun çıkarılmıştır. Söz konusu düzenlemeler;

- 25.12.1985 tarihinde 3249 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun,
- 18.06.1992 tarihinde 3817 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun,
- 28.08.1999 tarihinde 4455 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun,
- 22.06.2006 tarihinde 5525 sayılı Memurlar ile Diğer Kamu Görevlilerinin Bazı Disiplin Cezalarının Affı Hakkında Kanun.

Bu kanunlarla, memurlar ile diğer kamu

görevlilerine daha önce verilmiş disiplin cezaları, bütün hukuki sonuçlarıyla ortadan kaldırmıştır. **2006 yılından itibaren uzunca bir süredir Memur-Sen'in disiplin affını toplu sözleşme masasında ısrarla dile getirmesine rağmen çıkarılmamıştır.**

#### 4. Görevden Uzaklaştırma ve Uygulanması

##### 4.1. Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, memurlar hakkında ilgili mevzuat hükümleri uyarınca adli veya idari soruşturma sürecinde, soruşturmanın selameti ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için başvuru alan geçici bir yöntemdir. Bu karar ile memuriyet statüsü sona ermemektedir. Soruşturma neticesinde memuriyetten çıkarma kararı verilirse memuriyet sona ermekte, aksi yönde karar verilmesi durumunda ise görevden uzaklaştırma kararının sona erdirilmesi gerekmektedir. 657 sayılı Kanuna göre görevden uzaklaştırma kararı ihtiyati tedbir niteliğindedir.

657 sayılı Kanunda, görevden uzaklaştırmanın Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek memurlar hakkında alınan ihtiyati bir tedbir olduğu ve bu tedbirin soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabileceği hükme bağlanmıştır. Görevden uzaklaştırmada, memurun göreviyle olan ilişkisi fiilen sona ermektedir. Görevden uzaklaştırmanın amacı, memur hakkındaki soruşturmanın esenlikle yürütülmesini sağlamak ve kamu hizmetinin soruşturma nedeniyle aksamamasını önlemektir.

Kanunda, iki durumda görevden uzaklaştırma tedbirine başvurulabileceği anlaşılmaktadır. Bunlardan biri "*disiplin soruşturmasından*" kaynaklı, diğeri ise "*ceza kovuşturmasından*" kaynaklı görevden uzaklaştırmalardır.

Görevden uzaklaştırma ve bu konuya ilişkin diğer hususlar 657 sayılı Kanunun 137 ila 145 inci maddelerinde düzenlenmiştir.

##### 4.2. Görevden Uzaklaştırmaya ve Tedbiri Kaldırmaya Yetkili Olanlar

Bu kapsamda yetkili olanlar şunlardır.

- Atamaya yetkili amirler,
- Bakanlık ve genel müdürlük müfettişleri,
- İllerde valiler,
- İlçelerde kaymakamlar.

Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma tedbirinin, memurun kurumuna derhal bildirilmesi gerekmektedir.

Soruşturma sonunda disiplin yüzünden memurluktan çıkarma veya cezai bir işlem uygulanmasına lüzum kalmayan memurlar için alınmış olan görevden uzaklaştırma tedbirlerinin, bu tedbirleri alan söz konusu yetkililerce (Müfettişlerce verilen kararlar hakkında atamaya yetkili amirlerce) derhal kaldırılması gerekmektedir.

##### 4.3. Görevden Uzaklaştırılanların Göreve Başlatılması Gereken Haller

657 sayılı Kanunda görevden uzaklaştırılanların tekrar göreve başlatılmalarının iki

şekilde düzenlendiği görülmektedir. Bunlardan biri göreve tekrar başlatılmasının zorunlu olduğu haller, diğeri ise amire takdir yetkisinin verildiği durumlardır.

#### **4.3.1. Göreve Tekrar Başlatılması Zorunlu Olan Haller**

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce;

- Haklarında memurluktan çıkarmadan başka bir disiplin cezası verilenler,
- Yargılamanın menine veya beraatine karar verilenler,
- Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,
- Görevlerine ve memurluklarına ilişkin olsun veya olmasın memurluğa engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup cezası ertelenenler.

Bu kararların kesinleşmesi üzerine haklarındaki görevden uzaklaştırma tedbirinin kaldırılması gerekmektedir.

#### **4.3.2. Göreve Tekrar Başlatılmasında Amire Takdir Yetkisi Verilenler**

Memurun soruşturmaya konu olan fiillerinin, hizmetlerini devamı engel olmadığı hallerde yetkili amirler tarafından her zaman kaldırılabilmesine imkân sağlanmıştır.

#### **4.4. Görevden Uzaklaştıran Amirlerin Sorumlulukları İle Görevden Uzaklaştırmada Süre**

Görevinden uzaklaştırılan memurlar hak-

kında görevden uzaklaştırmayı izleyen 10 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler ile görevden uzaklaştırma tedbirinin derhal kaldırılması gereken hallerde bu tedbiri kaldırmayan amirler hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidirler.

Görevden uzaklaştırma;

- Bir disiplin kovuşturmasından kaynaklı olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmediği takdirde memurun görevine başlatılması gerekmektedir.
- Bir ceza kovuşturmasından kaynaklı olduğu takdirde ise görevinden uzaklaştırmaya yetkili amirin, ilgilinin durumunu her 2 ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar vermesi ve bu kararı da ilgiliye yazıyla tebliğ etmesi gerekmektedir. Ceza kovuşturması sırasında görevden uzaklaştırma disiplin kovuşturmasından farklı olarak azami bir süre ile sınırlandırılmamıştır.

#### **4.5. Görevden Uzaklaştırılanların Hak ve Yükümlülüğü**

Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde, sosyal hak ve yardımlarının tamamı ve diğer ödemelerinin ise üçte ikisinin ödenmesi gerekmektedir.

Memurun göreve tekrar başlatılmasının zorunlu olduğu hallerin gerçekleşmesi durumunda; bunların ödemelerinin kesilmiş olan üçte birinin kendilerine ödenmesi ve görevden uzakta geçirdikleri sürenin, derecelerindeki kademe ilerlemesinde ve bu sürenin derece yükselmesi için gerekli en az bekleme süresini aşan kısmı da üst dereceye yükselmeleri halinde, bu derecede kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilmesi gerekmektedir.

## 5. Tespitler ve Öneriler

Kamu hizmetlerinin kendine özgü kurumları ve kuralları olması nedeniyle kamu düzeninin, toplum düzenini sağlayan ceza hukuku kurallarıyla korunması mümkün olmamıştır. Kamu hizmetlerinin zamanında, etkili ve verimli bir biçimde yerine getirilebilmesi için ayrı kurallara ihtiyaç duyulmuştur. İşte bu ihtiyaçtan da disiplin kuralları ortaya çıkmıştır.

Disiplin kuralları; yürütülen kamu hizmetlerinin yerine getirilmesiyle görevlendirilenlerin, etkili ve verimli olarak çalışabilmeleri için gerekli olan davranış ve düzenlemeler disiplin kuralları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle disiplin kuralları, çalışanların, görevleri esnasında veya görevleri dışında, birbirleriyle ve vatandaşla olan ilişkilerinde uymaları gereken kurallar bütünüdür. Bu özellikleri nedeniyle disiplin kuralları, söz konusu çalışanların ödev ve yükümlülüklerini, yasaklanmış davranışlarını belirler ve kurumun iç düzenini korumaya çalışır.

Disiplin hükümleri bir yandan kamu düzenini korumaya çalışırken, diğer yandan ise

memurun hukukunu korumaya çalışmaktadır. Disiplin cezaları kamu çalışanlarının ortaya çıkmasıyla oluşan bir yapıdır. Eski çağlarda dahi, ismi farklı olsa bile kamu çalışanları olmuş ve bu çalışanlar hakkında bu nevi cezalar tatbik edilmiştir.

Disiplin cezaları bir idari işlem olmakla birlikte diğer idari işlemlerden bazı farklılıklar taşımaktadır. Bunlardan en önemlileri, kesinleşen disiplin cezalarının hem memuru hem cezayı veren idari makamları bağlamış olması, kesin nitelikte olması ve işlem tesis edildikten sonra artık o işleme karşı idari makamlar tarafından yapılabilecek herhangi bir işlem bulunmamasıdır.

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ve bu cezaların uygulama şekli ile discipline ilişkin diğer hususlar, Anayasa, 657 sayılı Kanun ve bu Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Disiplin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanunda disiplin hukukuna ilişkin konularda yapılacak düzenlemelerde aşağıda hususların göz önünde bulundurulmasında fayda bulunmaktadır:

- 657 sayılı Kanunda disiplin cezası gerektiren fiil ve haller ilk defa 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle düzenlenmiş ve daha sonra bazı kısmi değişiklikler yapılmıştır. İşin doğası gereği disiplin cezası gerektiren fiil ve hallerin tamamının Kanunda sayma imkânı bulunmadığından, Kanunda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilmesi hükme bağlanmıştır. Gerek bu kapsamda ortaya çıkan fiil ve haller gerek günün koşulları çerçevesinde ortaya çıkan ve

çıkması muhtemel fiil ve haller dikkate alınarak **disiplin cezası gerektirecek fiil ve hallerin günün koşullarına uygun olarak yeniden ele alınması gerekmektedir.**

- Disiplin cezası verilebilmesi için memur hakkında soruşturma açılması zorunlu olup, soruşturma yapılmadan disiplin cezası verilememektedir. 657 sayılı Kanunda disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar düzenlenmişken “Soruşturmacının” kim olacağı düzenlenmemiştir. Öncelikle disiplin soruşturması süreci özel bilgi ve tecrübe gerektirmektedir. Soruşturmacı olarak belirlenen kişinin bu konuda eğitim almış olması soruşturmanın selameti açısından oldukça önemlidir. **Soruşturmayı kimlerin yapabileceği ve soruşturmacının niteliği gibi hususlar Kanunda açıkça düzenlenmelidir.**

- 657 sayılı Kanunda, “Soruşturma Usulü ve Süreci” hakkında da herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Disiplin hukukunun uygulanmasında, **keyfilik ve usulsüzlüklerden kaçınmak için denetime ihtiyaç olduğu açıktır.** Dolayısıyla disiplin cezaları bir soruşturma sonucu uygulanacak işlemler olup soruşturma, belli usul ve şekillerde yapılmaktadır. Bu usul ve şekillerin önceden bilinmesi aynı zamanda memura da güvence sağlayacaktır. Dolayısıyla, **Kanunda soruşturma usulü ve süreci ile soruşturma raporunda olması gereken bilgi ve belgelerin neler olacağı ana hatlarıyla düzenlenmelidir.**

- Kanunun 132 nci maddesinde disiplin cezalarının verildiği tarihten itibaren hüküm ifade ettiği ve derhal uygulanması gerektiği, 135 inci maddesinde ise itirazda

sürenin kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gün olduğu ifade edilmiştir. Kanunda disiplin cezalarının ilgiliye hangi süre içinde tebliğ edileceği düzenlenmemiştir. Disiplin cezalarına ilişkin “**Tebliğ Süresinin**” de Kanunda düzenlenmesi ve **söz konusu disiplin cezalarının da tebliğ tarihinden itibaren hüküm ifade etmesinin daha doğru olacaktır.**

- Kanunda, geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanının uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Bu durumda, uyarma cezası önerilen memura bir alt cezanın ne şekilde uygulanacağı belli değildir. Kanun açıkça en alt cezanın uyarma cezası olduğunu belirtmiştir. Uygulamada yaşanan tereddütlerin giderilmesi amacıyla Kanunda uyarma cezası önerilenlere bir derece hafif ceza verilmesi gereken durumlarda **herhangi bir disiplin cezası verilmeyeceği hususunun düzenlenmesi** gerekmektedir.

- Kanunda, Devlet memurluğundan ölüm hali hariç herhangi bir nedenle ayrılan kişiler hakkında derdest disiplin soruşturmalarının akıbeti hakkında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu husus Kanunda açıkça düzenlenmelidir.

- Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler tarafından, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararıyla

verilmektedir. **Aylıktan kesme cezasının da niteliği, ağırlığı ve sonuçları göz önünde bulundurularak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında olduğu gibi disiplin kurulunda görüşülmesinin daha doğru olduğu** değerlendirilmektedir.

- 657 sayılı Kanunun ilk halinde disiplin cezalarından birisi de **“geçici olarak görevden çıkarma”** cezası idi. Söz konusu ceza daha sonraki düzenlemelerde yürürlükten kaldırılmıştır. Bazı fiil ve haller ile kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren fiil ve hallerin tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanarak memuriyetten çıkarma cezası alabilecekler için cezaya neden olan fiil ve halin niteliğine bağlı olarak bir aydan altı aya kadar aylıksız olarak **“geçici olarak görevden çıkarma”** cezasının yeniden ihdas edilmesinde fayda bulunmaktadır.

- Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında 1 ay içinde disiplin soruşturmasına, memurluktan çıkarma cezasında 6 ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanışımına uğramaktadır. Disiplin cezasına esas teşkil eden fiil ve hallerin niteliklerine göre farklı soruşturma zamanışımı süreleri yerine, **fiilin öğrenildiği tarihten itibaren 1 ay içinde disiplin soruşturması ve disiplin kovuşturmasının düzenlenmesi özellikle uygulamada ortaya çıkan karışıklıkları gidermek açısından** faydalı olacaktır.

- Kanunda, memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra memur hakkında derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak, garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı tespit edilen amirler ile görevden uzaklaş-

tırma tedbirinin derhal kaldırılması gereken hallerde bu tedbiri kaldırmayan amirlerin hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabi olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu amirlere **hukuki, mali ve cezai sorumluluk kapsamında ne gibi ceza verileceği ve içeriğinin netleştirilmesinde** fayda bulunmaktadır.

- Kanunda, disiplin cezalarına karşı hangi sürede ve hangi mercilere itiraz yoluna gidileceği düzenlenmiştir. Görevden uzaklaştırma işlemine karşı nasıl itiraz edileceği hususu düzenlenmemiştir. **Bu hususunda açıkça düzenlenmesi gerekmektedir.**

- Kanunda görevden uzaklaştırmanın bir disiplin kovuşturması icabından olduğu takdirde en çok 3 ay devam edebileceği, bir ceza kovuşturması icabından olduğu takdirde ise görevinden uzaklaştırmaya yetkili amirin ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi hakkında bir karar vereceği hükme bağlanmıştır. Gerek ceza kovuşturmalarının gerek konuya ilişkin sürecin uzun sürmesi nedeniyle, bir **memur uzun süre görevden uzakta kalabilmekte ve bundan kaynaklı mağduriyet yaşayabilmektedir.** Söz konusu mağduriyetin yaşanmaması için ceza kovuşturmalarından kaynaklı görevden uzaklaştırmalarda da disiplin kovuşturmalarında olduğu gibi, tutukluluk haline dayalı olanlar hariç olmak üzere üst sınır getirilmesi doğru olacaktır.

- Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliğinde disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurullarına, varsa memurun üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin de üye olarak katılacağı belirtilmiştir. **Söz konusu kurullarda,**

talebi halinde sendikalı olmayan memurlar için de istihdam edildiği kamu kurum ve kuruluşunun yer aldığı hizmet kolundan olmak üzere memurun tercih ettiği sendikanın *(hiçbir sendikaya üye olmayan kamu görevlisinin talebi, sendikanın da uygun bulması halinde)* temsilci bulundurması faydalı olacaktır.

- Kanunda düzenleme yapılarak, **Disiplin Kurullarında yer alacaklar içerisinde sendika temsilcisinin açıkça belirtilmesi**, uygulamada ortaya çıkan ve keyfi tutumlara neden olan sorunlar giderilmelidir.

- Yaklaşık 20 yıla yakın bir süredir çıkarılmayan **“Disiplin Affı”** çıkarılmalıdır.

- Farklı istihdam biçimlerinde yer alan kamu görevlilerine yönelik uygulanan farklı **zaman aşımı süreleri tekleştirilmeli, sadeleştirilmeli ve yeniden** düzenlenmelidir.

- Muhakkiklerin soruşturma yapma usulü de kanunda düzenlenmelidir.

- Soruşturma dosyasına erişim ile ilgili güvence (savunma istemi ile birlikte soruşturma raporunun ilgiliye tebliği) Kanun’da düzenlenmelidir.

# DOKUZUNCU BÖLÜM

Kamu Personel Sisteminin  
Doğru İşleyişine Katkı Sunacak  
İş Sağlığı ve Güvenliği, Mesleki  
Sorumluluk Önlemleri İle  
Kamu Görevlisine Karşı  
Şiddetin Önlenmesi

# Kamu Personel Sisteminin Doğru İşleyişine Katkı Sunacak İş Sağlığı ve Güvenliği, Mesleki Sorumluluk Önlemleri İle Kamu Görevlisine Karşı Şiddetin Önlenmesi

Tüm dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler sonucunda günümüz toplumlarında mal ve hizmetlere çok hızlı ulaşılmakta, üretim, karlılık ve müşteri memnuniyeti baskısı ile hem özel hem de kamu sektöründe global bir yarışın yaşandığı görülmektedir.

Toplumlar tüketim toplumu haline hızla dönüşürken mal ve hizmet üretmek için örgütlenmiş yapılar, her geçen gün yükselen hizmet standartlarını sağlayabilmek adına dönüşüm, gelişim ve inovasyona ihtiyaç duymaktadır. Son 200 yılda iş hayatı önemli değişimler geçirmiş olup son dönemde ise iş sürelerinin azaltıldığı, iş yükü ve baskısından uzak çalışma ortamlarının tasarlandığı, çalışanları sosyal hayattan koparmayan çalışma düzeni ile mutlu çalışanlara sahip olan yapıların çok daha başarılı olduğunu görmekteyiz.

Ülkemizde her alanda hizmet veren milyonlarca memur ve 85 milyon vatandaşın bulunduğu dikkate alındığında, hizmetlerin sunucusu durumunda bulunan kamu görevlileri ile kamu hizmetinden faydalanan vatandaşların sık sık rahatsız edici bir şekilde karşı karşıya geldiği görülmektedir. Kamu hizmeti sunucusu memurları, iş yerinin ve

iş ortamının getirdiği risklere karşı koruma görevi kamu işvereniye aittir. İşverenin bu sorumluluğu uluslararası anlamda iş sağlığı ve güvenliğini iş hayatının en önemli konuları arasında yer almasına sebep olmakta ve hatta iş kazası ve meslek hastalıkları düzeyleri ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ve vatandaşlarına verdiği değeri gösteren parametreler olarak değerlendirilmektedir.

Vatandaşlarına kaliteli hizmet sunmaya çalışan kamu kurumları, çalışanlarını işin getirdiği risklere karşı korurken hizmet gereği yapılan iş ve işlemlerden olumlu/olumsuz etkilenen veya hizmet sunumundan memnun olmayan vatandaşların sözlü, psikolojik veya fiziksel şiddetinden de korumakla görevlidir. Kamu tarafı, hem işveren hem de devlet vasfının gereği olarak bazı tedbirleri ve önleyici mekanizmaları hayata geçirmekte çoğu işverenlere göre daha hızlı ve etkili davranışa da; iş sağlığı ve güvenliği noktasında alması gereken tedbir ve önlemlerden kaçınabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal ve uluslararası düzeyde devlet, işveren, sendikalar ve meslek odaları önemli çalışma ve araştırmalar gerçekleştirmektedir. Dünyada

uluslararası düzeyde ülke bazında iş sağlığı ve güvenliği noktasında kurumsal yapılar bulunmakla birlikte; küresel ölçekte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik de yapılar yer almaktadır. Bunlar;

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO)
- Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA EU)
- Ülkemizde ise;
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)
- Kamu Görevlileri Sendikaları,
- İşçi Sendikaları,
- İşveren Sendikaları,
- Meslek Örgütleri/Odaları

yer almaktadır.

ILO iş kazasını “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamış ve ülkemizde ise iş kazası “sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenlen veya ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında son 20 yılda önemli adımlar atılmış ve 6331 sayılı yasanın hayata geçirilmesi ile tüm sektörlerde iş kazası ve meslek hastalıklarına rastlanma sayısında memnuniyet verici azalmalar meydana gelmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında eksiklikler halen bulunmasına karşın süreç olumlu yönde ilerlemekte

ancak kamu görevlilerine karşı şiddetin her geçen gün artış gösterdiği de verilere yansımaktadır.

Kamu görevlilerine yönelik, kamu iş yerinde veya denetim, kontrol, inceleme, yer tespiti, kamulaştırma ve benzeri nedenlerle işyeri dışında şiddet eylemleri gerçekleştirildiği kamuoyuna sıklıkla yansımaktadır. Bu tür şiddet, kamu görevlisinin işini yapmasına engel olması yanında, kamu hizmetlerinin de doğru, düzgün ve zamanında yapılmasını engelleyerek, kamu zararının doğmasına sebep olmaktadır.

Güvenli çalışma ortamının sağlanması adına hem iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak hem de kamu görevlisine karşı yönelen psikolojik veya fiziksel şiddete karşı önlemler almak kamu işverenin sorumluluğundadır. Bu nedenle kamu işvereni işyerinde veya işyeri dışındaki psikolojik taciz, sözlü taciz ve fiziksel şiddete karşı farklı zamanlarda pek çok önlem almış ve düzenlemeler yapmıştır. Bu düzenlemelerin en temeli ve en çok bilineni Türk Ceza Kanununun, Görevi Yaptırmamak İçin Direnme Suçu başlıklı 265’inci maddesinde düzenlenmiştir.

(1) Kamu görevlisine karşı görevini yapmasını engellemek amacıyla, **cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.**

(2) Suçun **yargı görevi yapan kişilere karşı işlenmesi halinde, iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.**

(3) Suçun, kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle veya **birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte biri oranında artırılır.**

(4) Suçun, **silahla ya da var olan veya var sayılan suç örgütlerinin** oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkralara göre verilecek ceza **yarı oranında artırılır.**

(5) Bu suçun işlenmesi sırasında **kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle** ağırlaştırılmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda, **ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır.**

Kamu görevlilerinin bütününe kapsayacak ve şiddet olaylarını önleyecek şekilde; failleri cezalandıracak, mağdurlara hukuki koruma sağlayacak ve şiddet olayını sonlandıracak caydırıcı mekanizmaların ve cezaların devreye sokulması gerekmektedir. Özellikle kamu görevlilerine karşı işlenen suçlarda tutuklu yargılanma müessesesine ilişkin önlemler geliştirilmeli; görevi başındaki kamu görevlisine karşı işlenen suçlar katalog suçlar arasına alınmalı, yaptırımların etkinliği ve caydırıcılığı sayesinde, hali hazırda görevini ifa etmekten ve kamuya yarar sağlamaktan başka amacı olmayan kamu görevlilerine karşı işlenen suçlar önleyici mekanizmalarla azaltılmalıdır. Kamuoyuna yansıyan çok daha ötesinde sağlık çalışanlarına, eğitimcilere, denetim, kontrol, inceleme, yer tespiti, kamulaştırma ve benzeri nedenlerle işyeri dışında yer alan kamu görevlilerine yönelik şiddet olayları yaşanmaktadır.

Aynı zamanda; iş yeri içerisinde de kamu görevlilerinin motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyen mobbing olayları yaşanmaktadır. **“İş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi”ne ilişkin Genelge yayımlanarak Kurul oluşturması** oldukça önemlidir. Toplu sözleşme masasında da uzunca süre-

dir teklif olarak yer verdiğimiz “Kamu görevlilerine yönelik ‘mobbing’ fiillerinin tespiti için işyerlerinde aralarında sendika temsilcilerinin de bulunduğu ‘Mobbing Kurulları’ oluşturulması” hususu bu süreci yakından takip ettiğimizi ve çözüm yöntemini de belirttiğimizi göstermektedir.

Diğer taraftan, kamu hizmeti sunumunda birçok alanda görev ve sorumluluğa sahip başta teknik personel olmak üzere birçok kamu görevlisi bulunmaktadır. Kamu hizmetinin sunumu noktasında ilk elden sorumluluk üstlenen kamu görevlileri, çok uzun süreler sonra hukuki ve cezai sorumluluklar getirmektedir. İdarenin ve kamu görevlilerinin sorumluluğu çerçevesinde düzenlemeler bulunsa da kamu görevlilerini yaptığı iş ve işlemler karşısında mali, hukuki ve idari açıdan koruyan kapsamlı bir sigorta bulunmamaktadır.

## Öneriler

- İSG tehlike sınıflarına göre tüm çalışanlara ilave ücret ya da tazminatlar verilmeli, kamu görevlilerinden çok tehlikeli işyerinde çalışan ile az tehlikeli işyerinde çalışanlara unvan bazlı eşit ücret ödenmesi adaletsizliğinden vazgeçilmelidir.
- Deprem, sel, baskın, heyelan, orman yangını ve benzeri doğal afetlerin önlenmesi faaliyetlerinde veya afetlerin yaşanması sonrası hayatın eski haline döndürülmesinde görevlendirilen personel, hayati tehlike yaşayarak görevini yerine getirmeye çalışmaktadır. Asbestli veya kirli-tozlu ortam, hasarlı yapının yıkılma tehlikesi, afetin tekrarlanması riski gibi tüm bu zor ve

risk barındıran şartlarda görevini yerine getirip Ülkesine hizmet eden personele aldığı sorumluluk ve risklerin karşılığında ilave ödeme yapılmalıdır.

- Kamu görevlilerinin günlük 8 saati aşan sürelerde ve hafta tatili kullanma imkanı bile sağlanmadan çalıştırılmaları, dinlenme haklarına personel yetersizliği vb. nedenler ile dikkat edilmemesi, fazla mesai yaptırılmasına rağmen fazla çalışmaları için ücret verilmemesi ya da verilen fazla mesai ücretlerinin son derece yetersiz olması, hafta tatili çalışması ücreti uygulamasının olmaması gibi çalışma hayatında uluslararası anlamda kabul görmüş uygulamalara aykırı durumların ortadan kaldırılması için kamu görevlilerine Hafta Tatili Çalışması Ücretinin verilmesi ve fazla mesai ücretlerinin, normal saat ücretinin %50 fazlası olacak hale getirilmesi gerekmektedir.

- İş Sağlığı ve Güvenliği alanında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden sağlanan hizmetin kurumsal hafıza üretememesi, çalışanlar üzerinde etkili olmaması, işveren temsilcileri tarafından ciddiye alınmamasına ve işyerinin özel koşullarını bilmekten uzak olmasına rağmen ekonomik olması nedeniyle kamu idarelerince devam ettirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri kamu görevlilerinin üstlenmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır.

- Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve temel adımların atılmasını sağlayan ve sonrasında ise gelişim ve dönüşümünde rol oynayan, temel politikaların belirlenmesinden ve işyeri bazlı düzenlemelere katkı sunan Memur-Sen’in işyeri fiziki koşulları, çalışma şartları, ergonomi, sorumluluk ve

riskler için ödenecek tazminat ve benzeri toplu sözleşme taleplerinin maliyet unsuru olarak görülmeyerek hayata geçirilmesi gerekmektedir.

- Kamu hizmetinin yerine getirilmesi sırasında, kamu yararına olsa bile bir kısım vatandaşın sonucundan hoşnut olmadığı iş, işlem veya projeleri engellemek için şiddetle başvurduğu durumların ortaya çıkmasını engellemek için mevcut cezaların caydırıcılığını kaybetmesi nedeni ile caydırıcı hale getirilmesini temin ederek, kamu hizmetleri hakkında eğitim süreçlerinin artırılması gerekmektedir.

- Özerk yapıda kamuda şiddet gözlem ve iş sağlığı ve güvenliği denetim mekanizmaları kurulmalı ve bu mekanizmalar sendika, meslek odası ve benzeri sivil toplum kuruluşları ile birlikte üst düzey kamu görevlilerinin bulunmasının sağlanmalıdır.

- Kamu görevlilerinin 7/24 çalışmaya hazır bulunmaları, hafta sonu, bayram, gece-gündüz çalışmaları, afetlerde Devletin vatandaşa uzanan eli olarak görev yapmaları, ülkemizde yaşanan her türlü olumsuzluğun giderilmesinde hep en ön saflarda görev almaları nedeni ile görevi sırasında ihtiyaç duyacağı teknik giyim malzemeleri iş sağlığı ve güvenliği kapsamında Kişisel Koruyucu Donanım olarak araziye çıkıp çıkmadığına bakılmaksızın emre amade olarak bulunmak adına sürekli verilmeli, sıcak soğuk demeden, kar, kış, yağmur, çamur demeden görevini ifa edip devletini temsil eden personele ayrıca Koruyucu Giyim Malzemesi verilmelidir. Kamu görevini ifa ederken pek çok kamu görevlisinin kendi özel eşyalarını kullanarak hizmet vermekte

olduğu ve görevini hakkıyla yapmaya çalışırken zarara uğradıkları unutulmamalıdır.

- Görsel, yazılı veya sosyal medya üzerinden kamu görevlilerine yönelik yapılan, taciz, tehdit veya baskı oluşturabilecek durumların öncelikli olarak yargı makamlarınca ele alınmasının sağlanması ve kamu görevlisinin ve kamu görevinin itibarının düşürebilecek durumların önlenmesi için ek tedbirler alınmalıdır.

- Arazi koşullarında görev yapan kamu görevlilerinin kendilerine yönelik gerçekleşecek silahlı saldırılara karşı ve yabancı hayvan saldırılarına karşı kendilerini koruyabilmelerini sağlamak adına, bu tür görevlerde yanlarında silah bulundurmaları için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- Kamu görevlisine karşı işlenen suçlarda iyi hal indirimi, denetimli serbestlik, hükmün açıklanmasının geriye bırakılması, cezanın paraya çevrilmesi, ertelenmesi gibi cezanın caydırıcılığını azaltacak yöntem ve usullerin uygulanması yasaklanmalıdır.

- Kamuda mesleki sorumlulukları dolayısıyla yargılamalarda ücreti kurum tarafından ödenen avukat tayin edilmeli, personelin haklı çıkması durumunda yargı giderleri kurum tarafından karşılanmalıdır.

- Kontrol, denetim, inceleme ve benzeri görevlerde olan personele mali sorumluluk sigortası/mesleki sorumluluk sigortası yaptırılmalı, bu sigorta kurum tarafından karşılanmalı ya da proje bazlıysa projeye dahil edilmelidir. Mesleki sigorta, personelin üstlendiği proje ve yatırımların maliyetlerinin içerisine giydirilerek ortak fon oluşturulması sağlanmalı ve kamuya maliyet üretilmesi engellenmelidir.

- Benzer uygulama örnekleri olan ve farklı unvanlarda yer alan koruma kalkanı yaygınlaştırılmalı, hizmet ve unvan düzenlemesi yapılarak kamuda sigorta/koruma yaygınlaştırılmalıdır.

- İş makinası ve araç kullanan personele üzerinde bulunan sorumluluklar dikkate alınarak, sigorta ve kasko işlemleri kurumca yapılmalıdır.

- İşyerlerinde içerisinde sendika temsilcilerinin de bulunduğu "Mobbing Kurulları" kurulmalı, kamu görevlilerine yönelik mobbing uygulayanlar hakkında disiplin soruşturması açılmalıdır.

- İş sağlığı ve güvenliği başta olmak üzere dijitalleşme ve yeşil dönüşüm alanlarında insan unsurunu ön plana çıkaracak önlemler alınmalıdır.

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# ONUNCU BÖLÜM

Kamu Görevlilerinin Mali ve  
Sosyal Hakları

# Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Hakları

## 1. Mali ve Sosyal Hakların Anayasal Çerçevesi

1961 ve 1982 Anayasalarında kamu görevlilerinin aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin nasıl düzenleneceği “Yürütme” bölümünde düzenlenmiştir.

1961 Anayasasının 117 nci maddesinde,

*“Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerinin, genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslı ve sürekli görevler, memurlar eliyle görülür.*

*Memurların nitelikleri, atanmaları, ödev ve yetkileri, hakları ve yükümleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.”* hükmü,

1982 Anayasasının 128 inci maddesinde ise,

*“Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslı ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, mali ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.”* hükmü yer almıştır.

Söz konusu düzenlemelere göre kamu görevlilerinin aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin kanunla düzenlenmesi hükme

bağlanmış, 2010 yılında 1982 Anayasasının 53 ve 128 inci maddelerinde 5982 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle kamu görevlileri için “*toplu sözleşme yapma hakkı*” elde edilmiştir. Böylece, kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının hem “*kanunla*” hem de “*toplu sözleşmeyle*” belirlenebilmesine imkân sağlanmıştır.

Kamu görevlilerinin mali hakları belirlenirken sosyal taraflara danışılmadan tek taraflı yapılan düzenlemeler mevcut sistemi bozmuş ve aynı zamanda çalışma hayatında da huzursuzluğa neden olmuştur.

## 2. Mali ve Sosyal Hakların Önemi

Bir ülkenin personel sistemi içerisinde en karmaşık ve en sorunlu süreçlerin başında hiç kuşkusuz maaş/ücret sistemi, dolayısıyla kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları gelmektedir.

Ücret, en genel anlamıyla çalışana emeği karşılığında ödenen bedeldir. Kamu sektöründe bu emeğin karşılığı “*maaş*” kavramıyla ifade edilmektedir. Maaşlar, kamu görevlilerinin sarf ettikleri emek ya da sundukları hizmetin karşılığında banka hesaplarına yatırılan ve statüleri, kadro/pozisyon unvanları, eğitim durumları ve hizmet sundukları kurum ve yerler gibi kriterlere bağlı olarak değişen parasal değer olarak tanımlanmaktadır.

Çeşitli kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinden sorumlu farklı statü ve değişik kadro/pozisyonlardaki kamu görevlilerinin ücretlerinin neye göre, nasıl ve hangi düzeyde belirleneceği, gerek hiyerarşik gerek statüler arasında dengelerin nasıl kurulacağı ve nasıl devam ettirileceği, yılın belirli dönemlerinde ne kadar artış yapılacağı ve bu artışların bütçeye maliyetinin ne olacağı gibi hususlar, tarafları Devlet, kamu görevlisi ve sendikalar olan geniş bir kesimi çok yakından ilgilendirmektedir.

Toplu sözleşme ve/veya zam dönemlerinde kamu görevlilerine yapılacak artışlara ilişkin tartışmaların ve sıkı pazarlıkların temelinde; Devlet açısından bu ödemelerin bütçe giderleri içerisinde en önemli gider kalemlerinden biri olması ve bununla yıllar itibarıyla sürekli artıyor olması, kamu görevlileri açısından ise asıl gelir kaynaklarını oluşturmasıdır.

Bir taraftan kamu görevlilerinin alım gücünü yitirmemesi ve daha fazla alım gücü elde edebilmesi için uğraş veren yetkili Konfederasyon ve yetkili sendikaların maaşları artırma çabaları, diğer taraftan ise kamu harcamalarını kısarak ya da daha az artmasını sağlamak suretiyle bütçe denkliliğini sağlamaya çalışan Devletin maaş artışlarını düşük tutma gayreti, ülkemizin üzerine odaklandığı en önemli konulardan biri olarak ön plana çıkmakta ve çıkmaya da devam edeceği görülmektedir. Nitekim çalışma hayatında yer alan bütün bireylerin beklentisi; emeği ve gayreti ile alın terinin karşılığı olan ücretin adil, makul ve hakkaniyetli olarak belirlenmesidir.

Tüm yapılar gibi, kamu kurum ve kuruluşlarının başarısı da temelde insan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Özellikle emek yoğun bir nitelik gösteren kamu hizmetleri kesiminde insan unsuru daha da önem kazanmaktadır. Dengeli ve adil bir maaş sistemi içerisinde aldığı maaş ve çalışma koşulları yönünden mutlu ve tatmin olan bir kamu görevlisinin motivasyonu, performansı ve kurumuna olan aidiyet duygusunun sürekli artacağı aşîkârdır. Geçim ve gelecek kaygısından uzak olan kamu görevlileri kendilerini tamamen işlerine verebileceklerdir. Bu da kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli sunulmasını sağlayacaktır. Kısacası, iyi ve adil bir maaş sistemi kamu görevlisi ve kurumların performansı açısından da son derece önemli bir süreçtir. Kamu görevlilerinin motivasyonu, kurum performansını, kurumların performansı da ülkenin toplam performansı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olacaktır.

Özellikle son dönemlerde gelir dağılımında yaşanan adaletsizlik ve yüksek enflasyon sebebiyle çalışanların ücretlerinin artırılması ve adil dağılımın sağlanması noktasında haklı ve doğru talepler hem kamu görevlileri hem de kamu görevlilerinin temsilcisi emek örgütleri tarafından dile getirilmiştir. Kamu personel sisteminde, büyük bir hizmet çeşitliliğine ve kamu hizmetinin vazgeçilemez bir alana sahip olması nedeniyle geçmişten günümüze farklı maaş/ücret düzenlemeleri hayata geçirilmiştir.

Maaş sisteminin odağında yer alan personelin özellikle statü itibarıyla çeşitliliği, aynı statü içinde de farklı hizmet sınıflarına tabi olmaları ve bunların da çok değişik kamu

kurum ve kuruluşlarında farklı kamu hizmetlerini ifa etmek üzere istihdam edilmeleri; gerek statüler arasında gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay anlamda, personel arasında maaş dengelerinin sağlanmasının hayli zor olduğu da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

### 3. Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi

Kamuda istihdam biçiminin en önemli olan memurluk rejimi, Türkiye’de tarihsel süreç içerisinde farklı uygulamalara tabi olmuştur. Osmanlı padişahı Sultan II. Mahmut’tan itibaren başlayan memurlara düzenli maaş ödeme sistemi, 1930’lu yıllarda uygulamaya konan Barem Rejimi ile devam etmiş ve 1965 yılında çıkarılan ancak, 1970 yılında yürürlüğe girebilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile günümüze kadar gelebilmiştir.

Memurların mali ve sosyal haklarına ilişkin olarak 657 sayılı Kanunda ve diğer ilgili mevzuatta zaman içerisinde yapılan ve yeni ödeme unsurları içeren genel düzenlemeler şunlardır.

#### 3.1. Aylık, Mahrumiyet Yeri Ödeneği, Yakacak Yardımı, Ek Ders Ücreti, Fazla Çalışma Ücreti ve Aile Yardımı Ödeneği

657 sayılı Kanunun ilk halinde, memurlara; “Aylık”, “Ek Ders Ücreti”, “Fazla Çalışma Ücreti”, “Mahrumiyet Yeri Ödeneği” ve “Yakacak Yardımı” ile “Aile Yardımı Ödeneği” gibi ödemeler yapılması hükme bağlanmıştır.

Anılan düzenlemede, sınıfların Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulacak Sınıf Tüzüklerinde, kamu kurum ve kuruluşlarının görevlerini yerine getirmek üzere ihtiyaç duyacakları kadroların ise “Genel Kadro Kanunu” ile yürürlüğe konulacağı belirtilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılacak memurlar için belirlenecek kadrolarda; kadro unvanı, sınıfı, derecesi ve derecelerin en az ve en çok göstergeleri ile kadro adedinin yer alması öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemelere bakıldığında;

- “Kadroya” bağlı olarak sınıf tüzüklerinde tespit edilecek olan **gösterge** ile her yıl genel bütçe kanunuyla belirlenmesi öngörülen **katsayının** çarpımı sonucu bulunacak tutarda “**aylık**” adı altında bir ödeme,
- Ülkenin tabii, ekonomik, sosyal, kültürel, sağlık ve ulaştırma şartları dolayısıyla memurların yaşama ve çalışmasında zorluk ve darlık gösteren ve Bakanlar Kurulunca belirlenen “**yerleşim yerlerinde**”, mahrumiyet derecesine bağlı olarak bütçe kanunuyla belirlenen tutarda “**mahrumiyet yeri ödeneği**” adı altında bir ödeme,
- “Sosyal haklar ve yardımlar” başlığı altında ise bütçe kanunuyla belirlenen tutarda “**aile yardımı ödeneği**”, Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenen tutarda (tüm memurlara aynı tutarda) ise “**yakacak yardımı**” adı altında ödeme,

yapılması, ayrıca mevzuatında öngörülen çalışma saatleri dışında ilave çalışanlara ise Kanunda öngörülen tutarda “**ek ders ücreti**” ve Yönetmelikte belirlenecek tutarda ise “**fazla çalışma ücreti**” gibi ödemeler öngörülmüştür.

Kanunda aylıklara ilişkin gösterge rakamlarının sadece alt ve üst gösterge rakamları (*en düşük 70 ve en yüksek 1.000*) tespit edilmiş olup, kadroya dayalı olarak memurlara yapılacak aylığa ilişkin gösterge rakamlarının; hizmetin Devlet için taşıdığı değer, varsa, hizmet riski ve değişik hizmet şartları gibi hususlar göz önünde bulundurulmak suretiyle her derece ve kademe için Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulacak Sınıf Tüzüklerinde belirlenmesi hükme bağlanmıştır.

1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak hizmet sınıfları ve bütün hizmet sınıflarını kapsayacak şekilde tek bir “Gösterge Tablosu” yürürlüğe konulmuştur. 16 derece ve 9 kademededen, gösterge rakamları 70 ila 1000 arasında değişen bu Tablo, 1/3/1970 - 31/1/1974 tarihleri arasında uygulanmıştır. 1/2/1974 tarihinden geçerli olmak üzere söz konusu Gösterge Tablosu ve gösterge rakamları 1974 tarihli ve 9 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yeniden düzenlenmiş, 16 olan derece sayısı 15’e indirilmiş ve en düşük gösterge rakamı 70’den 125’e yükseltilmiştir. 1975 tarihli ve 1827 sayılı Kanun ile 1/3/1975 tarihinden geçerli olmak üzere en düşük gösterge rakamı 125’den 160’a çıkarılmıştır. 1978 tarihli ve 14 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 1/11/1978 tarihinden geçerli olmak üzere gösterge rakamları 300 ila 1200 arasında, 1982 tarihli ve 2595 sayılı Kanun ile 1/3/1982 tarihinden geçerli olmak üzere gösterge rakamları 380 ila 1400 arasında, 1989 tarihli ve 366 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ise 500 ila 1500 arasında değişecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Aylığın hesaplanmasına ilişkin gösterge rakamının tutara çevrilmesinde “katsayı” kul-

lanılması ve bu katsayının ise memleketin ekonomik gelişmesi, genel geçim şartları ve Devletin mali imkânları göz önünde bulundurulmak suretiyle her yıl “*genel bütçe kanununda*” tespit edilmesi öngörülmüştür.

### 3.2. Ek Gösterge ile İş Güçlüğü, İş Riski ve Teminindeki Güçlük Zamları

1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanunla, 657 sayılı Kanunda bazı değişiklikler yapılmıştır. Yukarıda da kısmen belirtildiği üzere anılan değişiklikler kapsamında sınıf tüzüklerinde belirlenmesi gereken hizmet sınıfları, memurların eğitim durumu ve Kanundaki diğer şartlara bağlı olarak bu sınıflar içerisinde göreve başlayacakları ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri, bütün sınıflar itibarıyla her derece ve kademenin aylıklarına esas teşkil eden gösterge rakamları Kanuna eklenen “Gösterge Tablosunda” belirlenmiştir. Söz konusu Tablo 16 dereceli olup, Tablodaki gösterge rakamları, derece ve kademelere bağlı olarak 70 ila 1.000 arasında değişecek şekilde belirlenmiştir. Anılan düzenlemeyle;

- Göstergeye bağlı “*aylığın*” aynen muhafaza edildiği, ancak sınıf tüzüklerinde belirlenmesi öngörülen gösterge rakamlarının tüm hizmet sınıflarını kapsayacak şekilde Kanunda belirlendiği,

- Kanunda ayrıca, genel idare hizmetleri sınıfının 1 ila 4 ncü derecelerine dâhil görevlilerden yönetim sorumluluğu ve Devlet için taşıdıkları önem gibi hususlar göz önünde bulundurulmak suretiyle, Bakanlar Kurulunca tespit edilip yılı bütçe kanunlarında gösterilenlerin derece ve

kademelerindeki gösterge rakamlarına; 50, 100, 150 veya 200 gibi rakamların eklenmesine imkan tanımak suretiyle “**Ek Gösterge**” aylığının alt yapısının oluşturulduğu,

- Bölgesel ekonomik şartlar ve hizmetin mahiyet ve icaplarının gerektirdiği hallerde Bakanlar Kurulu kararıyla 50 ila 70 arasında gösterge tespitine ve bu şekilde ihdas edilen dereceler üzerinden ilgili mevzuatı çerçevesinde kadro alınabilmesine imkan sağlandığı ve bu kapsamda ihdas edilecek kadrolardakilere de ek gösterge aylığı şeklinde bir ödeme öngörüldüğü,
- Hayat ve sağlık için tehlike veya çalışma şartları bakımından güçlük arz eden veya normalin üstünde gayret sarfını gerektiren veya eleman temininde güçlük çekilen görevler için Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulacak Yönetmelikte belirlenecek tutarda “İş Güçlüğü, İş Riski ve Teminindeki Güçlük Zamları” adı altında yeni bir ödeme unsuru ihdas edildiği,

görölmektedir.

Ek gösterge aylığına ilişkin olarak; önce 1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanunda genel idare hizmetleri sınıfının 1 ila 4 ncü derecelerine dâhil görevlilerden Bakanlar Kurulunca tespit edilenlerin gösterge rakamlarına 50, 100, 150 veya 200 gibi rakamların eklenmesine, 1975 tarihli ve 1897 sayılı Kanun ile 1/3/1975 tarihinden geçerli olmak üzere mülkî idare amirliği hizmetleri sınıfında bulunanların gösterge rakamlarına derecelerine bağlı olarak 100, 150 ve 200 rakamların eklenmesine imkân sağlanmıştır. 1979 tarihli ve 2183 sayılı Kanun ile milli istihbarat hizmetleri ve emniyet hizmetle-

ri sınıflarından 1 ila 4 üncü derecelerdeki bazı personele de ilave gösterge verilmesi sağlanmış ve ayrıca mülki idare amirliği hizmetleri sınıfındaki personel ile genel idare hizmetleri sınıfındaki bazı yöneticilerin ilave göstergeleri yeniden düzenlenmiştir. 1982 tarihli ve 2595 sayılı Kanun ile 1/3/1982 tarihinden geçerli olmak üzere yardımcı hizmetler sınıfı hariç olmak üzere tüm hizmet sınıflarındaki belirli unvanlardaki personele ek gösterge verilmesi yönünde kapsamlı bir düzenleme yapılmıştır. Ek göstergeler; 1990 tarihli ve 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yapılan düzenlemeye kadar ya madde metinlerinde ya da Bakanlar Kurulu kararlarıyla, 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle ise hizmet sınıfları esas alınarak 657 sayılı Kanuna eklenen (I), (II) ve (III) sayılı Cetvellerde düzenlenmiştir. Zaman içerisinde yapılan diğer düzenlemeler ile ise bazı hizmet sınıflarının bazı dereceleri hariç tüm personele ek gösterge verilmesi sağlanmıştır.

Yan ödeme aylığına ilişkin olarak da (iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamları) ilk önce 1970 tarihli ve 1327 sayılı Kanunla hayat ve sağlık için tehlike veya çalışma şartları bakımından güçlük arz eden veya normalin üstünde gayret sarfını gerektiren veya eleman temininde güçlük çekilen görevler için Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulacak Yönetmelikte belirlenecek tutarda “iş güçlüğü, iş riski ve teminindeki güçlük zamları” adı altında ödeme yapılmasına imkân sağlanmıştır. Bu ödeme, 1/3/1970 ile 31/5/1974 tarihleri arasında yılı bütçe kanunları ve Bakanlar Kurulunca yürürlüğe konulan ilgili yönetmeliklerde yapılan düzenlemelere istinaden “tutar”

şeklinde belirlenmiş ve ödenmiştir. 1/6/1974 tarihinden itibaren ise söz konusu ödeme, Yan Ödeme Kararnamelerinde belirlenen “puanlar” ile yine aynı Kararnamelerde tespit edilen “yan ödeme katsayısının” çarpımı sonucu bulunacak tutar şekline dönüştürülmüştür. Bu yöndeki ilk Kararname, 7/8672 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıdır. Bu Kararnamede, yan ödeme aylığına ilişkin zamlar puan şeklinde belirlenmiş ve bu puanların tutara çevrilmesinde ise uygulanacak “yan ödeme katsayısı” “4” olarak belirlenmiştir. Zaman içerisinde yapılan diğer düzenlemeler ile personelin içinde bulunduğu hizmet sınıfı, işgal ettiği kadro, eğitim durumu ve görev yaptığı kurum ve yerleşim yerleri ile görevin riski gibi kriterlere bağlı olarak ilgili Bakanlar Kurulu kararında belirlenen puanlar üzerinden tüm personel yan ödeme aylığından yararlandırılmıştır.

### 3.3. Özel Hizmet Tazminatı

1982 tarihli ve 2595 sayılı Kanunla, 657 sayılı Kanunda bazı değişiklik yapılmıştır. Söz konusu düzenleme kapsamında, kurumların üst yönetim görevlilerinden 1 ila 3 üncü dereceli kadrolarında bulunanlara ve bazı kariyer meslek mensupları ile Teknik, Sağlık ve Avukatlık hizmetleri sınıfına dahil kadrolara atanmış olanlara en yüksek Devlet memuru aylığı esas alınmak suretiyle belirlenen oranlar üzerinden “Özel Hizmet Tazminatı” adı altında yeni bir ödeme yapılmasına imkan sağlanmıştır.

Anılan düzenlemeyle ayrıca, gösterge tablosundaki rakamlar artırılmış ve yardımcı hizmetler sınıfı hariç diğer hizmet sınıflarında yer alan bazı kadrolardaki personel için de-

taylı ek gösterge düzenlemesi yapılarak ek göstergeden yararlanacak personelin kapsamı genişletilmiştir.

Tazminatlara ilişkin olarak (özel hizmet tazminatı) ilk önce, yukarıda da belirtildiği üzere 2595 sayılı Kanunla, kurumların üst yönetim görevlilerinden 1 ila 3 üncü dereceli kadrolarında bulunanlara ve bazı kariyer meslek mensupları ile Teknik, Sağlık ve Avukatlık hizmetleri sınıfına dahil kadrolara atanmış olanlara Kanunda belirlenen oranlar dikkate alınarak ilgili personelin görevlerinin yetki, sorumluluk ve nitelikleri dikkate alınarak Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlar üzerinden “tazminat” adı altında ödeme yapılmasına imkan sağlanmıştır.

2595 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle bazı memurlara ödenmesi öngörülen tazminatlardan önce; 1981 tarihli ve 2377 sayılı Kanun ile öğretmenlere, anılan Kanunda belirlenen tutar üzerinden “*eğitim ve öğretim tazminatı*” adı altında, 1981 tarihli ve 2424 sayılı Kanun ile ise Mülki İdare Amirliği Hizmetleri sınıfında yer alan personele söz konusu Kanunda belirlenen oranlar üzerinden “*Mülki İdare Amirliği Hizmet Tazminatı*” adı altında ödeme yapılmıştır. Böylece, söz konusu Kanunlar uyarınca öğretmenler ile Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfında yer alan personele söz konusu tazminatlar ödenmiştir.

1984 tarihli ve 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak Emniyet Hizmetleri Sınıfında yer alan personele, maddede öngörülen oranlar üzerinden “tazminat” adı altında, 1987 tarihli ve 281 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Kanuna eklenen

maddeyle ise Din Hizmetleri Sınıfında yer alan personele maddede yer alan gösterge rakamları üzerinden “tazminat” adı altında ödeme yapılması öngörülmüştür.

1990 tarihli ve 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle; 2377 ve 2424 sayılı Kanunlar ile 241 ve 281 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle eğitim ve öğretim tazminatı, mülki idare amirliği hizmet tazminatı ve emniyet hizmetleri tazminatı ile din hizmetleri tazminatlarına ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırılmış ve halen 657 sayılı Kanunda değişik adlar altında ödenmekte olan tüm tazminatlar detaylı bir şekilde yeniden düzenlenmiştir. Zaman içerisinde tazminatlar ile ilgili yapılan diğer düzenlemelerle personelin içinde bulunduğu hizmet sınıfı, işgal ettiği kadro, eğitim durumu ve görev yaptığı kurum ve yerleşim yerleri ile görevin riski gibi kriterlere bağlı olarak ilgili Bakanlar Kurulu kararında belirlenen oranlar üzerinden tüm personel değişik adlar altında tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

### 3.4. Makam Tazminatı

1984 tarihli ve 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Kanunda değişiklikler yapılmıştır. Anılan düzenleme ile Başbakanlık Müsteşarına Kanunda belirlenen gösterge üzerinden “**Makam Tazminatı**” adıyla yeni bir ödeme yapılması öngörülmüş ve ayrıca, ek gösterge ve özel hizmet tazminatlarıyla ilgili de bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Makam tazminatına ilişkin olarak ilk önce 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, Başbakanlık Müsteşarına Kanunda belirlenen gösterge üzerinden “makam tazminatı”

adı altında ödeme yapılması öngörülmüştü. Ardından 265 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle bu ödemeden yararlanacaklar kapsamına yeni unvanlar eklenmiştir. 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye kadar madde metinleri içinde düzenlenmiş olan makam tazminatı gösterge rakamları, anılan Kanun Hükmünde Kararnameyle 657 sayılı Kanuna eklenen Makam Tazminatı Cetvelinde düzenlenmiştir. Zaman içerisindeki diğer düzenlemelerle genel olarak taşra il yöneticileri ve daire başkanları ile bunların eşiti ve daha üst görevlerde bulunan yöneticiler, bazı kariyer meslek mensuplarının Kanunda belirlenen göstergeler üzerinden bu tazminattan yararlanmaları öngörülmüştür.

### 3.5. Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Yabancı Dil Tazminatı

1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle memurların mali haklarında önemli düzenlemeler yapılmıştır. Anılan düzenlemeyle memurlara;

- Yakacak yardımı kaldırılmak suretiyle 1.000 gösterge rakamı üzerinden “**Taban Aylığı**” adıyla yeni bir ödeme yapılması,
- Hizmet yılı en az 6 yıl ve daha fazla olanlara, hizmet yıllarına bağlı olarak 50 ila 200 gösterge arasında değişen gösterge rakamları üzerinden “**Kıdem Aylığı**” ödenmesi,
- Yabancı dil bilen memurlara bildikleri her dil için Kanunda belirlenen gösterge rakamları üzerinden “**Yabancı Dil Tazminatı**” ödenmesi,

öngörülmüştür.

Taban aylığı, yakacak yardımı kaldırılmak suretiyle 1.000 gösterge rakamıyla taban aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan ve tüm memurlara aynı tutarda yapılan bir ödemedir.

Kıdem aylığı ilk olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede, hizmet yılı en az 6 yıl ve daha fazla olanlara, hizmet yıllarına bağlı olarak 50 ila 200 gösterge arasında değişen gösterge rakamlarıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenmeye başlanmıştır. 1991 tarihli ve 433 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılarak, 25 ve daha fazla hizmet yılını dolduranlar için 375 göstergeyi geçmemek üzere her bir hizmet yılı için 15 gösterge rakamı karşılığı kıdem aylığı ödenmesi hükmüne bağlanmıştır. 1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle ise kıdem aylığı göstergesini üç katına kadar artırmaya Bakanlar Kuruluna yetki verilmiş ve ardından söz konusu rakamlar 94/6302 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla 20 ve 500'e yükseltilmiştir.

### 3.6. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

1990 tarihli ve 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle öğretmenlere, her öğretim yılında bir defa olmak üzere Bakanlar Kurulunca belirlenecek tutarda "**Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği**" adıyla yeni bir ödeme yapılması sağlanmıştır.

### 3.7. Lojman Tazminatı

1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde

Kararnamede değişiklik yapılarak, kendilerine herhangi bir surette konut tahsis edilememiş bulunanlara, söz konusu düzenlemeye yer alan rakamlar üzerinden "**Lojman Tazminatı**" adı altında bir ödeme öngörülmüştür.

Söz konusu düzenlemeyle kendilerine herhangi bir surette konut tahsis edilememiş bulunanlara, ek göstergelerine bağlı olarak 200 TL ila 600 TL arasında değişen tutarlarda lojman tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. Söz konusu düzenleme, düzenlemedeki tutarlar güncellenmediğinden zaman içerisinde önemini yitirmiş ve 2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

### 3.8. Nöbet Ücreti

1995 tarihli ve 547 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yataklı tedavi kurumlarında ve Kanunda belirtilen sağlık kurum ve kuruluşlarına ait birimlerde görev yapanlara, Kanunda belirlenen gösterge rakamları üzerinden "**Nöbet Ücreti**" adı altında yeni bir ödeme öngörülmüştür.

### 3.9. Sendika Ödeneği/İkramiyesi

2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle kamu görevlilerinden kamu görevlileri sendikalarına üye olanlara "**sendika ödeneği/ikramiyesi**" adı altında ödeme öngörülmüştür.

### 3.10. Sosyal Denge Tazminatı

2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunla 375

sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerindeki kamu görevlilerine, toplu sözleşmede belirlenen tutarı geçmemek üzere yapılacak sözleşmede belirlenecek oranlarda “**sosyal denge tazminatı**” adı altında ödeme yapılmasına imkan sağlanmıştır.

### 3.11. Temsil Tazminatı

2000 tarihli ve 4505 sayılı Kanunla makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan Bakanlar Kurulunca belirlenecek olanlara, Bakanlar Kurulunca belirlenecek gösterge rakamları üzerinden “**Temsil Tazminatı**” adıyla yeni bir ödeme öngörülmüştür. Temsil tazminatının kimlere ödeneceği ve gösterge rakamları 2000/457 Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmiştir.

### 3.12. Görev Tazminatı

2001 tarihli ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan temsil tazminatından yararlanamayanlara, Bakanlar Kurulunca belirlenecek gösterge rakamları üzerinden “**Görev Tazminatı**” adı altında yeni bir ödeme yapılmaya başlanmıştır. Görev tazminatının kimlere ödeneceği ve gösterge rakamları 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmiştir.

### 3.13. Kadro Karşılığı Sözleşmeli Personel İstihdamı

- 1982 tarihli ve 2690 sayılı Kanunla

Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı,

- 1983 tarihli ve 151 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğü,

- 1983 tarihli ve 188 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı,

- 1984 tarihli ve 223 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı,

- 1984 tarihli ve 3056 sayılı Kanunla Başbakanlık,

- 1987 tarihli ve 3334 sayılı Kanunla 2659 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Adli Tıp Kurumu Başkanlığı,

- 1988 tarihli ve 310 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 2983 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı ile Savunma Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,

- 1989 tarihli ve 357 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 219 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı,

- 1989 tarihli ve 367 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Avrupa Topluluğu birimleri,

- 1989 tarihli ve 388 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı,

- 1989 tarihli ve 389 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Çevre Müsteşarlığı,

- 1989 tarihli ve 396 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Aile Araştırma Kurumu,
- 1989 tarihli ve 3594 sayılı Kanunla 2919 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği,
- 1990 tarihli ve 412 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 2985 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Toplu Konut İdaresi Başkanlığı,
- 1990 tarihli ve 417 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle; 217 sayılı Kanun Hükümünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle Devlet Personel Başkanlığı, 3045 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, 3254 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, 231 sayılı sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle değişiklik yapmak suretiyle Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü,
- 1991 tarihli ve 3703 sayılı Kanunla 3289 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Spor Genel Müdürlüğü,
- 1991 tarihli ve 3704 sayılı Kanunla 3238 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Savunma Sanayii Müsteşarlığı,
- 1991 tarihli ve 3745 sayılı Kanunla 633 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Diyanet İşleri Başkanlığı,
- 1991 tarihli ve 3753 sayılı Kanunla 2876 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı ve bağlı kuruluşları,
- 1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı,
- 2001 tarihli ve 4636 sayılı Kanunla Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı,
- 2003 tarihli ve 5000 sayılı Kanunla Türk Patent Enstitüsü Başkanlığı,
- 2008 tarihli ve 5737 sayılı Kanunla Vakıflar Genel Müdürlüğü,
- 2010 tarihli ve 5952 sayılı Kanunla Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı,
- 2010 tarihli ve 5978 sayılı Kanunla Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı,
- 2010 tarihli ve 6093 sayılı Kanunla Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı,
- 2011 tarihli ve 6114 sayılı Kanunla Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı,
- 2011 tarihli ve 633 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,
- 2011 tarihli ve 634 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Avrupa Birliği Bakanlığı,
- 2011 tarihli ve 637 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Ekonomi Bakanlığı,
- 2011 tarihli ve 641 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Kalkınma Bakanlığı,
- 2011 tarihli ve 642 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıkları,

- 2011 tarihli ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Millî Eğitim Bakanlığı,
- 2011 tarihli ve 656 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı,

personeli, söz konusu mevzuat hükümleri çerçevesinde kadro unvanları yer alanlar kadro karşılığı sözleşmeli statüde çalışmaktadır. Bu şekilde istihdam edilenlerin mali ve sosyal hakları genel olarak Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenmiştir.

2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle; Başbakanlık, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Adli Tıp Kurumu Başkanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı, Türk Patent Enstitüsü Başkanlığı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı ve bağlı kuruluşları, Millî Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı, Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı, Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıkları, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Spor Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel

Müdürlüğü, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü ile Bakanlıklarda ve Bağlı Kuruluşlarda Avrupa Birliğiyle İlgili Birimlerinde kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdamı düzenleyen hükümler yürürlükten kaldırılmış ve bu kapsamda yer alan yöneticiler ile kariyer meslek mensubu ilgili personel için yeni bir maaş sistemi öngörülmüştür.

### 3.14. Değişik Adlar Altında Ödenmesi Öngörülen Kurumsal Ödemeler

Personel kanunlarında öngörülen ödemeler dışında zaman içerisinde münferit düzenlemeler ile birçok kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele değişik adlar altında kurumsal ödeme yapılması sağlanmıştır. Söz konusu düzenlemeler ve bu düzenlemelerde öngörülen ödemelerden yararlananlar şunlardır:

- 1965 tarihli ve 641 sayılı Kanunla 209 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığınca tayin edilecek döner sermayeli kurum ve hastanelerde çalıştırılan, meslek ve sanatlarını serbest olarak icra etmeyen tabip, dış tabibi, meslek okullarından ve meslekî kurslardan mezun yardımcı tıp personeli ile eczacı, biyolog, kimyager, kimya lisansiyeri, kimya mühendisi ve veterinerlere her ay maaşlarına ek olarak bir tazminat,
- 1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanun ile Adli Tıp Kurumu personeline döner sermayeden ödeme,
- 1983 tarihli ve 2879 sayılı Kanun ile Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği personeline nispi fazla çalışma ücreti,

- 1983 tarihli ve 2919 sayılı Kanun ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1985 tarihli ve 3239 sayılı Kanun ile 213 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle kurulan Vergi İdaresini Geliştirme Fonundan Maliye ve Gümrük Bakanlığı personeline ek ödeme,
- 1987 tarihli ve 3376 sayılı Kanun ile 6831 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Orman Genel Müdürlüğü personelinin Orman kadaastro komisyonları ve amenajman heyetlerinde görev yapanlara döner sermayeden aylık ödenek,
- 1988 tarihli ve 3418 sayılı Kanunla 213 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Vergi İdaresini Geliştirme Fonundan Maliye ve Gümrük Bakanlığı personelinin Gelirler Genel Müdürlüğü personeline fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla mesai ücreti,
- 1988 tarihli ve 320 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü personeline ikramiye,
- 1988 tarihli ve 351 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 3056 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Başbakanlık personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 209 sayılı ve 2547 sayılı Kanunlarda değişiklik yapmak suretiyle Sağlık Bakanlığı ve üniversitelere bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele döner sermayeden ek ödeme,
- 1990 tarihli ve 415 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 4792 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Sosyal Sigor-

talar Kurumu personeline Kurumun sağlık tesisleri işletme gelirlerinden ek ödeme,

- 1990 tarihli ve 417 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü ile Devlet Personel Başkanlığı merkez teşkilatı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1990 tarihli ve 423 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Aile Araştırma Kurumu personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1991 tarihli ve 3745 sayılı Kanunla 633 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Diyanet İşleri Başkanlığı merkez teşkilatı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1992 tarihli ve 3843 sayılı Kanunla Yükseköğretim kurumlarının ikinci öğretim yapan birimlerinde görev yapanlara fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,
- 1993 tarihli ve 485 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Gümrük Müsteşarlığı personeline ek ödeme,
- 1993 tarihli ve 508 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 3274 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1993 tarihli ve 511 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1994 tarihli ve 4009 sayılı Kanunla Dışişleri Bakanlığı personeline Dışişleri Hizmetleri Tazminatı,

- 1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunla Özelleştirme İdaresi Başkanlığı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1995 tarihli ve 547 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 2690 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Türkiye Atom Enerjisi Kurumu personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 547 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 320 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü personeline teşvik ödemesi,
- 547 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 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 Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü, Vakıflar Genel Müdürlüğü, Gümrük Müsteşarlığı, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumunun Merkez Teşkilatları ile Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü personeline maktu fazla çalışma ücreti,
- 547 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Devlet Personel Başkanlığı ile Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı teşkilatı personeline nispi fazla çalışma ücreti,
- 1996 tarihli ve 568 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 969 sayılı Kanun-

da değişiklik yapmak suretiyle Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapanlara ek özel hizmet tazminatı,

- 1997 tarihli ve 4315 sayılı Kanun ile 4059 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Hazine Müsteşarlığı ve Dış Ticaret Müsteşarlığı ile Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü personeline ilgili fonlardan ek ödeme,
- 1999 tarihli ve 4458 sayılı Kanun ile Gümrük Müsteşarlığı personeline gümrük kapılarından tahsil edilen tutarlardan ek ödeme ve fiili çalışmaya bağlı fazla çalışma ücreti,
- 2000 tarihli ve 4549 sayılı Kanun ile 969 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Tarım Bakanlığına bağlı işletmelerde görev yapan personele döner sermayeden üretimi teşvik primi,
- 2000 tarihli ve 4574 sayılı Kanun ile 2797 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Yargıtay Başkanlığında Döner Sermaye İşletmesi kadrolarında görev yapan personele döner sermayeden teşvik tazminatı,
- 2001 tarihli ve 4652 sayılı Kanunla Polis Akademisi Başkanlığı döner sermaye biriminde görev yapanlara döner sermayeden ek ödeme,
- 2003 tarihli ve 4848 sayılı Kanunla Kültür ve Turizm Bakanlığı personelinin Kültür ve Turizm Uzman ve yardımcılarına ek ödeme, anılan Kanun ile 2252 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Kültür ve Turizm Bakanlığı döner sermaye işletme müdürüne ek ödeme,

- 2003 tarihli ve 4856 sayılı Kanunla Çevre ve Orman Bakanlığı personelinin Çevre ve Orman Uzman ve yardımcılarının ek ödeme,
- 2003 tarihli ve 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme ve ikramiye ile fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,
- 2003 tarihli ve 4947 sayılı Kanunla 3146 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı personeline ek ödeme,
- 2003 tarihli ve 4954 sayılı Kanunla Adalet Akademisi Başkanlığı personeline ek ödeme,
- 2003 tarihli ve 5003 sayılı Kanunla Karayolları Genel Müdürlüğü personelinin bölünmüş yol yapım işlerinde görevlendirilenlere fiili fazla çalışma ücreti,
- 2004 tarihli ve 5102 sayılı Kanunla Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme,
- 2004 tarihli ve 5172 sayılı Kanunla 3717 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Yüksek Seçim Kurulu ve Adalet Bakanlığı ile Türkiye Adalet Akademisi personeline fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,
- 2004 tarihli ve 5192 sayılı Kanunla 6831 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Orman Genel Müdürlüğü personelinde orman yangınlarıyla mücadele, orman koruma ve sınırlandırma faaliyetlerinde görev yapanlara fiili çalışmaya bağlı fazla çalışma ücreti,
- 2004 tarihli ve 5217 sayılı Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme,
- 2004 tarihli ve 5217 sayılı 4077 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Sanayi ve Ticaret Bakanlığı personeline ek ödeme,
- 2005 tarihli ve 5304 sayılı Kanunla 3402 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personelinin Kadastro komisyonlarında veya kadastro hizmetlerinde görev yapanlara aylık ödenek,
- 2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunla 3254 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme,
- 5335 sayılı Kanunla 3056 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Başbakanlık müfettiş ve yardımcılarının ek ödeme,
- 2005 tarihli ve 5431 sayılı Kanunla Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personelinin teknik denetçi olarak görevlendirilenlerden idarî hizmet sözleşmesi ile istihdam edilmeyenlere ek ödeme,
- 2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle kamu idarelerinin iç denetçi kadrolarında görev yapan personele ek ödeme,
- 2006 tarihli ve 5471 sayılı Kanunla 209 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatında (sağlık kurum ve kuruluşları dışındaki) görev yapanlara ek ödeme,
- 2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede

değişiklik yapmak suretiyle değişik adlar altında kurumsal ilave ödemesi bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan ek ödeme (denge tazminatı),

- 2006 tarihli ve 5490 sayılı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri genel Müdürlüğü personelinde MERNİS, Kimlik ve Adres Paylaşımı Sistemleri projelerinde çalışanlara fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,

- 2006 tarihli ve 5502 sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı personeline ek ödeme ve ikramiye ile fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,

- 2006 tarihli ve 5549 sayılı Kanunla Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı personeline ek ücret,

- 2006 tarihli ve 5540 sayılı Kanunla 1700 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle İçişleri Bakanlığında Mülkî İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfında bulunan personele ek ödeme,

- 2008 tarihli ve 5737 sayılı Kanunla Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme ve fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,

- 2010 tarihli ve 5952 sayılı Kanunla Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı personeline ek ödeme,

- 2010 tarihli ve 6001 sayılı Kanunla 3348 sayılı Kanunda değişiklik yapmak suretiyle Ulaştırma Bakanlığı ve Karayolları Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme,

- 2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanunla 633 sayılı Kanunda değişiklik yapmak su-

retiyle Diyanet İşleri Başkanlığı müfettiş ve yardımcılara ek ödeme,

- 2010 tarihli ve 6085 sayılı Kanunla Sayıştay Başkanlığı personeline fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,

- 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle KİT'lerde görev yapanlara ek tazminat,

- 2011 tarihli ve 637 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Ekonomi Bakanlığı personeline ek ödeme ile ayrıca nispi fazla çalışma ücreti,

- 2011 tarihli ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle Milli Eğitim Bakanlığında öğretmenler hariç olmak üzere diğer personele ek ödeme ve anılan Bakanlıktaki denetim elemanlarına ayrıca nispi fazla çalışma ücreti,

- 2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Başbakanın yakın koruma ve makam hizmetlerinde görev yapan personele, söz konusu düzenlemede yer alan oranlar üzerinden ilave ek ödeme,

- 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işlerden, her defasında ayrıca Cumhurbaşkanı kararı alınması kaydıyla, Cumhurbaşkanı kararı uygun görülenlerde çalışan personele, fiili çalışmaya bağlı saat başı fazla çalışma ücreti,

- 2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapmak suretiyle sağlık kurum ve kuruluşları dışında kamu idarelerinde görev yapan tabip ve diş tabiplerine söz konusu düzenlemede yer alan oranlar üzerinden ilave ödeme,

ödenmesi öngörölmüştür.

2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle; Sağlık Bakanlığı ve üniversitelere bağlı sağlık kurum ve kuruluşları ile Adli Tıp Kurumu Başkanlığında görev yapan personele, Türk Silahlı Kuvvetlerinde tabip ve diş tabibi ile tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda ilgili mevzuat hükümlerine göre uzman olanlara, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı taşra teşkilatına ait kadro ve pozisyonlarda bulunanlardan ithalat ve ihracat, giriş ve çıkış işlemlerinin yapıldığı gümrük idarelerinde gümrük işlemlerini yürüten personele, Sosyal Güvenlik Kurumu personelinden sağlık harcamalarına esas olan fatura ve reçetelerin incelenmesi işlerinde ve Kurum sağlık kurullarında çalışan; tabip, diş tabibi, eczacı ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlara, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü personelinden taşra teşkilatında görev yapan tabiplere, Tarım ve Orman Bakanlığı personelinden döner sermaye işletmelerinde kârın elde edilmesinde emeği geçenlere ödenmesi öngörölen kurumsal ödemeler ile bazı fazla mesai ücretleri hariç olmak üzere değişik adlar altında kurumsal ödemeler yapılmasına imkan sağlayan düzenlemeler yürürlükten kaldırılmıştır.

### 3.15. Genel Ek Ödeme

2011 tarihli ve 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, bazı düzenlemeler hariç olmak üzere yukarıda belirtilen mevzuat hükümleri uyarınca kadro karşılığı sözleşmeli personel istihdamına ve değişik adlar altında kurumsal ilave ödemeler yapılmasına imkan sağlayan düzenlemeler yürürlükten kaldırılmış ve bu kapsamda yer alanlara, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan genel düzenlemeyle bu Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Cetvelde yer alan oranlar üzerinden “**Ek Ödeme**” yapılmasına imkan sağlanmışır. Böylece, bu ödeme de tüm personele yapılan bir ödeme niteliği kazanmış oldu.

### 3.16. Genel İlave Ödeme

2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunla 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan düzenlemeyle, 15.965 gösterge rakamı üzerinden personele “**İlave Ödeme**” yapılmaktadır. Bu ödeme, taban aylığında olduğu gibi tüm çalışanlara aynı tutarda yapılan bir ödemedir. Fakat bu ödeme özellikle emekli aylığına yansıtılmadığı için tepkilere neden olmuştur.

### 3.17. Toplu Sözleşme Metinlerinde Öngörölen Ödemeler

Toplu sözleşme metinlerinde de özellikle hizmet kollarına yönelik bölümlerde kurumsal bazlı fazla çalışma ücret ödemeleri, değişik adlar altında tazminat ödemeleri, ilave ödeme ve ilave ücret gibi çok sayıda ödeme öngörölmüştür. Bu tür ödemeler her sözleşme döneminde hizmet kolunun ve

hizmetin özellikleri dikkate alınarak artarak devam etmektedir.

#### **4. Kamu Görevlilerine İlişkin Genel Nitelikli Personel Mevzuatı Düzenlemeleri**

Kamu görevlilerine, mali ve sosyal haklar kapsamında yapılan mevcut ödemelerden önce kamuda istihdam edilen kamu görevlileriyle ilgili genel nitelikli “personel mevzuatına” ilişkin düzenlemelerin neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, Anayasamızda, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ile diğer özlük işlerinin **kanunla** düzenleneceği hükmüne bağlanmıştır. Söz konusu hükmüne istinaden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin her biri için ayrı ayrı personel kanunları/düzenlemeleri yürürlüğe konulmuştur. Bu çerçevede;

- Devlet memurları için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup subay ve astsubaylar için 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,
- Hakim ve savcılar için 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu,
- Öğretim elemanları için 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu,
- KİT personeli için 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname,
- Uzman erbaşlar için 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu,

- Uzman jandarmalar için 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu,

- Sözleşmeli erbaş ve erler için 6191 sayılı Sözleşmeli Erbaş ve Er Kanunu,

yürürlüğe konulmuştur. KİT’lerde istihdam edilen sözleşmeli personel hariç değişik statülerde çalışan sözleşmeli personel için ise;

- Kamuda yoğun ve yaygın olarak istihdam edilen sözleşmeli personel için 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi ile 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar,
- Belediyelerde istihdam edilen sözleşmeli personel için 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi hükümleri,
- Sözleşmeli bilişim personeli için 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik,
- Kurumlara münferit sözleşmeli personeli için ise 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 23 üncü maddesi ile kendi teşkilat kanunlarında veya Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde yer alan düzenlemeler ve bu düzenlemelere istinaden çıkarılan diğer mevzuat hükümleri,

yürürlüğe konulmuştur.

#### **5. Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Mevzuat Düzenlemeleri**

Kamu görevlilerinin (memurlar, TSK

mensupları, öğretim elemanları, hakim ve savcılar ile sözleşmeli personel) mali ve sosyal hakları, ilk başlarda kendi personel kanunları içerisinde düzenlenmiş iken zaman içerisinde gerek personel kanunlarında gerek başka kanunlarda gerekse ilgili kanunların verdiği yetkiye istinaden diğer mevzuatta yapılan düzenlemelerle dağınık ve karmaşık bir yapıya dönüşmüş bulunmaktadır. **Özellikle sosyal taraflara danışılmadan, istişare edilmeden tek taraflı yapılan düzenlemeler, belirli bir kesim kamu görevlisini mutlu ederken kamu görevlilerinin büyük bir kısmını huzursuz etmiş ve kamu personel sistemini ise temelden bozmuştur.** Kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları, statüleri itibarıyla aşağıda belirtilen kanunlar ve diğer ilgili mevzuat hükümleriyle düzenlenmiştir. Bu çerçevede kamu görevlilerinden;

- Devlet memurlarının mali ve sosyal hakları; başta 657 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname olmak üzere, 4505 sayılı Kanun, 209 sayılı Kanun, 2547 sayılı Kanun, 2659 sayılı Kanun, 4458 sayılı Kanun, 5502 sayılı Kanun, 5302 sayılı Kanun, 5393 sayılı Kanun, 2155 sayılı Kanun ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile döneme ait toplu sözleşme metinleri ve söz konusu kanunların verdiği yetkiye istinaden yürürlüğe konulan 2000/457, 2006/10344 ve 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararları ve diğer ilgili mevzuatta düzenlenmiş bulunmaktadır.

Memurların mali haklarının başta hizmet sınıfı ve kadro / görev unvanı olmak üzere kadro derecesi, eğitim durumu ve görev yapılan yerleşim yeri gibi kriterlere bağlı olarak belirlenmiş olduğu görülmektedir. Me-

murların mali ve sosyal hakları genel olarak; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, zamlar (yan ödeme aylığı) ve tazminatlar, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödemeler, ilave ödeme, ek tazminat, döner sermaye ödemesi, teşvik primi, ikramiye, ek ders ücreti, fazla çalışma ücreti, vekâlet ücreti, nöbet ücreti, tayın bedeli, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi değişik unsurlardan oluşmaktadır.

- Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup personelin mali ve sosyal hakları; başta 926 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname olmak üzere, 2155 sayılı Kanun, 2629 sayılı Kanun, 2692 sayılı Kanun, 2803 sayılı Kanun, 3269 sayılı Kanun, 3466 sayılı Kanun, 4505 sayılı Kanun ve 6191 sayılı Kanun ile bu kanunların verdiği yetkiye istinaden yürürlüğe konulan diğer mevzuatta düzenlenmiş bulunmaktadır. Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup personelin mali ve sosyal haklarına ilişkin ödeme unsurlarının adları, hesaplanma şekli ve bu unsurlardan yapılan yasal kesintiler Devlet memurlarına yapılan ödemeler ile genel olarak paralellik göstermektedir.

Türk Silahlı Kuvvetlerine mensup personelin mali hakları rütbe ve kademe esasına göre belirlenmiş olup, bunların mali ve sosyal hakları genel olarak; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, zamlar (yan ödeme aylığı) ve hizmet tazminatı, asayiş tazminatı, uçuş, atlayış ve dalış tazminatı, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme, ilave ödeme, tayın bedeli, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi unsurlardan oluşmaktadır.

- Öğretim elemanlarının mali ve sosyal hakları; 2914 sayılı Kanun, 2547 sayılı Kanun ve 4505 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve toplu sözleşme metinleri ile 2005/8681 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ve bu kanunların verdiği yetkiye istinaden yürürlüğe konulan diğer mevzuatta düzenlenmiş bulunmaktadır. Öğretim elemanlarının mali ve sosyal haklarına ilişkin ödeme unsurlarının adları, hesaplanma şekli ve bu unsurlardan yapılan yasal kesintiler Devlet memurlarına yapılan ödemeler ile paralellik göstermektedir.

Öğretim elemanlarının mali hakları akademik unvanlarına göre belirlenmiş olup, bunların mali ve sosyal hakları genel olarak; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, üniversite ödeneği, yükseköğretim tazminatı, eğitim ve öğretim ödeneği, idari görev ödeneği, akademik teşvik ödeneği, geliştirme ödeneği, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme, ilave ödeme, ek ders ücreti, döner sermaye ödemesi, fazla çalışma ücreti, ek tazminat, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi unsurlardan oluşmaktadır.

- Hâkim ve savcılarının mali ve sosyal hakları; 2802 sayılı Kanun ve 4505 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve bu kanunların verdiği yetkiye istinaden yürürlüğe konulan diğer mevzuatta düzenlenmiş bulunmaktadır. Hâkim ve savcılarının mali ve sosyal haklarına ilişkin ödeme unsurlarının adları, hesaplanma şekli ve bu unsurlardan yapılan yasal kesintiler Devlet memurlarına yapılan ödemelerden farklıdır.

Hâkim ve savcılarının mali hakları kadro unvanı, sınıfı ve kıdemleri esas alınarak belir-

lenmiş olup, bunların mali ve sosyal hakları genel olarak; aylık, yargı ödeneği, ek ödeme, ek tazminat, ilave ödeme, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi unsurlardan oluşmaktadır. Hâkim ve savcılarının maaş sistemi, 2006 yılında yapılan bir düzenlemeyle memurlara benzer bir maaş sistemi yapısından kadro karşılığı sözleşmeli istihdam edilen personelin maaş sistemine benzer bir yapıya dönüştürülmüştür. Söz konusu düzenleme ile aylık ve yargı ödeneği unsurları getirilmiştir. Aylık adı altında ödenmesi öngörülen unsurun, en yüksek Devlet memuruna malî haklar kapsamında fiilen yapılmakta olan her türlü ödemeler (sözleşme ücreti, ikramiye, özel hizmet tazminatı, fazla çalışma ücreti ve makam tazminatı) toplamının brüt tutarı esas alınarak yapılması öngörülmüştür.

- KİT'lerde görev yapan sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

KİT'lerde istihdam edilen memurların mali ve sosyal hakları 657 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Sözleşmeli personelin mali hakları ise pozisyon unvanı esas alınarak belirlenmiş olup, bunların mali ve sosyal hakları genel olarak; temel ücret, başarı ücreti, kıdem ücreti, ek ödeme, ilave ödeme, fazla mesai ücreti, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi unsurlardan oluşmaktadır.

- 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin mali ve sosyal hakları; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 7/15754 sayılı ve

2012/2665 sayılı Bakanlar Kurulu kararları ile toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir.

- Belediyelerde istihdam edilen sözleşmeli personel mali ve sosyal hakları ise 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi ve 2012/2665 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemelere bakıldığında, sözleşmeli personel dışındaki diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin unsurların genel olarak “gösterge” ve “oran” şeklinde ihdas edildiği, bu gösterge ve oranların “tutara”/“~~l~~”ye çevrilmesinde ise “katsayı” sisteminin getirilmiş olduğu görülmektedir.

## 6. Devlet Memurlarının Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Genel Görünüm

Yukarıda da ifade edildiği üzere memurların mali ve sosyal hakları; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, zamlar (yan ödeme aylığı) ve tazminatlar, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödemeler, ilave ödeme, ek tazminat, döner sermaye ödemeleri, teşvik primi, ikramiye, ek ders ücreti, fazla çalışma ücretleri, vekâlet ücreti, nöbet ücreti, tayin bedeli, yabancı dil tazminatı ve aile yardımı ödeneği gibi değişik unsurlardan oluşmaktadır. Bu unsurlar, genel olarak ya “gösterge” ya da “oran” şeklinde ihdas edilmiştir.

Memurların mali ve sosyal haklarına ilişkin olarak, gerek 657 sayılı Kanunda gerek diğer ilgili kanunlarda zaman içerisinde genel ve münferit birçok düzenleme yapılmıştır.

Konjonktüre bağlı ve değişik nedenlerle ihdas edilen gerek “genel” gerek “kurumsal” gerekse “belirli bir kesime” yönelik yeni ödeme unsurları, mali ve sosyal haklara ilişkin ödeme unsurlarının, zaman içerisinde gereğinden fazla artmasına neden olmuştur.

Söz konusu düzenlemeler, bir bütünlük ve bir sistem dâhilinde yapılmadığından, bir yandan ödeme unsurları artmış diğer yandan ise ödemelerin hesaplama biçimi, ödemelerden yapılacak kesintiler ve ödemenin yapılabilmesine ilişkin usul ve esaslar da farklılaşmıştır. Bütün bunlar bir yandan sistemin dağınık ve karmaşık bir yapıya dönüşmesine diğer yandan ise statüler arası ve kurumlar arası ücret dengesizliklerine neden olmuştur.

Değişik adlar altında kurumsal nitelikli ödemeler ile mali haklar yönünden daha fazla maaş almaya imkân sağlayan düzenlemeler; aynı statü, aynı hizmet sınıfı, aynı veya benzer kadrolarda bulunan personel için kurumlar arasında maaş dengesizliğinin temel nedeni olmuştur. Bu dengesizlikleri ve kurumsal ödemeler konusundaki dağınıklığı ve karmaşıklığı kısmen de olsa giderebilmek amacıyla, 2006 yılında başlayan denge tazminatı ödemelerine ilişkin sürecin devamı niteliğinde 2011 yılında çıkarılan 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle;

- Bazı ek ödemeler hariç değişik adlar altında kurumsal nitelikli tüm ödemeler kaldırılarak tüm memurları kapsayacak şekilde “genel ek ödeme”,
- Mali haklar yönünden daha fazla maaş almalarına imkân sağlayan kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsü de

kaldırılarak bu kapsamda yer alan daire başkanı ve üstü kadrolardaki yönetici personel ile kariyer meslek mensupları için ücret ve tazminattan oluşan iki unsurlu “yeni bir maaş sistemi”,

oluşturulmuştur.

**2011 yılında yapılan düzenleme mevcut sistem içerisinde dağınıklığın toparlanmasına katkı sunsa da; günümüz koşulları çerçevesinde değerlendirildiğinde aynı ya da farklı kurumlarda aynı işi yapanlar arasında da ücret farklılığının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ülkemizin bölgesel kalkınmışlıkları, yaşam koşulları, geçim maliyetleri ve kurumların iş yoğunları, çevresel etkiler, mali sorunlar ve diğer etkenler dikkate alınarak gerekli maaş/ücret farklılıkları belirlenmelidir.**

## 6.1. Katsayılar

Kamu görevlilerinin gösterge ve oran şeklinde belirlenmiş bulunan mali ve sosyal haklarının tutara çevrilmesinde;

- Aylık katsayısı,
- Taban aylık katsayısı,
- Yan ödeme katsayısı,

olmak üzere üç ayrı katsayı kullanılmaktadır. 657 sayılı Kanunun 154 üncü maddesinde, katsayıların üçer veya altışar aylık dönemler itibarıyla uygulanmak üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanunu ile tespit edileceği, mali yılın ikinci yarısında uygulanacak katsayıları ise ülkenin ekonomik gelişmesi, genel geçim şartları ve Devletin mali imkânlarını göz önünde bulundurulmak suretiyle ikinci yarının tamamı veya üçer aylık dönemler itibarıyla değiştirmeye Cumhurbaşkanının

yetkili olduğu hükme bağlanmıştır.

2010 yılında Anayasada yapılan değişikliğe paralel 2012 yılında, 4688 sayılı Kanunun 28 inci maddesinde yapılan düzenleme uyarınca, söz konusu katsayıların toplu sözleşme kapsamında belirlenmesi öngörülmüştür.

### 6.1.1. Aylık Katsayısı

Taban aylık göstergesi ile zamlar hariç, belli bir gösterge ve orana bağlı maaş unsurlarının tutara çevrilmesinde kullanılan katsayıdır. İlk aylık katsayısı “7” olup, bu katsayı; 1970 tarihli ve 1328 sayılı Kanunla 1970 Mali Yılı Bütçe Kanununa eklenen madde ile tespit edilmiştir. 2025 yılı ilk altı aylık dönem itibarıyla halen uygulanmakta olan aylık katsayısı “1,012556” dır.

### 6.1.2. Yan Ödeme Katsayısı

İş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının tutara çevrilmesinde kullanılan katsayıdır. İlk yan ödeme katsayısı “4” olup, bu katsayı; 1974/9/9 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve 1974/6/1 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konulan 8672/7 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmiştir. Böylece, mali hakların hesaplanmasında ikinci katsayı ortaya çıkmıştır. 2025 yılı ilk altı aylık dönem itibarıyla halen uygulanmakta olan yan ödeme katsayısı “0,321115” dir.

### 6.1.3. Taban Aylık Katsayısı

Taban aylık göstergesinin (1.000) tutara

çevrilmesinde kullanılan katsayıdır. İlk taban aylık katsayısı “220” olup, bu katsayı; 1/7/1989 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe konulan 89/14314 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenmiştir. Böylece, mali hakların hesaplanmasında üçüncü katsayı da ortaya çıkmıştır. 2025 yılı ilk altı aylık dönem itibarıyla halen uygulanmakta olan taban aylık katsayısı ise “15,848415” dir.

## 6.2. Yeni Maaş Sistemi Kapsamında Yer Alan Memurların Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Mevcut Gelir Unsurları

Yukarıda da ifade edildiği üzere, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle bir yandan kurumsal ek ödemeler diğer yandan ise mali haklar yönünden daha fazla maaş almaya imkân sağlayan kadro karşılığı sözleşmeli personel statüsü kaldırılmıştır. Anılan düzenleme ile yürürlükten kaldırılan kurumsal bazlı münferit mevzuat hükümlerinden kaynaklı kurumlar arası maaş dengesizliklerinin önemli kısmı ihdas edilen “genel ek ödeme” ile bir kısmı ise (genel olarak kadro karşılığı sözleşmeli çalışan personel) yeni oluşturulan iki unsurlu maaş sistemiyle ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

Bu çerçevede bazı kamu kurum ve kuruluşlarının daire başkanı ve üstü kadrolardaki yönetici personeli ile kariyer meslek mensupları için mali haklar kapsamında **göstergeyi** esas alan “ücret” ve “tazminattan” oluşan iki unsurlu “yeni bir maaş sistemi” oluşturulmuştur. Bu düzenleme, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek

10 uncu madde ile eki (II) ve (III) sayılı Cetvellerde yapılmıştır.

Ücret unsuruna ilişkin göstergenin tespitinde kadro karşılığı sözleşmeli çalışan personelin vergiye tabi maaş unsurları, tazminat unsuruna ilişkin göstergenin tespitinde ise söz konusu personelin vergiye tabi olmayan maaş unsurları esas alınmıştır. Anılan düzenlemede ilgililerin “kadro” unvanı ile “kadro dereceleri” esas alınmıştır.

### 6.2.1. Ücret

Kadro unvanı ve kadro dereceleri itibarıyla belirlenen ücret göstergesiyle aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutardır. Gelir ve damga vergisine tabidir.

### 6.2.2. Tazminat

Kadro unvanı ve kadro dereceleri itibarıyla belirlenen tazminat göstergesiyle aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutardır. Damga vergisine tabidir.

### 6.2.3. Aile yardımı ödeneği:

Aile yardımı ödeneği, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 202 inci maddesinde düzenlenmiş olup; çalışmayan eş için 1500 gösterge (Memur-Sen’in toplu sözleşme kazanımıyla bu rakam 2.273 olarak artırılmıştır), çocuklardan her biri için 250 gösterge (72 nci ay dahil 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için 1 kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenmektedir.

#### 6.2.4. Yabancı dil tazminatı:

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde düzenlenmiştir. “Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen dillerden yine bu iki kurum tarafından tespit olunan esas ve usuller çerçevesinde yapılan yabancı dil seviye tespiti sonunda her bir dil için (A) düzeyinde başarılı olanlara 1500, (B) düzeyinde başarılı olanlara 600, (C) düzeyinde başarılı olanlara 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı geçmemek üzere Cumhurbaşkanlığı kararı ile belirlenecek miktarlarda aylık yabancı dil tazminatı ödenebilir.”

#### 6.2.5 Ek Tazminat (375/28)

Bu ödemeler dışında ilgili mevzuatta kadroları için öngörülen hiçbir ödemenin yapılması gerekmektedir. Anılan düzenlemeye, bunların mali haklarıyla ilgili daha basit ve daha sade bir sistem kurulurken, sosyal güvenliklerine dokunulmadı. Sosyal güvenlik primleri yönünden tabi oldukları Kanunlar (5434 ve 5510) aynen uygulanmaktadır. Kadrolarına ilişkin eski maaş unsurları üzerinden prim kesilmeye devam edilmektedir.

### 6.3. Diğer Memurların Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Mevcut Gelir Unsurları

#### 6.3.1. Gösterge Aylığı

Memurun bulunduğu derece ve kademenin karşılığı olan gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutardır. Bütün sınıflar itibarıyla her derece ve ka-

demenin aylıklarının hesaplanmasında esas teşkil eden “Aylık Gösterge Tablosu”, 657 sayılı Kanunun 43 üncü maddesi ile düzenlenmiştir. 15 dereceli ve dokuz kademeli bir yapı olup, en düşük gösterge 500 ve en yüksek gösterge ise 1.500’dür. Personelin giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeler 36 nı maddenin “Ortak Hükümler” bölümünde düzenlenmiştir. Derece/kademenin belirlenmesinde genel olarak ilgilinin eğitim durumu, kadro unvanı ve hizmet sınıfı gibi hususlar esas alınmıştır. Bu ödeme, gelir ve damga vergisi ile sigorta primine tabidir.

#### 6.3.2. Ek Gösterge Aylığı

657 sayılı Kanunun 43/B maddesi uyarınca anılan Kanuna ekli I ve II sayılı Cetvellerde tespit edilen ek gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpımı suretiyle bulunmaktadır. Gelir ve damga vergisi ile sigorta primine tabidir. Ek gösterge rakamları personelin; hizmet sınıfı, kadro unvanı, öğrenim durumu ve aylık alınan derecelerine göre düzenlenmiştir. Ek göstergeler, hizmet sınıflarının tüm dereceleri için (dolayısıyla tüm personel için) öngörülmemiştir. Gelir ve damga vergisi ile sigorta primine tabidir.

#### 6.3.3. Kıdem Aylığı

Her bir hizmet yılı için 20 gösterge rakamı ile aylık katsayısının çarpımından oluşur. 25 ve daha fazla hizmet yılını dolduranlar için 25 hizmet yılının karşılığı olan 500 gösterge rakamı dikkate alınmaktadır. Kıdem aylığı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinde düzenlenmiştir. Kıdem

aylığının tespitinde ilgilinin kazanılmış hak aylığının hesabında değerlendirilen hizmet süreleri esas alınmaktadır. Bu şekilde herhangi bir hizmet süresi bulunmayanlara kıdem aylığı ödenmemektedir. Gelir ve damga vergisi ile sigorta primine tabidir.

#### 6.3.4. Taban Aylığı

Taban aylık gösterge rakamı ile taban aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunmaktadır. Memurlara “1000” gösterge rakamı üzerinden memuriyet taban aylığı ödenmektedir. Taban aylığı tüm memurlara aynı tutarda ödenmektedir. Gelir ve damga vergisi ile sigorta primine tabidir. Bu ödeme 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesinde düzenlenmiştir. Taban aylığının tespitinde herhangi bir kriter yok, memur olmak yeterlidir.

#### 6.3.5. Zamlar (Yan Ödeme Aylığı)

Zamlara ilişkin puanlar ile yan ödeme katsayısının çarpımı sonucu bulunan tutardır. Yan ödeme kararnamesi, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi hükmü uyarınca, yılda bir kez olmak üzere Cumhurbaşkanı Kararıyla yürürlüğe konulmaktadır. Mevcut Yan ödeme puanları, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli I sayılı Cetvelde belirlenmiştir. Zamlar; İş Güçlüğü, İş Riski, Mali Sorumluluk ve Temininde Güçlük zamlarından oluşmaktadır. Bu zamlardan;

İş güçlüğü zammı, niteliği ve çalışma şartları bakımından güç olan işlerde çalışan memurlara ödenmesi öngörülmüştür.

İş riski zammı, hayat ve sağlık için tehlike

arz eden hizmetlerde çalışan memurlara ödenmesi öngörülmüştür.

Eleman teminindeki güçlük zammı, temininde ve görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan memurlara ödenmesi öngörülmüştür.

Mali sorumluluk zammı ise Sayıştay'a hesap vermekle yükümlü olan saymanlarla vezne açısından sorumlu veznedarlara ödenmesi öngörülmüştür.

Yan ödeme puanlarında; hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesi, kurumu, görev yaptığı birim ve görev mahalli ve hizmet süresi esas alınmıştır. Bazı memurlar için yararlanmakta oldukları zamların toplu sözleşme metinlerinde kurum, kadro, birim ve görev yapılan yer gibi kriterlere bağlı olarak artırımlı ödenmesi öngörülmüştür. Tüm personelin yan ödeme puanı bulunmaktadır. En düşük yan ödeme puanı “500” dür. Sağlık kurulu raporlarına dayalı hastalık izinleri, uzun süreli bir tedaviye ilişkin hastalık izinleri ile yatarak tedavi görülen süreler hariç olmak üzere, 7 günü aşan hastalık izin sürelerinde zamlar %25 eksik ödenmektedir. Gelir ve damga vergisine tabidir.

#### 6.3.6. Tazminatlar

En Yüksek Devlet Memuru brüt (gösterge ve ek gösterge aylığı) aylığına 2006/10344 sayılı Kararnamede gösterilen oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır. Söz konusu oranlar, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi gereği, yılda bir kez Cumhurbaşkanı Kararıyla yürürlüğe konulmaktadır. Tazminatlarda; hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesi, aylık derecesi, görev mahalli

ve görev yapılan birim esas alınmıştır. Teknik hizmetler sınıfı ile sağlık hizmetleri sınıfındaki personel için kadro unvanı yerine kariyer esas alınmıştır. Bazı memurlar için yararlanmakta oldukları tazminatların toplu sözleşme metinlerinde kurum, kadro, birim ve görev yapılan yer gibi kriterlere bağlı olarak artırımlı ödenmesi öngörülmüştür. Tüm personelin tazminatı bulunmakta olup en düşük tazminat oranı %44'dür.

Tazminatlar;

- Özel hizmet tazminatı,
- Eğitim öğretim tazminatı,
- Din hizmetleri tazminatı,
- Emniyet hizmetleri tazminatı,
- Mülki idare Amirliği özel hizmet tazminatı,
- Denetim tazminatı,
- Adalet hizmetleri tazminatı,
- Diğer Tazminatlardan,

oluşmaktadır.

Tazminatlardan;

- Özel hizmet tazminatı genel idare hizmetleri ve teknik hizmetler sınıflarında yer alan personelden kanunda öngörülenler ile sağlık hizmetleri ve avukatlık hizmetleri sınıflarında yer alan personele,
- Eğitim öğretim tazminatı eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında yer alan personele,
- Din hizmetleri tazminatı il müftü yardımcısı, ilçe müftüsü ve eğitim görevlisi ile

din hizmetleri sınıfında yer alan personele,

- Emniyet hizmetleri tazminatı emniyet hizmetleri sınıfında yer alan personele,
- Mülki idare Amirliği özel hizmet tazminatı mülki idare Amirliği sınıfındaki personele,
- Denetim tazminatı kariyer meslek mensupları olan denetim elemanları ve uzmanlar ile bunların yardımcılarına,
- Adalet hizmetleri tazminatı yüksek mahkemeler, Yüksek Seçim Kurulu, Sayıştay, il ve ilçe seçim kurulları, adli, idari ve askeri yargıda genel idare hizmetleri ve yardımcı hizmetler sınıflarında bulunanlar ile teknik hizmetler sınıfında olduğu halde bu sınıfın özel hizmet tazminatından yararlanamayan personele,
- Diğer tazminatlar ise yardımcı hizmetler sınıfında yer alan personel ile diğer hizmet sınıflarına ait kadrolarda bulunup öngörülen söz konusu tazminatlardan yararlanamayan personele,

ödenmektedir. Tazminatların adları farklı olmakla beraber hesaplanma biçimi ve kesintiler açısından aynıdır. Sağlık kurulu raporlarına dayalı hastalık izinleri, uzun süreli bir tedaviye ilişkin hastalık izinleri ile yatarak tedavi görülen süreler hariç olmak üzere, 7 günü aşan hastalık izin sürelerinde tazminatlar 25% eksik ödenmektedir.

Sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanuna tabi personele yapılan tazminatlardan sadece damga vergisi kesilirken, 5510 sayılı Kanuna tabi personelin tazminatlarından ise damga vergisi ve sosyal güvenlik primi kesilmektedir.

### 6.3.7. Makam Tazminatı

Makam tazminatı gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımı sonucu bulunan miktardır. Bu tazminat 657 sayılı Kanunun ek 26 ncı maddesi ve bu Kanuna ekli IV sayılı Cetvelde düzenlenmiştir. Makam tazminatında kadro unvanı ve derecesi esas alınır. Bu ödeme, idari görevlerde bulunan bazı personel ile bazı kariyer meslek mensuplarına ödenmektedir.

Sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanuna tabi olanların makam tazminatından sadece damga vergisi kesilirken, 5510 sayılı Kanuna tabi olanların söz konusu tazminatından damga vergisi ve sosyal güvenlik primi kesilmektedir.

### 6.3.8. Temsil Tazminatı

Temsil tazminatı gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunan miktardır. 4505 sayılı Kanunun 5 inci maddesi ve 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında düzenlenmiştir. Bu tazminat, makam tazminatı gösterge rakamı 7.000 ve üzerinde olanlara ödenmektedir. Temsil tazminatı ödemesinde, makam tazminatı göstergeleri esas alınmış olduğundan bu ödemede de kadro unvan ve derecesinin esas alındığını söyleyebiliriz.

Sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanuna tabi olanların temsil tazminatından sadece damga vergisi kesilirken, 5510 sayılı Kanuna tabi olanların söz konusu tazminatından damga vergisi ve sosyal güvenlik primi kesilmektedir.

### 6.3.9. Görev Tazminatı

Görev tazminatı gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımıdır. Bu tazminat, 375 sayılı KHK'nin 1/C maddesi ve 2008/13694 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında düzenlenmiştir. Bu tazminat, makam tazminatı alanlardan temsil tazminatı ödenemeyenlere yapılan bir ödemedir. Görev tazminatı ödemesinde, makam tazminatı göstergeleri esas alınmış olduğundan bu ödemede de kadro unvan ve derecesinin esas alındığını söyleyebiliriz.

Sosyal güvenlik açısından 5434 sayılı Kanuna tabi olanların görev tazminatından sadece damga vergisi kesilirken, 5510 sayılı Kanuna tabi olanların söz konusu tazminatından damga vergisi ve sosyal güvenlik primi kesilmektedir.

### 6.3.10. Ek Ödemeler

Farklı mevzuatta memurlara, "ek ödeme" ve ek ödeme niteliğinde ödeme yapılması öngörülmüştür. Söz konusu ödemeler, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu ve ek 14 üncü maddeleri, 209 sayılı Kanunun 5 inci ve ek 3 üncü maddeleri, 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesi, 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi, 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesi ve 926 sayılı Kanunun ek 17/Ç maddesi ile 969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu ek ödemeleri, içeriği ve ödeme mantığı itibarıyla "genel", "sektörel" ve "kurumsal" şeklinde sınıflandırabiliriz. Sektörel ve kurumsal nitelikli ödemelerden yararlananlara, genel nitelikli ek ödeme yapılmamaktadır. Personel ya genel ek ödemeden ya da sek-

törel / kurumsal nitelikli ek ödemelerden birinden faydalanabilmektedir. Bazı memurlar için yararlanmakta oldukları ek ödemelerin toplu sözleşme metinlerinde kurum, kadro, birim ve görev yapılan yer gibi kriterlere bağlı olarak artırımlı ödenmesi öngörülmüştür.

### **6.3.10.1. Genel Ek Ödeme**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesi uyarınca, kurumsal / sektörel ek ödeme almaya devam eden memurlar ile 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesi uyarınca fazla çalışma ücreti alanlar hariç olmak üzere anılan Kanun Hükmünde Kararnameye ekli I Sayılı Cetvelde yer alan memurlara, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına (ek gösterge dahil) anılan Cetveldeki oranların uygulanması suretiyle bulunan tutarda ödenmektedir. Ek ödemenin belirlenmesinde; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kariyeri ve aylık derecesi ile ek göstergesi gibi kriterlerin esas alındığı görülmektedir. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

Bu ödeme, 2011 yılında 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen madde ile aynı hizmet sınıfında ve aynı veya benzer kadrolarda bulunan personel arasında değişik adlar altında kurumsal bazlı ödemelerden kaynaklı maaş dengesizliklerinin ortadan kaldırılması amacıyla ihdas edilmiştir. Anılan düzenleme ile bir taraftan genel ek ödeme ihdas edilmiş ve diğer taraftan ise sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlara 209 sayılı Kanun, 2547 sayılı Kanun, 2659 sayılı Kanun, 5502 sayılı Kanun ve 926 sayılı Kanun uyarınca

ödenmekte olan sektörel nitelikli ödemeler ile 4458 sayılı Kanun uyarınca ödenen fazla çalışma ücreti ödemesi hariç kurumların değişik adlar altındaki tüm kurumsal ödemeleri ile farklı şekilde maaş almalarına imkân sağlayan 92 adet kanundaki söz konusu düzenlemeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, bazı istisnalar dışında tüm kurumsal ek ödemeler yürürlükten kaldırılarak ve kurumsal ödemeleri bulunmayanlara da bu ödeme getirilmek suretiyle, kamu kurum ve kuruluşlarında aynı veya benzer kadrolarda görev yapan memurlar arasında kurumsal ödemelerden kaynaklı maaş dengesizlikleri ortadan kaldırılmış oldu.

### **6.3.10.2. Sağlık Bakanlığı Döner Sermaye Ek Ödemesi**

209 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca Sağlık Bakanlığına bağlı döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlara, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamına, anılan maddede yer alan oranların uygulanması suretiyle bulunan tutara kadar, döner sermayeye katkıları ve diğer kriterler çerçevesinde döner sermayeden yapılması öngörülen ödemedir.

Aynı Kanunun ek 3 üncü maddesinde kapsama dahil tabip ve dış tabiplerine, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına söz konusu maddede yer alan oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda, herhangi bir katkıya bağlı olmaksızın merkezi bütçeden ek ödeme yapılması öngörülmüştür. Bu

madde kapsamında yapılan ek ödemenin, 5 inci madde uyarınca döner sermayeden yapılan ek ödemeden mahsup edilmesi gerekmektedir.

209 sayılı Kanunun 5 inci ve ek 3 üncü maddeleri uyarınca yapılan ek ödeme gelir ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.3. Üniversite Döner Sermaye Ek Ödemesi**

2547 sayılı Kanun'un 58 inci maddesi uyarınca Tıp ve dış hekimliği fakülteleri ile sağlık uygulama ve araştırma merkezlerinde (üniversite hastaneleri) görev yapan memurlara, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamına, anılan maddede yer alan oranların uygulanması suretiyle bulunan tutara kadar, döner sermayeye katkıları ve diğer kriterler çerçevesinde döner sermayeden yapılması öngörülen ödemedir. Bu ödeme gelir ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.4. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Personeli Ek Ödemesi**

5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesi uyarınca Kurumun sağlık harcamalarına esas olan fatura ve reçetelerin incelenmesi işleminde ve Kurum sağlık kurullarında çalışan tabip, dış tabibi, eczacı ve tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda bu mevzuat hükümlerine göre uzman olanlara, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına madde öngörülen oranların uygulanması suretiyle

bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.5. Türk Silahlı Kuvvetleri Tabip ve Dış Tabipleri Ek Ödemesi**

926 sayılı Kanunun ek 17 nci maddesinin (Ç) fıkrasında, anılan madde kapsamında yer alan tabip ve dış tabiplerine Orgeneral brüt aylığına madde öngörülen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda sağlık hizmeti tazminatının ayrıca ödenmesi öngörülmüştür. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.6. Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü Tabipleri Ek Ödemesi**

663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesi uyarınca Genel Müdürlükte görev yapan tabiplere, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına maddede öngörülen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Tabipleri Ek Ödemesi**

3146 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddesi uyarınca Genel Müdürlük ile İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığında görev yapan tabiplere, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına madde öngörülen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.8. Adli Tıp Kurumu Döner Sermaye Ek Ödemesi**

2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Adli Tıp Kurumunda görev yapan memurlara, ilgili personelin bir ayda alacağı aylık (ek gösterge dâhil), yan ödeme ve her türlü tazminat (makam, temsil ve görev tazminatı ile yabancı dil tazminatı hariç) toplamına, anılan maddede yer alan oranların uygulanması suretiyle bulunan tutara kadar, döner sermayeden yapılması öngörülen ödemedir. Bu ödeme gelir ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.9. Cumhurbaşkanlığı ve TBMM Personeli Ek Ödemesi**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 14 üncü maddesinde, Cumhurbaşkanı ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı yakın koruma ve makam hizmetlerinde görev yapan personele en yüksek Devlet memuru aylığına ilgili makamca belirlenecek oranın uygulanması suretiyle bulunacak tutarda ilave ek ödeme yapılması hükme bağlanmıştır. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.10.10. Tarım ve Orman Bakanlığı Döner Sermaye Teşvik Ödemesi**

969 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca döner sermaye işletmelerinde kârın elde edilmesinde emeği geçen personele, katkılari oranında, asgari ücretin yıllık brüt tutarının iki katını aşmamak üzere, üretimi teşvik primi ödenmektedir. Bu ödeme yılda bir defa ve topluca yapılmaktadır. Bu ödemeden yararlanan personele 375 sayılı Kanun Hükmün-

de Kararnameye göre ek ödeme yapılmaması öngörülmekle beraber, üretimi teşvik primi ödenen söz konusu personelin, ödemenin yapıldığı tarih ile bir sonraki yılda yapılacağı tarih arasındaki dönemde anılan Kanun Hükmünde Kararname uyarınca kadro unvanları için ödenmesi öngörülen ek ödemenin toplam net tutarının, ödenen üretimi teşvik priminin net tutarına ulaştığı tarihten itibaren ek ödemeden yararlanması gerekmektedir. Gelir ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.11. İlave Ödemeler**

Mevzuatta “ilave ödeme” adı altında memurlara ödeme yapılması öngörülmüştür. İlave ödemeler, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 39 uncu ve ek 40 ıncı maddeleri ile toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir. Söz konusu ödemeleri, içeriği ve ödeme mantığı itibarıyla “genel”, “unvansal” ve “hizmetisel” ilave ödemeler şeklinde sınıflandırabiliriz.

##### **6.3.11.1. Genel İlave Ödeme**

İlave ödeme için öngörülen gösterge ile aylık katsayının çarpımıdır. Bu ödeme, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 40 ncı maddesinde düzenlenmiştir. Bu ödeme, taban aylığı gibi tüm memurlara aynı tutarda ödenen bir ödeme olup, kesintiler açısından sadece damga vergisine tabidir.

##### **6.3.11.2. Tabip ve Diş Tabipleri İlave Ödemesi**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin

ek 39 uncu maddesi uyarınca, Sağlık Bakanlığı ve üniversitelere bağlı döner sermayeli sağlık kurum ve kuruluşları dışında kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen tabip ve diş tabiplerinden 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci ve 3146 sayılı Kanunun ek 3 üncü maddelerinde öngörülen ek ödemeden ve 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesindeki fazla çalışma ücretinden yararlanmakta olanlara, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına madde öngörülen oranların uygulanması suretiyle bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Bu ödeme sadece damga vergisine tabidir.

#### **6.3.11.3. Toplu Sözleşme İlave Ödemeleri**

İlave ödeme / ilave ücret için öngörülen gösterge ile aylık katsayının çarpımıdır. Bu ödeme, hizmet kollarına ilişkin toplu sözleşme metinlerinde çok sayıda kamu kurum ve kuruluşları personelinden toplu sözleşmede belirtilen birimlerde çalışanlar ile öngörülen hizmetleri yerine getirenlere ödenmesi öngörülmüştür. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.12. Ek Tazminat**

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinin (B) fıkrasında, Olağanüstü Hal Bölgesi ve mücavir iller ile Cumhurbaşkanlığı Kararı ile belirlenecek diğer illerde görevli olanlara her yıl bütçe kanunlarında gösterilen miktarı geçmemek üzere aylık ek tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Bu ödeme herhangi bir kesintiye tabi değildir.

#### **6.3.13. Sosyal Denge Tazminatı**

Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinde görev yapan memurlara, toplu sözleşme metninde belirlenen tavan tutarı geçmemek üzere ilgili belediye ve il özel idaresiyle ilgili belediye ve il özel idaresinde en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikası arasında yapılan sözleşmeyle belirlenen oranlar üzerinden ödenmektedir. Sosyal denge tazminatı tutarı, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına sözleşmede öngörülen oranların uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15 inci maddesinde düzenlemiştir. Bu ödeme gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.14. Havacılık Tazminatı**

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 nci maddesinde ve toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir. Söz konusu ödeme, Devlet Hava Meydanları İşletmesi, Sivil Havacılık ve Meteoroloji İşleri Genel Müdürlükleri personeline, en yüksek Devlet memuru brüt aylığına (ek gösterge dahil) belirlenen oranların uygulanması suretiyle bulunan tutarda ödenmektedir. Gelir ve damga vergilerine tabidir. 27/03/2025 tarihli ve 7546 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrası ilave düzenleme yapılmıştır.

##### **6.3.14.1. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı**

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 nci maddesinde ve toplu sözleşme me-

tinlerinde düzenlenmiştir. Söz konusu ödeme, Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri tamamen veya kısmen karşılanıp karşılanmama durumuna bağlı olarak ilgili Cumhurbaşkanlığı Kararı ve toplu sözleşmede belirlenen oranlar üzerinden ödenmektedir. Bu ödemeden yararlananlara, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesinde öngörülen ödeme yapılmamaktadır. Gelir ve damga vergilerine tabidir. 27/03/2025 tarihli ve 7546 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrası ilave düzenleme yapılmıştır.

#### **6.3.14.2. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı**

Toplu sözleşme hükümleri uyarınca, Genel Müdürlük personelinin makam tazminatı alanlar hariç olmak üzere Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri tamamen veya kısmen karşılanıp karşılanmama durumuna bağlı olarak toplu sözleşmede belirlenen oranlar üzerinden ödenmektedir. Gelir ve damga vergilerine tabidir.

#### **6.3.14.3. Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü Havacılık Tazminatı**

Toplu sözleşme hükümleri uyarınca, Genel Müdürlük personelinin makam tazminatı alanlar hariç olmak üzere Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri tamamen veya kısmen karşılanıp karşılanmama durumuna bağlı olarak toplu sözleşmede belirlenen oranlar üzerinden ödenmektedir. Gelir ve damga vergilerine tabidir.

#### **6.3.15. Diğer Tazminatlar**

Toplu sözleşme metinlerinde, bazı kamu kurumlarındaki personel için değişik adlar altında tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

##### **6.3.15.1. Tapu ve Kadastro Tazminatı**

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ile Milli Emlak Müdürlüğü personelinin tapu ve kadastro hizmetleri kapsamında arazide çalışanlara, belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

##### **6.3.15.2. Karla Mücadele Tazminatı**

Karayolları Genel Müdürlüğü personelinin karla mücadele faaliyetleri kapsamında çalışanlara, belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

##### **6.3.15.3. Yangın Tazminatı**

Orman Genel Müdürlüğü personelinin orman yangınlarına müdahale esnasında kullanılan vasıtalarda yangın söndürme faaliyetlerini yerine getirenlere, belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılan ödemedir. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.16. Fazla Çalışma Ücreti**

Farklı mevzuatta bazı memurlara, "fazla

mesai ücreti" ödenmesi öngörülmüştür. Söz konusu ödemeler, 657 sayılı Kanunun 178 inci maddesi, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 13 üncü ve ek 17 nci maddeleri, 3201 sayılı Kanunun ek 21 inci maddesi, 3843 sayılı Kanunun 12 inci maddesi, 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesi ve Bütçe Kanununa bağlı K cetveli ile toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelere bakıldığında anılan ödemenin saat başı, maktu, gösterge ve oran olarak farklı şekillerde belirlendiği görülmektedir. Kesinti açısından da değişiklik göstermektedir.

#### **6.3.16.1. Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti**

Bir saatlik fazla çalışma ücretinin her fazla çalışılan saatle çarpımı suretiyle bulunmaktır. Bu ödemeden kimlerin yararlanabileceği, Bütçe Kanunu (K) cetvelinde ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 13 üncü maddesi ile toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir.

Söz konusu ek 13 üncü maddedeki fazla mesai ücretine ilişkin düzenleme; kurum, birim ve kadro unvanı ayrımı yapılmaksızın ilgili kamu idarelerince belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işleri için "iş odaklı" yürürlüğe konulan "genel nitelikli" bir ödeme olup, damga vergisine tabidir.

Bütçe Kanunu ve toplu sözleşme metinleriyle ihdas edilen her biri birbirinden değişik fazla çalışma ücreti ödemelerine ilişkin düzenlemeler ise ya "kurumsal" bazlı ya "birim" bazlı ya "unvan" ya da "iş" bazlı spesifik ödemelerdir. Bütçe Kanunu ve toplu sözleşme metinleriyle ihdas edilmiş bulunan fazla ça-

alışma ücretlerinden gelir ve damga vergileri kesilmektedir.

Saat başı fazla çalışma ücret ödemelerinin gerek ödenen tutar, gerek ödeme biçimi ve amacı gerekse kapsam yönünden bir bütünlük, bir sistem ve belirli ilkeler çerçevesinde ele alınmadığı görülmektedir. Özellikle saat başı ödenecek fazla çalışma ücret tutarları ile aylık ve/veya yıllık olarak yapılabilecek fazla mesai saatlerinde bir bütünlük bulunmamaktadır.

#### **6.3.16.2. Göstergeye Bağlı Fazla Çalışma Ücreti**

fazla çalışma için belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılan ödemedir. 4458 sayılı Kanunun 221 inci maddesinde ithalat ve ihracat, giriş ve çıkış işlemlerinin yapıldığı gümrük idarelerinde gümrük işlemlerini yürütenlere belirlenen gösterge rakamı üzerinde fazla mesai ücreti ödenmesi öngörülmüştür. Gelir ve damga vergilerine tabidir.

#### **6.3.16.3. Orana Bağlı Fazla Çalışma Ücreti**

En yüksek Devlet memuru aylığına fazla çalışma ücreti oranının uygulanması suretiyle bulunan tutarda yapılan ödemedir. 3201 sayılı Kanunun ek 21 inci maddesinde düzenlenmiştir. Damga vergisine tabidir.

#### **6.3.16.4. Maktu Fazla Çalışma Ücreti**

Belirli bir tutarda ödenen fazla çalışma ücretidir. Bu ödemenin, Bütçe Kanunu (K)

çetvelinde, belediyelerde bazı birimlerde çalışan personele yapılması öngörülmüştür. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.17. Ek Ders Ücreti**

657 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi uyarınca yürürlüğe konulan ilgili Bakanlar Kurulu kararları uyarınca, başta öğretmenler olmak üzere kendilerine ek ders görevi verilene, 176 ncı maddede ders saati başına belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpılmasıyla bulunacak tutarda ek ders ücreti ödenmektedir. Ek ders ücret ödemelerine ilişkin toplu sözleşme metinlerinde de çok sayıda düzenleme bulunmaktadır. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.18. Vekalet Ücreti**

657 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 14 üncü maddesi ve toplu sözleşme hükümleri uyarınca hukuk birimi amiri, hukuk müşaviri, muhakemat müdürü ve avukatlara belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak tutarın oniki katını geçmemek üzere vekalet ücreti ödenebilmektedir. Bu ödemede, kadro unvanı esastır. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

#### **6.3.19. Nöbet Ücreti**

657 sayılı Kanunun ek 33 üncü maddesi ve toplu sözleşme metinlerinde düzenlenmiştir. Sağlık kurum ve kuruluşlarında mesai saatleri dışında nöbet tutan ve bunun kar-

şılığında izin kullanamayan memurlara, izin suretiyle karşılanmayan her bir nöbet saati için, anılan maddede yer alan gösterge rakamlarıyla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak tutarda nöbet ücreti nöbet ücreti ödenmektedir. Bu ödemede, görev yapılan birim esastır. Damga vergisine tabidir.

#### **6.3.20. Tayin Bedeli**

2155 sayılı Kanun ve toplu sözleşme metinleri uyarınca kapsama dahil personele yılı bütçe kanunu ile belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere mevzuatı çerçevesinde belirlenen tutarda aylık tayin bedeli ödenmektedir. Bu ödemede, görev yapılan kurum esastır. Damga vergisine tabidir.

#### **6.3.21. Yabancı Dil Tazminatı**

Yabancı Dil sınavında (A), (B) ve (C) düzeyinde başarılı olanlara, her bir dil için başarı düzeyine göre tespit edilmiş göstergeyle aylık katsayısının çarpımı suretiyle hesaplanmaktadır. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 ncı maddesi ve 11/4/1997 tarihli Başbakan Onayında düzenlenmiştir. Bu ödemede yabancı dil bilme esastır. Damga vergisine tabidir.

#### **6.3.22. Aile Yardımı Ödeneği**

Gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımı olup, eş ve çocuk yardımından oluşmaktadır. 657 sayılı Kanunun 202 ila 206 maddeleri ile Toplu Sözleşmede

düzenlenmiştir. Bu ödemede, evli olup eşin gelir sahibi olmaması ve aile yardımı ödeneği almaya müstahak çocuğa sahip olmak gerekiyor. Herhangi bir kesinti yoktur.

### 6.3.23. Toplu Sözleşme İkramesi

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesi ve toplu sözleşmede düzenlenmiş olup, kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve maaşından üyelik ödentisi kesilenlere her ay aylıklarıyla birlikte toplu sözleşmede belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılan bir ödemedir. Bu ödemede, sendikalı olmak esastır. Sadece damga vergisi kesilmektedir.

### 6.3.24. İkramesi

5216 sayılı Kanunun 22 nci maddesi, 5302 sayılı Kanunun 36 ncı maddesi ve 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi uyarınca, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile il özel idarelerinde görev yapan memurlardan, toplam memur sayısının %10'unu ve yılda ikiye geçmemek üzere, emsallerine göre daha başarılı olanlara, belirlenen gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarda ikramiye ödenebilmektedir. Gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

### 6.3.25. Huzur Hakkı

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 üncü ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 29 uncu maddeleri ile bazı kanunlarda ve Cumhurbaşkanlığı Kararna-

melerinde yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ile komisyon, heyet, komite ve benzeri organlarda görev alanlara, mevzuatında belirlenen usul ve esaslar dâhilinde huzur hakkı ve benzeri adlar altında ödeme yapılması öngörülmektedir. Ödemenin tutarı, yapıma biçimi ve kesintiler yönünden bir bütünlük içermemektedir.

### 6.3.26. Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

657 sayılı Kanunun ek 32 nci maddesinde, her öğretim yılında bir defaya mahsus olmak üzere ve öğretim yılının başladığı ay içinde öğretmenlere, Cumhurbaşkanınca veya toplu sözleşmeyle belirlenecek tutarda öğretim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi öngörülmüştür. Damga vergisine tabidir.

Mali ve sosyal haklara ilişkin birçok ödemelerin, 657 sayılı Kanun dışında başta 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnama olmak üzere değişik kanunlarda düzenlenmiş olması, 657 sayılı Kanunun mali ve sosyal haklara ilişkin ödemeler açısından önemini yitirmesine neden olmuştur.

Zaman içerisinde değişik nedenlerle yapılan söz konusu düzenlemelerin bir bütünlük içinde ve bir sistem dâhilinde, belirli ilkeler çerçevesinde ele alınmaması nedeniyle sistem; gerek maaş unsuru, gerek hesaplama biçimi ve ödeme usul ve esasları, gerek kesintiler ve emekliliğe yansıma ve gerekse yapılan ödemelerin mantığı açısından **karmaşık, dağınık ve içinden çıkılmaz bir hale gelmiş bulunmaktadır. Bu durum, çalışanlar arasındaki gerek statüsel bazdaki**

gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay bazdaki dengelerin bozulmasına da sebebiyet vermiştir. Aynı şekilde toplu sözleşme metinlerinde de bir bütünlük, bir sistem dahilinde ve aynı mantık çerçevesinde ele alınmadan yazılan ilgili hükümler de işin iyiye karmaşıklaşmasına neden olmuştur.

## 7. Tespitler ve Öneriler

Çalışma hayatının geniş istihdam alanına sahip kamu personel sisteminin en sorunlu alanlarından birisini kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklar bölümü oluşturmaktadır. Nitekim çalışma hayatında yer alan bütün bireylerin beklentisi; emeği ve gayreti ile alın terinin karşılığı olan ücretin adil, makul ve hakkaniyetli olarak belirlenmesidir.

Her şeyden önce statüler, hizmet sınıfları ve kadrolar ile kurumlar itibarıyla tarafları memnun edecek ve üzerinde mutlak anlaşılabilir bir maaş sisteminin kurulması zor gibi gözükmektedir. Bu işin bir tarafında ve odağında personel ve sendikalar bulunmaktadır. Diğer tarafında ise bütçe maliyetlerinden sorumlu kamu idareleri ile personelin istihdam edildiği kamu idareleri yer almaktadır.

Maaş sisteminin odağında yer alan personelin özellikle statü itibarıyla çeşitliliği, aynı statü içinde de farklı hizmet sınıflarına tabi olmaları ve bunların da çok değişik kamu kurum ve kuruluşlarında farklı kamu hizmetlerini ifa etmek üzere istihdam edilmeleri; gerek statüler arasında gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay anlamda, personel arasında maaş dengelerinin sağlanmasının hayli zor olduğu da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Yeterli, adil ve dengeli bir maaş sisteminin kurulabilmesi günümüzde tercih değil artık elzem hale gelmiştir. Bireysel düzenlemeler, günü kurtarmaya yönelik iyileştirmeler ve sosyal tarafları devre dışı bırakarak hayata geçirilen artışlar kamu görevlilerinin geneli itibarıyla sorun oluşturmaktadır. Kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları, hem kurumları açısından ve hem de kendileri açısından son derece önemli ve hassas bir konudur.

İyi ve dengeli bir maaş sisteminin, ihtiyaç duyulan nitelikli kişilerin kurumlarda istihdam edilebilmesi, elde tutulması ve kurumlarıyla aidiyet duygusunun geliştirilmesi, çalışanların tatmin ve motivasyonunun yükseltilmesi; hem çalışan hem kurum performansının yükseltilmesi hem de sunulan hizmet kalitesinin artırılması açısından önemli bir fonksiyonu bulunmaktadır. Yetersiz ve/veya dengeli olmayan bir maaş sistemi söz konusu olduğunda maaş tatminsizliği oluşacak, bu tatminsizlik ise yapılan işin ve yerine getirilen hizmetlerin verim ve kalitesinin düşmesine neden olacaktır.

Maaş sisteminin temel amaçları olarak, dengeli ve adil bir maaş sistemi yoluyla; çalışanların ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kaynağı oluşturarak onların rahat bir şekilde geçimlerini sağlamak ve yine çalışanların daha verimli olmaları konusunda motive edilerek kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sürdürülmesini ve performansın yükselmesini sağlamak şeklinde ifade edebiliriz.

Önceki bölümlerde; mali ve sosyal hakların Anayasal çerçevesi, önemi ve tarihsel

gelişimi ile personel kanunları, mali ve sosyal haklara ilişkin mevzuat ve memurların mali ve sosyal haklarının genel görünümü ile tespitlere yer verilmiştir.

Bu bölümde ise mevcut durum ve yapılan tespitler ışığında memurların mali ve sosyal haklarıyla ilgili dağınık ve karmaşık yapının ortadan kaldırılması, daha anlaşılır ve sade, günün ihtiyaçlarına cevap verebilir, gerek statüler arası gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay dengelerin kurulmaya ve mümkün olduğu ölçüde adaletin sağlanmaya çalışıldığı, çalışanların motivasyonunu artıracak ve dolayısıyla kamu hizmetlerinin daha etkin ve verimli sunulmasına katkı sağlayacak önerilerin neler olabileceği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Zaman içerisinde yapılan düzenlemelerle karmaşık, dağınık ve içinden çıkılmaz bir hale gelmiş bulunan memurların maaş sistemiyle ilgili olarak yeterli, adil ve dengeli bir maaş sisteminin kurulabilmesinin önündeki en büyük engellerden **biri bu işin taraflarının** (farklı statülerde ve değişik unvanlarda milyonlarca çalışan, kamu kurum ve kuruluşları, bütçeden sorumlu kamu idareleri ve sosyal taraflar) çok sayıda olması ve her birinin de talep ve beklentilerinin birbiriyle örtüşmemesi ve çok değişik olması, **diğeri ise bütçedir**. Söz konusu maliyet anlayışının, kamu görevlisinin hak ettiği değerde maaş almasının önünde bir engel olarak görülmesi kabul edilemez bir gerçekliktir. Bütçe planlaması yapılırken kamu görevlilerinin sosyal, ekonomik, bölgesel bazlı ihtiyaçlarına cevap veren hususlara öncelik verilmesi, hizmetin verimliliğinin artmasını da sağlayacaktır.

Karmaşık, dağınık ve içinden çıkılmaz bir hale

gelmiş bulunan memurların maaş sisteminin daha basit ve daha anlaşılır olabilmesi için;

- Yeni bir maaş sisteminden önce kamu kurum ve kuruluşlarının “*teşkilat yapısı*” ve bu kuruluşlar için ihdas edilecek “*kadroların*” gözden geçirilmesi, dolayısıyla **teşkilat, hizmet sınıfı - kadro ve maaş sistemi** hatta bunların **emeklilik sistemleri** bir bütünlük içinde ve birlikte ele alınmalıdır.

- Öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarının “*teşkilat*” yapıları gözden geçirilmeli, teşkilat yapıları herkeste aynı çağrışımı yapmalıdır. Örneğin Genel Müdürlük dendiğinde, Genel Müdürlüğün ve Genel Müdürün ne olduğu, hiyerarşideki yerini ve buranın teşkilat yapısını ve Genel Müdürün alacağı maaşı tahmin etmek mümkün iken Başkanlık dendiğinde ise mülga müsteşarlık düzeyinde mi Gelir İdaresi Başkanlığı düzeyinde mi yoksa Genel Müdürlük veya daire başkanlığı düzeylerinde mi olduğu anlaşılamamaktadır.

- Ardından, kamu kurum ve kuruluşlarında yapılması öngörülen iş ve hizmetlerin yapısı ve niteliği göz önünde bulundurulmak suretiyle, hangi “*statülerde*” personel istihdam edileceği belirginleştirilmelidir. Aynı veya benzer hizmetler için farklı statüde personel çalıştırılmamalıdır.

- Daha sonra aynı statü içinde yer alan ve maaş konusunda ana belirleyici unsur niteliğindeki “*kadrolar*” gözden geçirilmeli, kadrolar hiyerarşik ve yatay örgütlenmeye uygun şekilde yeniden belirlenmeli, aynı ve veya benzer statü ve görevler için aynı unvanlı kadrolar ihdas edilmelidir. Mutlaka kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacak

personelin “statüleri” ile “kadroları” ele alınmalıdır.

- Karmaşık ve dağınık bir hale gelmiş ve dengelerin bozulduğu bir yapıdan daha basit, daha sade ve anlaşılır ve dengelerin kurulduğu bir yapı için önce “*basit ve sade bir yapı*” oluşturulması ve **ardından** ise gerek statüler arasında gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay düzeydeki “*dengelerin kurulmaya*” çalışıldığı nihai yapının oluşturulmasının daha doğru olacaktır.

- Memur-Sen’in 6. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde elde ettiği “Ek Gösterge” düzenlemesi sonrası önemli bir adım atılmıştır. Ek gösterge, özellikle emeklilik dönemine yönelik hüküm doğurmaktadır. Bu çerçevede öncelikle, 7. Dönem Toplu Sözleşme hükümlerinden olan “1.Dereceye 3600 Ek Gösterge” düzenlemesinin ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir.

- Basit ve sade bir yapı için, mevcut durumdaki mali haklar kapsamındaki maaş unsurlarından gelir vergisine tabi olanlar “**aylık**” adı altında ve gelir vergisine tabi olmayanlar ise “**tazminat**” adı altında ve “**göstergeye**” çevirmek suretiyle iki unsurlu bir sistem kurulabilir. Bu süreçte güncelliği yitirmiş tüm ayni ve nakdi ödeme unsurları da yürürlükten kaldırılmalıdır.

- Ardından, basit ve sade yapının daha adil ve dengeli bir hale dönüştürülebilmesi için bu şekilde belirlenen söz konusu göstergelerin; gerek statüler gerek aynı statü içinde hiyerarşik ve yatay düzeyde sağlanmaya çalışılacak dengelere uygun göstergeler ile değiştirilmesi / yeniden belirlenmesi gerekmektedir.

- Öngörülen aylık unsurun vergiye tabi olacak, tazminatın ise vergiye tabi olmayacak şekilde düzenlenmesi ve çalışanların vergi oranının 15% olarak sabitlenmesi **gerekmektedir**. İlave olarak yapılan ödemelerden gelir vergisi kesilmemelidir.

- Sistemde öngörülen “*aylık*” ve “*tazminat*” düzenlemelerine ilişkin göstergelerin belirlenmesinde hizmet sınıfı, kadro unvanı ve derecesi gibi hususlar esas alınmalıdır.

- **Toplu sözleşmenin dar kapsamı genişletilerek, yetkili sendikanın yer aldığı toplu sözleşme masasında geniş kapsamlı tartışmalarla** mali, sosyal ve özlük hakları belirlenmelidir.

- **Ülkemizin bölgesel kalkınmışlıkları, yaşam koşulları, geçim maliyetleri ile kurumların iş yoğunlukları, çevresel etkiler, mali sorunlar ve diğer etkenler dikkate alınarak teşvikler yapılmalı, kira ve benzeri giderleri** öngören ve sorumluluk üstlenen bakış açısıyla maaş sistemi kurulmalıdır. **Bölgesel etkilerin personel üzerindeki yükünün azaltılması için bölgesel tazminat ve kira yardımı getirilmelidir.**

- Tüm memurlar için kurum ayrımı yapılmaksızın aynı maaş sistemi kurulmalı ve uygulanmalıdır. Kurumun iş yoğunluğu, iş riski, kurumun bulunduğu bölge ve imkanları dikkate alınarak düzenleme yapılmalıdır.

- Kanun, toplu sözleşme ve bunların çizdiği çerçeve dahilinde Cumhurbaşkanına verilecek bazı yetkiler dışında, kamu kurum ve kuruluşlarına ve/veya herhangi bir makama kamu personelinin mali ve sosyal haklarını belirleme hususunda yetki verilmemeli, **yetkili sendikaların yer aldığı**

**sosyal diyalog mekanizmasıyla maaşlar** belirlenmelidir.

- Mevcutta yer alan toplu sözleşme düzeninin değişmesi halinde, toplu **sözleşmelerin yetkili sendika ve ilgili kurum arasında yapılmasına imkan sağlanmalı**, maaş ve diğer haklar bu toplu sözleşmeler ile sosyal tarafların katılımıyla ortaklaşa belirlenmelidir.
- Yeni bir ödeme ihdas edilmesi halinde, bu ödeme sadece belli bir personele değil, **tüm personele** hiyerarşik ve yatay yapıya uygun olacak şekilde yansıtılmalıdır.
- Kıdemin yelpazeye etkisi daha makul bir düzeye çıkarılmalı, kıdem sınırı kaldırılmalı, gösterge rakamı artırılmalıdır.
- Özellikle yönetici kadrolarındaki personele, görev, yetki ve sorumluluğuyla örtüşecek makul düzeyde maaş verilmeli, **yönetim ve denetim kurulu, huzur hakkı ve benzeri adlarla yapılan ödemeler** kaldırılmalıdır.
- Statüler arasında zaman içerisinde yapılan düzenlemelere bağlı olarak oluşan maaş dengesizliklerinin giderilmesi ve yeni dengesizliklerin oluşmaması için statülerden kaynaklı farklı maaş sistemlerinin de kaldırılması ve tüm kamu görevlileri için tek bir maaş sisteminin ihdas edilmesi gerekir.
- Kamu görevlilerine ödenen sosyal yardımların (**doğum, eş, çocuk, ölüm, giyecek, yiyecek, kira, ulaşım, faizsiz evlenme ödeneği, kreş hizmeti ya da ödeneği ve benzeri yardımların**) kapsamı düzenlenmeli, sosyal devlet ilkesiyle uyumlu olacak politikalar hayata geçirilmelidir. Bu ödemeler

ilave tazminat olarak düzenlenmeli ve vergiden muaf tutulmalıdır.

- Sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan ödemeler de artırılmalı, **aileyi öncelleyen ve önemseyen, çocuk sayısını destekleyen, iş-aile hayatı uyumunu dikkate alan bir sistem hayata** geçirilmelidir.
- Görev maaşı ile emekli maaşı arasındaki yelpazenin makul bir seviyede olması için emekli keseneğine esas aylık ile prime esas kazançlar hesabına ilişkin matrahın yeniden düzenlenmesi, aylık bağlama oranının artırılması gerekmektedir. Kamu görevlileri sosyal güvenlik yönünden ikiye ayrılmaktadır. Ekim 2008'den sonra ilk defa sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanuna, anılan tarihten önce sigortalı olanlar ise 5434 sayılı Kanuna tabidir. 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar için, bu kapsamda yer alanların emekli aylığı, sigortalılık süresince prime esas kazanç hesabı esas alınarak hesaplanan ortalama aylık kazançla bağlantılı olması ve halen bazı kadro unvanlarındaki personelin prime esas kazançlarının asgari prime esas kazancın altında bulunması nedenleriyle, kadro esas alınarak belirlenecek **"aylık"** ve **"tazminatın"** tamamı prime esas kazanç hesabına dahil edilmeli, fakat maaş ve ücretlerde azalma olmayacak şekilde **düzenlenmelidir**. 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar için ise görev maaşı ile emekli maaşı arasında makul bir yelpaze oluşturacak şekilde, aylık ve tazminatta olduğu gibi, "kadroyu" esas alan gösterge bazlı ayrı bir tablo oluşturulmalıdır. Bu tablodaki gösterge ile katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutar; çalışanın prim matrahı ve emeklinin ise emekli aylığı matrahı olmalıdır.

- Maaş hesaplamalarında kullanılan kat-sayılar üçten **bire** düşürülmelidir.

- **Fazla çalışma ücreti**, çalışanlar arasında farklı uygulanmamalıdır. Öncelikle bu tutar Bütçe Kanunu'nda değil **toplu sözleşme masasında belirlenmelidir. Fazla çalışma ücreti, görev aylığı üzerinden (görev aylığının günlük ücretinden az olmamak üzere) belirli bir orana** karşılık gelmeli, emeğin ve alın terinin karşılığı eksiksiz verilmelidir.

- Yiyecek Yardımı Yönetmeliği ile Harcırah Kanunu gözden geçirilmeli, personelin

kendi gelirlerinden harcayarak kamu hizmetini yerine getirmesi engellenmelidir. Yiyecek yardımı, azami tutar üzerinden belirlenerek personelden temin edilmek yerine ücretsiz sunulması sağlanmalı, bu hizmetten yararlanamayan personele yemek yardımı yapılmalıdır.

Sonuç olarak, çok iyi bir sistem de kurulsa, önemli olan bu sistemin sürekliliğidir. Oluşturulacak sistemin temeli sağlam olmalı ve sürekliliği sağlayacak güçlü bir kurumsal yapıda oluşturulmalıdır.

**Kamu Personel Sistemi**  
(Tarihçe-Tespit-Teklif)

# ON BİRİNCİ BÖLÜM

Emeklilik Sistemi

# Emeklilik Sistemi

## 1. Sosyal Güvenlik Kavramı

İnsanlar, yaşamları boyunca kendi iradeleri ya da iradeleri dışında çeşitli mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklere maruz kalmışlardır. Tarih boyunca, bu riskleri ortadan kaldıracak, kişiler üzerindeki etkilerini azaltacak ve sonuçlarını onaracak, insanların artan güvenlik ihtiyaçlarına cevap verecek ve onlara insan onuruna yaraşır huzurlu ve mutlu bir yaşam sunacak bir yapıya ihtiyaç duyulmuştur.

Söz konusu ihtiyaçlar ve insanların *gelecekte emin olma* güdüsünün sonucu olarak “sosyal güvenlik” kavramı, 1930’lu yıllardan itibaren sosyal bilimler literatürüne girmeye başlamıştır. TDK’da “sosyal güvenlik”; *iş kazası, hastalık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik vb. durumlar karşısında gelir ve sağlık güvenliği sağlama görevini yerine getiren uygulamalar bütünü* şeklinde tanımlanmıştır.

Bu kavramın ilk kullanıldığı kanuni düzenleme, 1935 tarihli Amerikan Sosyal Güvenlik Kanunudur. Kavram, daha sonra 1941 tarihli Atlantik Paketi Sözleşmesinde ve 1944 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Philadelphia Konferansında kullanılmıştır. Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Beyanname-  
sinin 22 nci ve 25 inci maddelerinde sosyal güvenlik, temel haklardan biri olarak sayılmıştır. ILO’da 1952 tarihli ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 sayılı sözleşmesinde en geniş şekilde sosyal güvenlik kavramına yer vermiş ve bu alandaki temel düzenlemeleri yapmıştır.

Sosyal güvenlik kavramı, literatüre çok geç girmiş olsa da sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, tarihin her döneminde geleceğini tehdit eden olaylardan korunma ve gelecekte emin olma duygu ve çabası içinde olmuştur.

## 2. Sosyal Güvenlik Sistemi

Bugünkü anlamda sosyal güvenlik sistemi, 19 uncu yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. İlk kez Alman Devlet adamı Bismarck, finansmanının işçi ve işveren primleri yanında Devlet katkılarıyla sağlandığı bir sosyal sigorta sistemi oluşturmuştur. Bu çerçevede, Almanya’da uygulanan sosyal sigortalar; başlangıçta 1883 yılında hastalık, 1884 yılında iş kazası ve 1889 yılında ise sakatlık ve yaşlılık sigortalarını kapsamıştır.

İngiltere’de ise sosyal güvenlik sistemi, 1942 yılında yayımlanan ve sosyal güvenliğin finansmanının vergi gelirleriyle sağlanmasını öngören “Beveridge Raporu” ile yepyeni boyutlar kazanmış ve çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin oluşumuna büyük katkılarda bulunmuştur.

Sosyal güvenlik sistemi, toplumun bütün bireylerinin hiçbir ayırım ve ayrıcalık gözetilmeksizin hem ekonomik hem de sosyal bakımdan bugünlerinin ve yarınlarının güvene altına alınmasını amaçlayan, birbirleri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir sistemler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Sosyal güvenlik; toplumu oluşturan

bütün fertlerin uğrayacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılma garantisi demek olup; aynı zamanda sosyal devlet ilkesinin hayat bulduğu en önemli alanların başında gelmektedir. Sosyal güvenlik; insanların, insanlık tarihi boyunca tehlikenin zararlarından korunmak için geliştirdiği bireysel ve toplumsal tedbirlerin bütününe verilen ortak adı da ifade etmektedir.

Emeklilik sistemi ise sosyal güvenlik sistemi içerisinde primli rejimlerin uzun vadeli sigorta kolu olma özelliğidir.

Sanayi devrimi öncesi toplumlarda sosyal güvenlik fonksiyonu yardım sandıkları, aile içi transferler ve dinsel nitelikli kurumlar tarafından yerine getiriliyordu. Sanayi devrimi, bu alanda yeni bir bakış açısı getirmiştir. Söz konusu dönem içinde işçilerin kötü çalışma koşulları Devletlerin sosyal politika alanında da bir takım koruyucu düzenlemeler yapmalarını zorunlu kılmıştır.

### 3. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

#### 3.1. TBMM Öncesi

Türk toplumlarında aile bağlarının güçlü olması gerek aile içi gerek akraba ve komşular arasında yardımlaşmalar, önemli bir sosyal yardım olarak ön plana çıkmıştır. Yerleşik hayata geçişle birlikte kurulan birçok vakıf da sosyal yardım anlayışının sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Anadolu Selçuklu döneminde şehirlerde ticaretle uğraşanlar tarafından Ahi Teşkilatları ile bu teşkilat içinde zanaatkarların iş kollarına göre loncaları kurulmuş, zanaatkarlar arasındaki güçlü bağ ve dayanışma ile de

sosyal yardım amaçlı vakıflar tesis edilmiştir. Devlet malı olarak kabul edilen ve miri arazi olarak adlandırılan topraklardan vakıf arazisi olarak ayrılanlardan elde edilen gelirler ise dayanışma ve yardım kurumlarının giderlerine tahsis edilmiştir.

Ekonomik ve sosyal teşkilatlanması Anadolu Selçuklu Devletinin bir devamı niteliğinde olan Osmanlı Devletinde sosyal güvenlik anlamında ilk örgütlenme, 13 üncü yüzyılda önce Ahilik, sonra Gedik - Lonca teşkilatı adı altında ortaya çıkmış ve 18 inci yüzyıla kadar etkinliğini de hissettirmiştir. 18 inci yüzyılda ise Osmanlılarda sosyal güvenlik daha bir kurumsallık kazanmış ve ilk kez bu yüzyılda sosyal yardım amaçlı vergi toplanmaya başlanmıştır.

19 uncu yüzyılda Darülaceze ve Darüşşafaka gibi kurumlar kurulmuştur. Tanzimat Döneminde tüm kurum ve kuruluşlarda meydana gelmeye başlayan modernleşme hareketleri emeklilik ve işçilerle ilgili konulara da sirayet etmeye başlamış olup, işçilerle ilgili sınırlı kapsamlı toplumsal politika düzenlemelerinin yer aldığı, 1865 tarihli *Dilaver Paşa Nizamnamesi* yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenleme, Osmanlı Devletinde çalışma hayatına yönelik olarak yapılan ilk düzenleme olup, bu Nizamnamenin gerçek adı *Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi*dir. Emeklilik alanında ise ilk olarak 1866 yılında *Askeri Tekaüt Sandığı* kurulmuş ve bunu 1881 yılında kurulan *Mülkiye Tekaüt Sandığı* izlemiştir. İlimiye sınıfının sosyal güvenliğiyle ilgili olarak ise ilk önce 1874 yılında *Eytâm ve Erâmil-i İlimiye İaşe Sandığı* açılmış ve bu Sandığın adı, 1894 yılında İlimiye Tekaüt Sandığı olarak değişmiştir.

### 3.2. TBMM Sonrası

#### 3.2.1. Sosyal Güvenliğin Anayasal Çerçevesi

Türkiye Cumhuriyetinin ilk Anayasası olan 1921 Anayasası, Devletin içinde bulunduğu dönemin ekonomik, sosyal ve siyasi durumu nedeniyle hak ve özgürlüklere yer verememiştir. 1924 Anayasasında ise temel hak ve hürriyetlerden kişinin hak ve özgürlükleri sıralanmış olup, diğer ekonomik ve sosyal hak ve özgürlükler ile siyasi hak ve özgürlüklerden bahsedilmemiştir.

1961 ve 1982 Anayasalarında ise sosyal güvenliğe ilişkin hususlar “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde düzenlenmiştir.

1961 Anayasasının “Sosyal güvenlik” başlıklı 48 inci maddesinde,

*“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir.”* hükmü,

1982 Anayasasının “Sosyal güvenlik hakkı” başlıklı 60 ncı maddesinde ise;

*“Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*

*Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”* hükmü yer almıştır.

Söz konusu düzenlemelerde, sosyal güvenliğin bir hak olduğu ve Devletin de bu güvenliği sağlayacak teşkilatı kurması ve gerekli tedbirleri alması öngörülmüştür.

#### 3.2.2. Sosyal Güvenliğe İlişkin Önemli Kanuni Düzenlemeler

Devletimizin ilk yıllarında, sosyal sigortalara

benzeyen fakat kişiler ve riskler açısından çok dar kapsamlı birtakım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören kanunlar çıkarılmıştır.

1921 yılında 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütellik Kanun ile kurulan Amele Birliği, Ülkemizin kanun ile kurulan ve üyeliği zorunlu olan ilk sosyal güvenlik kuruluşudur.

Bu alanda çıkarılan yasalar ve oluşturulan sandıklardan bir kısmı, 1926 yılında 895 sayılı Kanunla kurulan İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı, 1930 yılında 1683 sayılı Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu, 1933 yılında 2264 sayılı İstanbul Mahalli İdari ile Ankara Merkez Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu, 1934 yılında 2454 sayılı Kanunla kurulan Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umumi İdaresi Memurları Tekaüt Sandığı, 1936 yılında 2921 sayılı İnhisarlar Umum Müdürlüğü Tekaüt Sandığı Kanunu, 1937 yılında 3137 sayılı Kanunla kurulan İnhisarlar Umum Müdürlüğü Tekaüt Sandığı Denizyolları ve Akay İşletmeler ile Fabrika ve Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Kanunu ile 3202 sayılı Kanunla kurulan Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, 1938 yılında 3492 sayılı Kanunla Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Memurları için Tekaüt Sandığı ve 1942 yılında 4222 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri Memurları Tekaüt Sandığı Hakkında Kanun şeklinde sıralanabilir.

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez Ülkemizde sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkeler öngörülmüştür. Ancak Kanunda öngörülen

sistem, İkinci Dünya Savaşı'nın araya girmesi nedeniyle 1945 yılına kadar hayata geçirilememiştir.

Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1945 yılında ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunudur. Bu Kanunun yürürlüğe girmesi ile İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası uygulanmaya başlamıştır. Anılan Kanuna paralel olarak 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu da çıkarılmış ve 1/1/1946 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylece, 1945 yılına kadar kurulan çok sayıda emeklilik ve yardım sandıkları birleştirilerek İşçi Sigortaları Kurumu hayata geçirilmiştir. Bu Kurumun kurulduğu yıl, ilk önce 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsama alınmıştır. Sonrasında ise, 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957 yılında ise 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Tarihsel süreç içerisinde, işçi statüsünde çalışanlara ilişkin sigorta kollarına ait çeşitli kanunlara dağılmış bulunan düzenlemeler, sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesini takiben yeniden gözden geçirilmiş ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda birleştirilmiştir. 1/3/1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış, işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenlikleri alanında yeni haklar getirmiştir.

Memurların sosyal güvenliğine ilişkin olarak, daha önce yürürlüğe konulan emeklilik sandıkları kaldırılmak suretiyle 1949 yılında

kabul edilen ve 1/1/1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu çıkarılmıştır. Bu yapının tek elden yürütülmesi için de T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) 1971 yılında ve 1479 sayılı Kanunla kurulmuştur.

1983 yılında 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilerek tarım kesiminde çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanmasına dönük önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Ülkemizde; hizmet akdiyle çalışanların 506, kendi nam ve hesabına çalışanların 1479, memur ve diğer kamu görevlileri kapsamında çalışanların 5434, tarımda hizmet akdiyle çalışanların 2925, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların ise 2926 sayılı Kanunlara tabi olarak sosyal güvenlikleri 5 ayrı yasayla düzenlenmişti. Söz konusu düzenlemelere bakıldığında, sosyal güvenlik yönünden sağlanan hak ve yükümlülükler arasında norm ve standart birliğinin bulunmadığı görülmektedir.

Söz konusu norm birliğinin sağlanması ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması amacıyla sosyal güvenlik alanında düzenleme yapılması kaçınılmaz bir hale gelmiş ve bu doğrultuda, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı ve T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ile Bağ-Kur Genel Müdürlüğünü aynı çatı altında toplayan "Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı", 2006 yılında kabul edilen 5502 sayılı Kanunla

kurulmuştur. Bu Kanunla sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlenmeye çalışıldığı, mali olarak sürdürülebilir tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin kurulması öngörülmüştür. Söz konusu çalışma kapsamında ayrıca, nüfusun tamamına eşit, kolay ulaşılabilir ve kaliteli sağlık hizmeti sunumunu amaçlayan genel sağlık sigortası sisteminin oluşturulması da hedeflenmiştir. Bu kapsamda 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş, 1/1/2007 tarihinde de yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Söz konusu Kanunun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi nedeniyle anılan Kanunun yürürlüğü ertelenmiştir. İptalde öngörülen gerekçeler ve yeni ihtiyaçlar çerçevesinde Kanunda yapılan ek ve değişiklik sonucu 5510 sayılı Kanun, ancak 1/10/2008 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir.

### **3.2.3. Sosyal Güvenliğe İlişkin Kurumlar**

Türk sosyal güvenlik sisteminde primli rejimler kapsamında emeklilik sağlayıcı kurumlara bakıldığında klasik Osmanlı döneminde orta sandıkları, cumhuriyetin ilk dönemlerinde ise tekaüt sandıkları ve amele birliği gibi kuruluşlarla karşılaşmaktadır.

Daha sonraki süreçlerde ise aynı veya benzer şekillerde çalışanların yer aldığı sosyal güvenlik kurumlarının kurulduğu görülmektedir.

#### **3.2.3.1. Sosyal Sigortaları Kurumu (SSK)**

Hizmet akdi ile çalışanları kapsayan ve kısa adı SSK olan Sosyal Sigortalar Kurumunun

kökeni 1945 yılında 4792 sayılı Kanunla kurulan İşçi Sigortaları Kurumuna dayanmaktadır. 1964 yılında kabul edilen 506 Sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır.

#### **3.2.3.2. T.C. Emekli Sandığı**

Kamu kurum ve kuruluşlarında memur, askeri personel, hakim ve savcılar ile akademik personeli olarak çalışanları kapsayan Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı, 1949 yılında kabul edilen ve 1/1/1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunuyla, anılan tarihe kadar söz konusu grupları için oluşturulmuş sandıkların birleştirilmesiyle kurulmuş bir kurumdur.

#### **3.2.3.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)**

Kendi nam ve hesabına çalışanlar, SSK'nın kuruluşundan itibaren topluluk sigortası kapsamında isteğe bağlı olarak sosyal sigortalardan yararlandırılmakla beraber, bu uygulama beklenen ilgiye ulaşmadığından müstakil bir kurum kurulması ihtiyacı doğmuştur. Bu amaçla, 1971 yılında 1479 sayılı Kanunla Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu kurulmuştur. Sanayi ve hizmet sektöründe kendi nam ve hesabına çalışanları kapsamaktadır. 1977 yılında 2108 sayılı Kanunla köy ve mahalle muhtarları da Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalı olmaları sağlanmıştır. 1979 yılında 2229 sayılı Kanunla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan Türk vatandaşlarıyla ev kadınlarına

da Bağ-Kur kapsamında isteğe bağlı sigortalı olma hakkı verilmiştir.

### 3.2.3.4 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

Sosyal güvenlik kurumlarının tek kurum çatısı toplanması amacıyla 5502 sayılı Kanunla 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde SSK, Bağ-KUR ve T.C Emekli Sandığının tüzel kişilikleri sona erdirilmiştir. Böylece, 5502 sayılı Kanunla; SSK, Bağkur ve Emekli Sandığı gibi sosyal güvenlik kurumları kaldırılmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında tek bir kurum kurulmuştur.

Sosyal güvenlik alanında norm birliğinin sağlanabilmesi, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulabilmesi ve tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sistemi kurulabilmesi amacıyla da 5510 sayılı Kanun yürürlüğe konulmuştur. Anılan Kanunla bir yandan tüzel kişiliği sona erdirilen sosyal güvenlik kurumları kapsamında yer alan sigortalıların sosyal güvenliklerine ilişkin hususları düzenleyen başta 506 sayılı Kanun, 1479 sayılı Kanun, 2926 sayılı Kanun ve 2925 sayılı Kanun ile 5434 sayılı Kanun olmak üzere ilgili kanunlar yürürlükten kaldırılmış diğer yandan ise tüm sigortalıların sosyal güvenliklerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun;

- Daha önce 506 sayılı ve 2925 sayılı Kanunlara tabi olan ve dolayısıyla hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanları 4/a maddesi,
- Daha önce 1479 sayılı ve 2926 sayılı Kanunlara tabi olan ve dolayısıyla köy ve

mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları 4/b maddesi,

- Daha önce 5434 sayılı Kanuna tabi olan ve dolayısıyla kamu idarelerinde işçiler gibi sigortalı olması öngörülmemelerden kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışanları 4/c maddesi,

kapsamında sigortalı saymıştır.

## 4. Memurların Emekli Aylıkları

Yukarıda da belirtildiği üzere 5502 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliklerine ilişkin hususlar, Emekli Sandığı tarafından 5434 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde yerine getirilmekteydi. 5502 sayılı Kanunla Emekli Sandığı, 5510 sayılı Kanunla ise bazı maddeleri hariç 5434 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer sigortalılar gibi memurlar ve diğer kamu görevlileri de sosyal güvenlik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi kılınmıştır.

Anılan Kanunda yer alan düzenlemede, emekli keseneği matrahı veya prime esas kazanç hesabı, prim oranları ve emekli aylığı ile ikramiyeler açısından memurlar ve diğer kamu görevlilerinden;

- Ekim 2008 tarihinden sonra ilk defa 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında sigortalı olanların 5510 sayılı Kanun hükümlerine,
- Ekim 2008 tarihten önce sigortalı olanların ise mülga 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine,

tabi olduğu hükme bağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında Ekim 2008 tarihinden önce veya sonra ilk defa sigortalı olma durumlarına bağlı olarak gerek prim matrahlarıyla prim oranları ve kesintileri yönünden gerek emekli aylıklarının hesaplanması açısından tabi oldukları kanunlar farklılık göstermektedir.

#### **4.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanlar**

##### ***4.1.1. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların Emekli Aylıklarına İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi***

- 5434 sayılı Kanunun ilk halinin 41 inci maddesinde, iştirakçilerin fiilî ve itibari hizmet yılı süresi toplamı esas alınarak görevden ayrıldıkları tarihteki keseneğe esas aylık veya ücretleri üzerinden fiilî ve itibari hizmet süresi toplamı 20 yıl olanlara %40, 20 yılın üzerindeki her bir hizmet yılı için bağlanacak emekli aylığı oranı bir puan artacak şekilde, 50 ve daha fazla olanlara ise %70 oranında emekli aylığı bağlanması hükme bağlanmıştır.

- 1969 tarihli ve 1101 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 1 inci maddeyle; emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylıklarının nispeti, fiilî ve itibari hizmet süreleri toplamı 30 yıl olanlar için emekli keseneğine esas aylığın %70'i olarak uygulanması, söz konusu hizmet süreleri toplamı 30 yıldan az olanlara, her tam yıl için %1 eksiği, fazla olanlara ise her tam yıl için %1 fazlası üzerinden bağlanması ve bağlanacak aylıkların toplamı emekli ve adi malullük aylıklarında, emekliliğe esas aylıklarının %80'ini geçmemesi öngörülmüştür.

- 1971 tarihli ve 1425 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle; "personel kanunları", "katsayı" ve "emekli aylığı bağlanmasına esas aylık" deyimleri tanımlanmış, anılan Kanuna 16 dereceli ve gösterge rakamları, derece ve kademeye bağlı olarak 70 ila 695 arasında değişen bir "Gösterge Tablosu" eklenmiş, ayrıca anılan Kanunla 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 4 üncü maddeyle ise emekli aylıklarının hesaplanmasında, iştirakçilerin görevden ayrıldıkları tarihteki "emekli aylığı bağlanmasına esas aylıklarının" dikkate alınması hükme bağlanmıştır.

Anılan Kanunla ayrıca, 5434 sayılı Kanuna göre bağlanacak emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıkları için alt sınır da getirilmiştir. Buna göre, 657 sayılı Kanuna bağlı gösterge tablosunun 16 ncı derecesinin 9 ncu kademesinde bulunan iştirakçiye 30 fiilî hizmet yılı üzerinden hesap edilecek emekli aylığı alt sınır olarak belirlenmiştir.

Söz konusu Gösterge Tablosunda yer alan rakamlar; 1975 tarihli ve 1922 sayılı Kanunla 157 ila 700 arasında, 1978 tarihli ve 16 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle ise 252 ila 801 arsında değişecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Alt sınır aylığının hesaplanmasında esas alınacak derece ve kademe; 1975 tarihli ve 1922 sayılı Kanunla 15 inci derecenin 5 inci kademesi olarak, 1978 tarihli ve 16 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 14 üncü derecenin 2 nci kademesi olarak değiştirilmiştir.

- 1980 tarihli ve 2363 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesi değiştirilmiş ve maddeye ayrıca, gösterge rakamları 300 ila 985 arasında değişen

"Emekli Aylığı Bağlanmasına Esas Aylığa Ait Gösterge Tablosu" eklenmiştir. Söz konusu düzenlemede göre emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylıklarının; söz konusu Gösterge Tablosunda her derece ve kademe için tespit edilen gösterge rakamlarının aylık katsayısıyla çarpılması sonunda bulunacak tutarın, fiili ve itibari hizmet toplamı 25 yıl olanlara **%70**'i, 25 yıldan az olanlara her tam yıl için % 1 eksiği, fazla olanlara ise, emekli ve adi malullük aylıklarında emekli aylığı bağlanmasına esas aylıklarının **%85**'ini geçmemek üzere, her tam yıl için %1 fazlası üzerinden bağlanması hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu Kanunla, ayrıca 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 3 üncü maddeyle emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı alanlara ayrıca her ay için 3.500 lira "sosyal yardım zammı" verilmesi sağlanmıştır.

Söz konusu Gösterge Tablosunda yer alan rakamlar; 1982 tarihli ve 2595 sayılı Kanunla 380 ila 1090 arasında, 1982 tarihli ve 2720 sayılı Kanunla 380 ila 1150 arasında değişecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

- 1982 tarihli ve 2720 sayılı Kanunla; 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde yer alan *Emekli Aylığı Bağlanmasına Esas Aylığa Ait Gösterge Tablosu* ile 5434 sayılı Kanuna 2363 sayılı Kanunla eklenen ek 3 üncü madde uyarınca ödenen 3.500 TL tutarındaki sosyal yardım zammı tutarı değiştirilmiştir. Söz konusu yeni düzenlemeye göre emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı alanlara, 3.500 TL yerine memurlara ödenen *yakacak yardımı tutarında* sosyal yardım zammı verilmesi hükme bağlanmıştır.

- 1983 tarihli ve 2898 sayılı Kanunla, 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesi yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenleme kapsamında, 1/1/1984 tarihinden geçerli olmak üzere anılan maddede yer alan "*Emekli Aylığı Bağlanmasına Esas Aylığa Ait Gösterge Tablosu*" madde metninden çıkarılmış ve 1984 yılı hariç emekli aylıklarının hesaplanmasında 657 sayılı Kanunda yer alan "*Gösterge Tablosunun*" esas alınması ve ayrıca, personel kanunlarındaki **ek göstergelerin** de matraha girmesi sağlanmıştır.

Söz konusu düzenleme uyarınca emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıklarının hesaplanmasında, 657 sayılı Kanunda yer alan "*gösterge tablosu*" ve personel kanunlarındaki "*ek göstergeler*" esas alınacaktır. Söz konusu matrahın fiili ve itibari hizmet toplamı 25 yıl olanlara **%70**'i, 25 yıldan az olanlara her tam yıl için %1 eksiği, fazla olanlara ise her tam yıl için %1 fazlası üzerinden aylık bağlanması gerekmektedir. Bu şekilde bağlanacak aylıkların toplamı, emekli ve adi malullük aylıklarında emekli aylığı bağlanmasına esas aylıklarının **%95**'ini geçemeyecektir.

- 1984 tarihli ve 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle bazı kamu görevlilerine "**makam tazminatı**" adı altında yeni bir ödeme öngörülmüş ve söz konusu ödemenin öngörüldüğü rütbe ve görevlerde toplam 3 yıl süreyle çalışmış olanlardan 25 yıl kamu görevi yaptıktan sonra emekliye ayrılanlara, 1/7/1984 tarihinden geçerli olmak üzere anılan ödeme tutarının %65 oranında Emekli Sandığına ödeme yapılması öngörülmüştür.

1986 yılında 265 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, 241 sayılı Kanun Hükmünde

Kararnamede değişiklik yapılarak 3 yıllık süre 2 yıla düşürölmüş ve %65 oranı ise %100'e çıkarılmıştır. 1987 tarihli 269 sayılı Kanun Hükümünde Kararname ile de emekli-likte makam tazminatından yararlanabilmek için makam tazminatı gerektiren görevler- de 2 yıl süreyle çalışma yeterli sayılmıştır. 1992 yılında ise 3855 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 68 inci maddede, emeklilere yapılacak makam ve yüksek ha- kimlik tazminatlarına ilişkin genel bir düzen- leme yapılmıştır.

- 1987 tarihli ve 306 sayılı Kanun Hükümün- de Kararnameyle 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde yapılan düzenlemeyle, fiilî ve itibarî hizmet süresi toplamı 25 yıl olanlar için emekli aylığı hesaplanmasında esas alın- nan %70'i oranı **%75'e**, azami aylık için ön- görölen %95 oranı ise **%100'e** çıkarılmıştır.

- 1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hük- münde Kararnameyle yapılan düzenlemey- le, memurlar ve diğer kamu görevlileri için **"taban aylığı"** ve **"kıdem aylığı"** adı altında yeni ödeme unsurları ihdas edilmiş ve bu ödemelerin de 1989/7/1 tarihinden geçerli olmak üzere 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesine göre emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıklarının hesaplanmasına ve aynı Kanun hükümlerine göre aylık ve ek göstergeler gibi emekli kesenekleri ile kurum karşılıklarına tabi tutulması öngörölmüşür.

375 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle bir yandan yeni ihdas edilen taban aylığı ile kıdem aylığı ödemeleri emekli aylığı hesabı- na dahil edilmiş diğer yandan ise emeklilere ilk defa 1980 yılında 2363 sayılı Kanunla 3.500 lira olarak ve 1982 yılında ise 2720 sayılı Kanunla yakacak yardımı tutarında

ödenmesi öngörölen *"sosyal yardım zammı- na"* ilişkin düzenleme de yürürlükten kaldı- rılmıştır.

- 1992 tarihli ve 476 sayılı Kanun Hükümün- de Kararnameyle, 15/1/1992 tarihinden geçerli olmak üzere 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 70 nci maddede, 657 sayılı Ka- nuna tabi **en yüksek Devlet memuru aylığı brüt tutarının %4'**üne tekaböl eden mikta- rın, emeklilik keseneğıne ve kurum karşı- lığına tabi tutulacağı ve söz konusu miktarın aynı zamanda 5434 sayılı Kanunun 41 inci maddesine göre emekli, adi malullük, vazife malullüğü, dul ve yetim aylıklarının hesap- lanmasına da dahil edileceğı hükme bağlan- mıştır.

Anılan %4 oranı, 15/7/1993 tarihinden ge- çerli olmak üzere 1993 tarihli ve 486 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle %7'ye çı- karılmış ve söz konusu oranın da bir katına kadar artırılabilmesi hususunda Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir. Anılan yetki kap- samında %7 oranı, 1/1/1994 tarihinden geçerli olmak üzere 93/4961 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla %10'a, 1/1/1995 tarihinden geçerli olmak üzere ise 94/6302 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla %11'e çıkarılmış- tır. 15/4/1995 tarihinden geçerli olmak üzere de 1995 tarihli ve 547 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle %26'ya çıkarıl- mıştır.

1995 tarihli ve 562 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameyle 5434 sayılı Kanunun ek 70 inci maddesinde değişiklik yapılmak suretiy- le 1/1/1996 tarihinden geçerli olmak üzere %26 oranı; personelin ek göstergeleri esas alınmak suretiyle en yüksek Devlet memuru aylığı brüt tutarının ek göstergesi;

» 6400 ve daha yüksek olanlara %100'üne,

» 3600 (dahil) - 6400 (hariç) arasında olanlara %75'ine,

» 2200 (dahil) - 3600 (hariç) arasında olanlarda %40'ına,

» Diğerlerine ise % 26'sına tekabül eden miktarın emekli keseneği matrahına ve dolayısıyla emekli aylığı hesaplanmasına ilişkin baza girmesi sağlanmıştır. 1997 tarihli ve 570 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, 15/4/1997 tarihinden geçerli olmak üzere %100, %75, %40 ve %26 oranları sırasıyla; %160, %100, %60 ve %35'e çıkarılmıştır.

1998 tarihli 98/11588 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla 1/12/1998 tarihinden geçerli olmak üzere söz konusu grup ve oranlar, ek göstergesi;

» 8400 ve daha yüksek olanlar %240,

» 7600 (dahil) - 8400 (hariç) arasında olanlar %200,

» 6400 (dahil) - 7600 (hariç) arasında olanlar %180,

» 4800 (dahil) - 6400 (hariç) arasında olanlar %150,

» 3600 (dahil) - 4800 (hariç) arasında olanlar %130,

» 2200 (dahil) - 3600 (hariç) arasında olanlar %70,

» Diğerlerine ise % 40'ı,

şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

2015 yılında ise Memur-Sen olarak; Toplu Sözleşme elde ettiğimiz kazanımla; 1/1/2016 tarihinden geçerli olmak üzere alınan Karara istinaden, söz konusu Kararın daha geri bir tarihe çekebilmek amacıyla 2015/8057 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla 1/9/2015 tarihinden geçerli olmak üzere %240, %200, %180, %150, %130, %70 ve %40 oranları; 15 puan artırılmak suretiyle sırasıyla %255, %215, %195, %165, %145, %85 ve %55'e çıkarılmıştır.

Memur-Sen Konfederasyonu olarak Toplu Sözleşme'de elde ettiğimiz kazanımla; 2022 tarihli ve 7417 sayılı Kanun ile 15/1/2023 tarihinden geçerli olmak üzere anılan gruplar, aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, ek göstergesi;

» 8400 ve daha yüksek olanlara %255'ine,

» 7800 (dahil) - 8400 (hariç) arasında olanlara %215'ine,

» 7000 (dahil) - 7800 (hariç) arasında olanlara %195'ine,

» 5400 (dahil) - 7000 (hariç) arasında olanlara %165'ine,

» 3600 (dahil) - 5400 (hariç) arasında olanlara %145'ine,

» 2800 (dahil) - 3600 (hariç) arasında olanlara %85'ine,

» Diğerlerine ise %55'ine tekabül eden miktarın emekli keseneği matrahına girmesi sağlanmıştır.

• 1998 tarihli ve 4359 sayılı Kanun-

la iştirakçilerden ek göstergeli veya daha yüksek ek göstergeli bir göreve atanana; atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden emekli aylığı, malullük aylığı bağlanması ve emekli ikramiyesi ödenebilmesi için atandıkları görevin ek göstergesi üzerinden, bu göreve başladıkları tarihten itibaren en az 6 ay süreyle kesenek ve karşılık ödemiş olma şartı getirilmiştir.

- 2000 tarihli ve 4505 sayılı Kanunla makam veya yüksek hakimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlardan Bakanlar Kurulu Kararıyla belirlenenlere “temsil tazminatı” adı altında yeni bir ödeme öngörülmüş ve bu ödemenin, 12/2/2000 tarihinden geçerli olmak üzere makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam iki yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara da en üst görev esas alınarak ödenmesi hükme bağlanmıştır. Söz konusu yetkiye istinaden 2000/457 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, makam ve yüksek hâkimlik tazminatı göstergeleri 7.000 ve daha yüksek olanlara temsil tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

- 2001 tarihli ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle, 7.000’den daha düşük göstergeli makam ve yüksek hâkimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış bulunanlara “görev tazminatı” adı altında yeni bir ödeme yapılmasına imkân sağlanmış ve bu ödemenin, 15/1/2002 tarihinden geçerli olmak üzere makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam iki yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara da en üst görev esas alınarak ödenmesi hükme bağlanmıştır.

- 2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanunla, Ocak 2006 tarihinden geçerli olmak üzere vergi iadesi kaldırılarak bu iadenin yerine, Emekli Sandığı tarafından 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık veya gelir bağlanmış olanlara, harp malullüğü zammı ve tazminatlar dahil aylık veya gelir olarak her ay ödenen tutarın, %4 oranında ayrıca “ek ödeme” yapılması sağlanmıştır. Söz konusu ek ödemenin matrahı, emekli keseneği matrahı esas alınarak hesaplanan emekli aylığı ile bu aylığa eklenen makam ve temsil / görev tazminatları toplamıdır. Anılan ek ödemenin matrahına; münferit düzenlemelerle belirli hizmet sınıfı ya da belirli unvanlardan emekli olanlara verilen ek ve ilave ödemeler ile 2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunla tüm emeklilere, emekli aylıklarının %6,34’ü oranında ödenmesi öngörülen ilave ödeme girmemektedir.

- 2006 tarihli ve 5473 sayılı Kanunla, 5434 sayılı Kanuna eklenen bir maddeyle, Millî İstihbarat ve Emniyet Hizmetleri Sınıflarına dahil kadrolar ile çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden emekli aylıklarıyla birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, 100 TL tutarında “ayrıca ödeme” yapılması kararlaştırılmıştır.

- 2018 tarihli ve 7143 sayılı Kanunla, 5510 sayılı Kanuna eklenen bir maddeyle, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılanlara, ödemenin yapılacağı tarihte gelir ve aylık alma şartıyla, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.000’er TL tutarında bayram ikramiyesi ödenmesi kararlaştırılmıştır.

Bu tutar; 2021 tarihli ve 7318 sayılı Kanun ile 1.100 TL'ye, 2023 tarihli ve 7447 sayılı Kanun ile 2.000 TL'ye ve 2024 tarihli ve 7499 sayılı Kanun ile ise 3.000 TL'ye yükseltilmiştir. Meclis'e sunulan teklifle 2025 yılında bayram ikramiyesi 4.000 TL'ye yükseltilmiştir.

- 2018 tarihli ve 7146 sayılı Kanunla, 5434 sayılı Kanuna eklenen bir maddeyle, tabip veya dış tabibi kadro ve pozisyonları esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olan Uzman tabip ve uzman dış tabiplerine 17.000 gösterge, tabip ve dış tabiplerine ise 13.000 gösterge rakamı üzerinden ilave ödeme yapılması öngörülmüştür. Söz konusu gösterge rakamları sırasıyla 2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunla "26.000" ve "20.000" olarak değiştirilmiştir.

- 2022 tarihli ve 7411 sayılı Kanunla, 5434 sayılı Kanuna eklenen bir maddeyle, Millî İstihbarat ve Emniyet Hizmetleri Sınıflarına dâhil kadrolar ve Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına mensup subay, astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar ile çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden aylık bağlanmasına esas ek göstergeleri 3600 gösterge rakamının altında olup aylıkları ile birlikte makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, "1.200" TL tutarında "ilave ödeme" yapılması sağlanmıştır.

- 2023 tarihli ve 7456 sayılı Kanunla, 2023 yılı Temmuz ayında kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında yapılan

%17,55'lik zam oranının emekliler için %25'e çıkarılabilmesi amacıyla 5434 sayılı Kanuna eklenen maddeyle, Temmuz 2023 tarihinden geçerli olmak üzere bunların emeklilerine 5434 sayılı Kanuna göre bağlanan aylıklarının %6,34'ü oranında "ilave ödeme" yapılması öngörülmüştür.

#### **4.1.2. 5434 Sayılı Kanuna Tabi Olanların Mali ve Sosyal Hakları İle Emekli Aylıklarına İlişkin Unsurlar ve Emekli Aylığı Hesabı**

Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere, memurların mali ve sosyal haklarına, zaman içerisinde çok sayıda yeni unsurlar eklenmiştir. Söz konusu unsurlardan bazıları, yukarıda da belirtildiği üzere zaman içerisinde emekli keseneğine esas aylığa ve dolayısıyla emekli aylığı bazına girmiştir. Bazı unsurlar ise emekli keseneğine esas aylığa eklenmeksizin direk emekli aylığına eklenmiştir. Çok sayıda unsur ise ne emekli keseneğine esas aylığa ne de doğrudan emekli aylığına eklenmiştir.

Tablo 6. Memurların Mali ve Sosyal Hakları İle 5434 sayılı Kanun Kapsamında Emekli Keseneği Unsurları

| Mali ve sosyal haklara ilişkin unsurlar                                  | Emekli keseneğine esas aylığa / emekli aylığına ilişkin unsurlar                             |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gösterge aylığı                                                          | Gösterge aylığı                                                                              |
| Ek gösterge aylığı                                                       | Ek gösterge aylığı                                                                           |
| Taban aylığı                                                             | Taban aylığı                                                                                 |
| Kıdem aylığı                                                             | Kıdem aylığı                                                                                 |
| Zamlar                                                                   | EYDM aylığının, ek göstergeye bağlı %55 ila %255 arasında değişen orana karşılık gelen tutar |
| 657 sayılı Kanuna göre ödenen değişik adlar altındaki tazminatlar        |                                                                                              |
| Makam tazminatı                                                          | <b>Makam tazminatı</b>                                                                       |
| Temsil tazminatı                                                         | <b>Temsil tazminatı</b>                                                                      |
| Görev tazminatı                                                          | <b>Görev tazminatı</b>                                                                       |
| Genel ek ödeme                                                           |                                                                                              |
| Genel ilave ödeme                                                        |                                                                                              |
| Yabancı dil tazminatı                                                    |                                                                                              |
| Aile yardımı ödeneği                                                     |                                                                                              |
| Ek ders ücreti                                                           |                                                                                              |
| Vekalet ücreti                                                           |                                                                                              |
| Ek ve ilave tazminatlar                                                  |                                                                                              |
| İkramiye                                                                 |                                                                                              |
| Sosyal denge tazminatı                                                   |                                                                                              |
| Döner sermayeden yapılan kurumsal ek ödemeler                            |                                                                                              |
| Kurumsal bazı ek ödemeler                                                |                                                                                              |
| Nöbet ücreti                                                             |                                                                                              |
| Fazla çalışma ücretleri                                                  |                                                                                              |
| Tayın bedeli                                                             |                                                                                              |
| Toplu sözleşme desteği / ikramiyesi                                      |                                                                                              |
| Öğretim yılına hazırlık ödeneği                                          |                                                                                              |
| Yönetim ve denetim kurulu ücretleri                                      |                                                                                              |
| Toplu sözleşme hükümleri uyarınca değişik adlar altında yapılan ödemeler |                                                                                              |

Bugün itibarıyla memurlara yapılan söz konusu ödemelerden;

- » Gösterge aylığı,
- » Ek gösterge aylığı,
- » Taban aylığı,
- » Kıdem aylığı,
- » Zam ve tazminatlara karşılık gelmek üzere, ek göstergeye bağlı olarak en yüksek Devlet memuru brüt aylığının, %55 ila %255 arasında değişen orana karşılık gelen miktar,

emekli keseneğine esas aylığı oluşturmaktadır.

**Emekli bağlama oranı ise fiilî ve itibarî hizmet toplamı 25 yıl olanlarda %75, 25 yıldan az olanlarda her tam yıl için %1 eksiği ve fazla olanlarda ise %100 oranını geçmemek üzere her tam yıl için %1 fazlasıdır.**

Yukarıda bahsedilen unsurlardan oluşan emekli keseneğine esas aylık ile emekli bağlama oranının çarpımı sonucu bulunacak tutar, emekli aylığını oluşturmaktadır. Makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde bulunanların bu şekilde hesaplanan emekli aylıklarına, ayrıca görevde iken ödenmesi öngörülen makam tazminatı ile temsil/görev tazminatı tutarları da dahil edilmektedir. Bu şekilde emekli aylıkları hesaplananlara emekli aylıklarının; %4'ü oranında ayrıca ek ödeme ve %6,34 oranında ise ilave ödeme yapılmaktadır.

**Emekli keseneğine esas aylık** = Gösterge aylığı + ek gösterge aylığı + taban aylığı + kıdem aylığı + ek göstergeye bağlı tazminat miktarı.

**Aylık bağlama oranı** = %50 + fiili ve itibari hizmet yılı toplamı.

**Emekli aylığı** = (Emekli keseneğine esas aylık X aylık bağlama oranı) + (makam tazminatı + temsil veya görev tazminatı)

Emekli keseneğine esas aylık ve aylık bağlama oranı esas alınarak bağlanacak aylıkların toplamı, emekli ve adi malullük aylıklarında emekli keseneğine esas aylığın %100'ünü geçmemektedir.

**Ek ödeme** / 5454 sayılı Kanun = Emekli aylığı X %4

İlave Ödeme / 5434 - ek madde 86 = Ek ödemeli emekli aylığı tutarı X %6,34

**Münferit düzenlemeler** = Tutar / Gösterge x katsayı

**Toplam ödeme** = Ek ödemeli emekli aylığı + İlave ödeme + varsa münferit düzenlemeye ilişkin tutarlar.

**Bayram ikramiyesi** = 4.000 TL

Görüldüğü üzere, memurlara söz konusu emekli keseneğine esas aylığının fiilî ve itibarî hizmet toplamı 25 yıl olanlara %75'i, 25 yıldan az olanlara her tam yıl için %1 eksiği ve fazla olanlara ise her tam yıl için %1 fazlası üzerinden emekli aylığı bağlanmaktadır. Makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam 2 yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanların söz konusu emekli aylıklarına, makam ve temsil/görev tazminatları da bulundukları en üst görevleri esas alınarak eklenmektedir.

Makam ve temsil / görev tazminatlarına ilişkin tutar da dahil olmak üzere bu şekilde hesaplanan emekli aylıklarının %4'ü oranında "ek ödeme" ve ek ödeme de dahil olmak üzere hesaplanan emekli aylıklarının

%6,34'ü oranında ise "ilave ödeme" yapılmaktadır. Bu ödemeler dışında münferit düzenlemeler ile bazı hizmet sınıfları ile bazı kadro unvanlarında bulunan personele ek ödeme / ilave ödeme yapılması da öngörülmüştür. Toplam emekli aylığı, ek ödeme dahil edilerek hesaplanan emekli aylığı üzerine söz konusu ilave ödeme ile varsa münferit düzenlemeler kapsamındaki diğer ödemeler dahil edilerek bulunmaktadır.

Ayrıca, Ramazan ve Kurban bayramlarında 4.000 TL bayram ikramiyesi ödenmektedir.

Emeklilik yönünden 5434 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıkları, ilgililerin emekli keseneğine esas aylığı ile varsa işgal ettikleri kadro veya görevler için öngörülen makam ve temsil/görev tazminatlarıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu durum, kamu görevlilerinin emekli keseneğine esas aylığını oluşturan mali haklara ilişkin unsurlar ile söz konusu tazminatlarda meydana gelen artışların otomatik olarak bunların emeklilerinin emekli aylıklarının da artmasına neden olmaktadır. Bu şekilde, kamu görevlisiyle emeklisi arasında bağ ve dolayısıyla statü devam etmektedir.

Zaman içerisinde gerek personel kanunlarında gerek sosyal güvenlik mevzuatında bir sistem ve bir bütünlük içermeksizin yapılan genel ve münferit düzenlemeler; aşağıdaki tablolarda da görüleceği üzere bir yandan çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki maaş dengesinin bozulmasına diğer yandan ise özü *emekli keseneğine esas aylık ile aylık bağlama oranına* dayanan emeklilik sisteminin bozulmasına neden olmuştur. Şöyle ki; kamu görevlilerinin özellikle mali haklarına ilave edilen yeni unsurların emekli keseneğine esas aylığa ya da direkt emekli aylığı-

na dahil edilmemesi çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki maaş yelpazesinin açılmasını, makam tazminatı ile temsil veya görev tazminatının emekli keseneğine esas aylık ile aylık bağlama oranıyla ilişkilendirilmeksizin direkt emekli aylığına dahil edilmesi ve bazı kadro unvanlarıyla bazı hizmet sınıflarından emekli olanlara ise ilave ödeme yapılmasına imkan sağlanması emeklilik sisteminin bozulmasına neden olmuştur.

#### **4.1.3. Bazı Unvanlara Ait Görev ve Emekli Aylıkları İle Bunların Kıyaslanması**

Yıllar itibarıyla, memurlardan bazı unvanlara ait net görev maaşları aşağıda gösterilmiştir.

Söz konusu net maaşların hesaplanmasında, kadro unvanları esas alınarak mali haklar kapsamında ödenen genel nitelikli gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı, kıdem aylığı, 657 sayılı Kanunda öngörülen değişik adlar altındaki zam ve tazminatlar, makam ve temsil / görev tazminatları ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yer alan genel ek ödeme ile ilave ödeme esas alınmıştır.

Hesaplamalara; aile yardımı ödeneği, yabancı dil tazminatı, kurumsal ve bölgesel ya da görev yapılan mahal esas alınarak ödenen ilave zam ve tazminatlar ile ilgili mevzuatı kapsamında değişik adlar altında ödenmekte olan ek, ilave, ek ödeme, sosyal denge tazminatı, ikramiye, döner sermaye ödemesi, tayin bedeli, nöbet ücreti, ek ders ücreti ve fazla çalışma ücretleri ile toplu sözleşme hükümleri uyarınca farklı adlar altında yapılan ödemeler dahil edilmemiştir.

Tablo 7. Memurların Unvanlarına Ait Görev Maaşları

| Görev Aylığına Esas Unvan ve Derece | 1997 Ocak | 2000 Ocak | 2003 Ocak | 2006 Ocak | 2009 Ocak | 2012 Ocak | 2016 Ocak | 2020 Ocak | 2025 Ocak |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Genel Müdür-1/4                     | 120       | 512       | 2.279     | 2.901     | 3.829     | 6.014     | 7.867     | 12.962    | 121.383   |
| Şube Müdürü-1/4                     | 59        | 271       | 764       | 1.063     | 1.628     | 2.862     | 3.852     | 6.352     | 63.297    |
| Şef-3/8                             | 37        | 166       | 500       | 736       | 1.213     | 1.912     | 2.686     | 4.477     | 49.611    |
| Memur-3/8-Lise                      | 33        | 156       | 475       | 680       | 1.138     | 1.790     | 2.470     | 4.080     | 45.734    |
| Hizmetli-7/9-İlk                    | 29        | 131       | 411       | 625       | 1.059     | 1.572     | 2.189     | 3.617     | 41.854    |
| İmam-Hatip-1/4                      | 37        | 166       | 500       | 834       | 1.331     | 1.967     | 2.715     | 4.483     | 47.832    |
| Öğretmen-1/4                        | 47        | 232       | 667       | 942       | 1.466     | 1.985     | 2.893     | 4.776     | 49.874    |
| Mühendis-1/4                        | 62        | 265       | 751       | 1.185     | 1.928     | 2.929     | 3.939     | 6.495     | 64.630    |
| Tekniker-1/4                        | 49        | 216       | 627       | 933       | 1.540     | 2.262     | 3.079     | 5.080     | 53.348    |
| Teknisyen-3/8                       | 37        | 165       | 496       | 747       | 1.307     | 1.898     | 2.609     | 4.308     | 47.818    |
| Hizmetli-15/1                       | 27        | 121       | 385       | 594       | 1.033     | 1.474     | 2.084     | 3.444     | 40.631    |

Yıllar itibarıyla, memurlardan bazı unvanlara ait emekli aylıkları aşağıda gösterilmiştir.

Söz konusu emekli aylıklarının hesaplanmasında, fiili ve itibarı hizmet süreleri toplamının **30 ve aylık bağlama oranının ise %80 olduğu** varsayılmıştır. Söz konusu tutarlara; anılan oran ve ilgililerin emekli keseneği matrahı esas alınarak, varsa makam ve temsil / tazminatları eklenmek suretiyle hesaplanan emekli aylıkları ile ek ödeme ve ilave ödemeleri dahil edilmiştir.

Tablo 8. Memurların Unvanlarına Ait Emekli Aylıkları

| Emekliliğe Esas Unvan ve Derece | 1997 Ocak | 2000 Ocak | 2003 Ocak | 2006 Ocak | 2009 Ocak | 2012 Ocak | 2016 Ocak | 2020 Ocak | 2025 Ocak |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Genel Müdür-1/4                 | 102       | 449       | 1.786     | 2.414     | 3.060     | 3.945     | 5.363     | 8.820     | 65.556    |
| Şube Müdürü-1/4                 | 43        | 191       | 561       | 829       | 1.072     | 1.388     | 2.064     | 3.394     | 31.379    |
| Şef-3/8                         | 33        | 146       | 449       | 685       | 891       | 1.155     | 1.763     | 2.899     | 21.910    |
| Memur-3/8-Lise                  | 32        | 142       | 441       | 674       | 878       | 1.137     | 1.741     | 2.863     | 21.641    |
| Hizmetli-7/9-İlk                | 29        | 128       | 406       | 628       | 821       | 1.064     | 1.646     | 2.707     | 19.952    |
| İmam-Hatip-1/4                  | 43        | 191       | 561       | 829       | 1.072     | 1.434     | 2.123     | 3.491     | 31.379    |
| Öğretmen-1/4                    | 45        | 200       | 583       | 858       | 1.108     | 1.434     | 2.123     | 3.491     | 31.379    |
| Mühendis-1/4                    | 56        | 269       | 756       | 1.081     | 1.388     | 1.794     | 2.588     | 4.257     | 31.917    |
| Tekniker-1/4                    | 43        | 191       | 561       | 829       | 1.072     | 1.388     | 2.064     | 3.394     | 25.556    |
| Teknisyen-3/8                   | 32        | 142       | 441       | 674       | 878       | 1.137     | 1.741     | 2.863     | 21.641    |
| Alt Sınır Ay.-14/2              | 28        | 124       | 396       | 615       | 804       | 1.042     | 1.618     | 2.661     | 19.617    |

Yıllar itibarıyla, bazı unvanlara ait görev ve emekli aylıklarına ilişkin endeks aşağıda gösterilmiştir.

Söz konusu tablo, aynı döneme ait söz konusu unvanlara ilişkin görev aylığı ile emekli aylıkları arasındaki yelpazeyi, yani görev aylığı 100 iken emekli aylığının kaç olduğunu ifade etmektedir. (100 x Emekli aylığı / Görev aylığı)

Tablo 9. Memurların Unvanlarına Ait Görev ve Emekli Aylıklarına İlişkin İndeks

| Emekli Ay. / Görev Ay.<br>x 100 | 1997<br>Ocak | 2000<br>Ocak | 2003<br>Ocak | 2006<br>Ocak | 2009<br>Ocak | 2012<br>Ocak | 2016<br>Ocak | 2020<br>Ocak | 2025<br>Ocak |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Genel Müdür-1/4                 | 84,9         | 87,7         | 78,4         | 83,2         | 79,9         | 65,6         | 68,2         | 68,0         | 54,0         |
| Şube Müdürü-1/4                 | 71,8         | 70,5         | 73,4         | 78,0         | 65,9         | 48,5         | 53,6         | 53,4         | 49,6         |
| Şef-3/8                         | 88,5         | 87,6         | 89,9         | 93,1         | 73,5         | 60,4         | 65,6         | 64,8         | 44,2         |
| Memur-3/8-Lise                  | 97,3         | 91,1         | 93,0         | 99,1         | 77,2         | 63,5         | 70,5         | 70,2         | 47,3         |
| Hizmetli-7/9-İlk                | 98,5         | 97,9         | 98,9         | 100,5        | 77,5         | 67,7         | 75,2         | 74,8         | 47,7         |
| İmam-Hatip-1/4                  | 115,4        | 114,9        | 112,3        | 99,4         | 80,6         | 72,9         | 78,2         | 77,9         | 65,6         |
| Öğretmen-1/4                    | 94,3         | 85,9         | 87,4         | 91,0         | 75,6         | 72,2         | 73,4         | 73,1         | 62,9         |
| Mühendis-1/4                    | 91,4         | 101,4        | 100,6        | 91,2         | 72,0         | 61,3         | 65,7         | 65,5         | 49,4         |
| Tekniker-1/4                    | 86,4         | 88,1         | 89,5         | 88,9         | 69,6         | 61,3         | 67,0         | 66,8         | 47,9         |
| Teknisyen-3/8                   | 87,2         | 86,5         | 89,0         | 90,3         | 67,1         | 59,9         | 66,7         | 66,5         | 45,3         |
| En düşük aylık                  | 102,6        | 102,5        | 102,7        | 103,5        | 77,8         | 70,7         | 77,7         | 77,3         | 48,3         |

Endeks tablosundan da görüleceği üzere, zaman içerisinde memurların mali haklarında yapılan bazı iyileştirmelerin aynı şekilde bunların emeklilerinin aylıklarına yansıtılamaması nedeniyle emekli aylıkları ile görev aylıkları arasındaki yelpaze, önceki dönemlere göre epeyce açılmış görev aylığı emekli aylığı arasındaki oran %45'lere kadar gerilemiştir.

#### 4.1.4. Bazı Unvanlara Ait İkramiyeler İle İkramiyelerin Görev Aylıklarıyla Kıyaslanması

Yukarıda bahsedilen emekli keseneğine esas aylık aynı zamanda 5434 sayılı Kanun uyarınca iştirakçilere ödenmekte olan ikramiyenin de bazını oluşturmakta olup, emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylığı bağlanan veya toptan ödeme yapılan tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için emekli keseneğine esas aylık tutarın bir aylığı tutarında emekli ikramiyesi verilmektedir.

Emekli keseneğine esas aylık; hem emekli keseneği ve karşılıkların hem de emekli aylığı ile ikramiyenin hesaplanmasında esas alınmaktadır. Emekli keseneğine esas aylığın büyümesi söz konusu ödemelerin de büyümesine ve artmasına neden olacaktır.

**Emekli ikramiyesi** = Emekli keseneğine esas aylık X Toplam hizmet süresi

Yıllar itibarıyla, bazı unvanlara ait ikramiyeler aşağıda gösterilmiştir. Söz konusu ikramiye hesaplamaları da emekli aylığında olduğu gibi 30 hizmet yılına göre yapılmıştır.

Tablo 10. Memurların Unvanlarına Ait İkramiyeler

| İkramiyeye Esas Unvan ve Derece | 1997 Ocak | 2000 Ocak | 2003 Ocak | 2006 Ocak | 2009 Ocak | 2012 Ocak | 2016 Ocak | 2020 Ocak | 2025 Ocak |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Genel Müdür-1/4                 | 2.157     | 13.220    | 36.117    | 48.641    | 62.183    | 80.290    | 113.450   | 186.568   | 1.311.571 |
| Şube Müd.-1/4                   | 1.409     | 7.150     | 21.042    | 29.896    | 38.668    | 50.037    | 74.416    | 122.374   | 1.064.001 |
| Şef-3/8                         | 1.156     | 5.464     | 16.854    | 24.689    | 32.135    | 41.633    | 63.571    | 104.540   | 742.920   |
| Memur-3/8-Lise                  | 1.126     | 5.340     | 16.545    | 24.305    | 31.653    | 41.013    | 62.771    | 103.226   | 733.807   |
| Hizmetli-7/9-İlk                | 998       | 4.807     | 15.223    | 22.660    | 29.591    | 38.360    | 59.348    | 97.595    | 676.547   |
| İmam-Hatip-1/4                  | 1.409     | 7.150     | 21.042    | 29.896    | 38.668    | 51.689    | 76.547    | 125.879   | 1.064.001 |
| Öğretmen-1/4                    | 1.489     | 7.482     | 21.865    | 30.920    | 39.952    | 51.689    | 76.547    | 125.879   | 1.064.001 |
| Mühendis-1/4                    | 1.737     | 10.092    | 28.348    | 38.981    | 50.065    | 64.699    | 93.333    | 153.485   | 1.082.227 |
| Tekniker-1/4                    | 1.409     | 7.150     | 21.042    | 29.896    | 38.668    | 50.037    | 74.416    | 122.374   | 866.552   |
| Teknisyen-3/8                   | 1.126     | 5.340     | 16.545    | 24.305    | 31.653    | 41.013    | 62.771    | 103.226   | 733.807   |

Yıllar itibarıyla, bazı unvanlara ait görev aylığı ile ikramiye kıyası aşağıda gösterilmiştir.

Söz konusu tablo, aynı döneme ait söz konusu unvanlara ilişkin görev aylığı ile ikramiye arasındaki katı, yani görev aylığı "1" iken ikramiyenin kaç kat olduğunu ifade etmektedir. (İkramiye / Görev aylığı)

Tablo 11. Memurların Unvanlarına Ait Görev Aylığı ve İkramiye Kıyaslaması

| İkramiye / Görev Aylığı | 1997 Ocak | 2000 Ocak | 2003 Ocak | 2006 Ocak | 2009 Ocak | 2012 Ocak | 2016 Ocak | 2020 Ocak | 2025 Ocak |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Genel Müdür-1/4         | 17,9      | 25,8      | 15,8      | 16,8      | 16,2      | 13,4      | 14,4      | 14,4      | 10,8      |
| Şube Müdürü-1/4         | 23,7      | 26,4      | 27,5      | 28,1      | 23,8      | 17,5      | 19,3      | 19,3      | 16,8      |
| Şef-3/8                 | 30,9      | 32,9      | 33,7      | 33,6      | 26,5      | 21,8      | 23,7      | 23,4      | 15,0      |
| Memur-3/8-Lise          | 33,9      | 34,2      | 34,9      | 35,7      | 27,8      | 22,9      | 25,4      | 25,3      | 16,0      |
| Hizmetli-7/9-İlk        | 34,0      | 36,7      | 37,1      | 36,2      | 27,9      | 24,4      | 27,1      | 27,0      | 16,2      |
| İmam-Hatip-1/4          | 38,2      | 43,1      | 42,1      | 35,8      | 29,0      | 26,3      | 28,2      | 28,1      | 22,2      |
| Öğretmen-1/4            | 31,4      | 32,2      | 32,8      | 32,8      | 27,2      | 26,0      | 26,5      | 26,4      | 21,3      |
| Mühendis-1/4            | 28,2      | 38,0      | 37,7      | 32,9      | 26,0      | 22,1      | 23,7      | 23,6      | 16,7      |
| Tekniker-1/4            | 28,6      | 33,0      | 33,6      | 32,1      | 25,1      | 22,1      | 24,2      | 24,1      | 16,2      |
| Teknisyen-3/8           | 30,4      | 32,4      | 33,4      | 32,5      | 24,2      | 21,6      | 24,1      | 24,0      | 15,3      |
| En düşük aylık          | 102,6     | 102,5     | 102,7     | 103,5     | 77,8      | 70,7      | 77,7      | 77,3      | 48,3      |

Aynı şekilde zaman içerisinde memurların mali haklarında yapılan bazı iyileştirmelerin emekli aylığına esas aylığa yansıtılmaması nedeniyle ikramiyeler ile görev aylığı arasındaki kat olayı da önceki dönemlere göre düşmüştür. Görev aylığının yaklaşık 30 katı tutarında emekli ikramiyesi alan kamu görevlilerinin bugün itibarıyla emekli ikramiyeleri, yanlış düzenlemeler nedeniyle görev aylığının 15 katına kadar gerilemiştir.

## 4.2. 5510 Sayılı Kanun’a Tabi Olanlar

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden Ekim 2008 tarihinden sonra ilk defa iştirakçi olanlar, 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında sigortalı olup, bunların emeklilikleri dahil sosyal güvenliklerine ilişkin tüm hususlar 5510 sayılı Kanunda düzenlenmiştir.

### 4.2.1 5510 Sayılı Kanun’a Tabi Olanların Mali ve Sosyal Hakları İle Prime Esas Kazançlarına İlişkin Unsurlar ve Emekli Aylığı Hesabı

Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere, memurların mali ve sosyal haklarına ilişkin unsurların tamamının prime esas kazanç kapsamına dahil edilmediği görülmektedir.

Emeklilik yönünden 5434 sayılı Kanuna tabi olanlarda olduğu gibi 5510 sayılı Kanuna tabi olanlarda da prime esas kazanç kapsamına giren unsurlar sayma yöntemiyle belirlenmiştir. Aynı Kanuna tabi işçilerde ise Kanunda öngörülen bazı istisnalar dışında işçilere yapılan her türlü ödemeler prime esas kazanç hesabına dahil edilmiştir.

Memurların mali ve sosyal haklarına ilişkin unsurlar ile bu unsurlardan prime esas kazanç hesabına dahil unsurlar aşağıdaki gibidir.

Tablo 12. Memurların Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Unsurlar İle 5510 sayılı Kanun Kapsamında Prime Esas Kazanç Hesabına Dahil Unsurlar

| Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Unsurlar                    | Prime Esas Kazanca İlişkin Unsurlar                                                               |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gösterge aylığı                                            | Gösterge aylığı                                                                                   |
| Ek gösterge aylığı                                         | Ek gösterge aylığı                                                                                |
| Taban aylığı                                               | Taban aylığı                                                                                      |
| Kıdem aylığı                                               | Kıdem aylığı                                                                                      |
| Zamlar                                                     |                                                                                                   |
| 657 sayılı Kanuna göre değişik adlar altındaki tazminatlar | Asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenenler hariç 657 sayılı Kanuna göre ödenen tazminatlar |
| Makam tazminatı                                            | Makam tazminatı                                                                                   |

|                                                                          |                  |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Temsil tazminatı                                                         | Temsil tazminatı |
| Görev tazminatı                                                          | Görev tazminatı  |
| Genel ek ödeme                                                           |                  |
| Genel ilave ödeme                                                        |                  |
| Yabancı dil tazminatı                                                    |                  |
| Aile yardımı ödeneği                                                     |                  |
| Ek ders ücreti                                                           |                  |
| Vekalet ücreti                                                           |                  |
| Ek ve ilave tazminatlar                                                  |                  |
| İkramiye                                                                 |                  |
| Sosyal denge tazminatı                                                   |                  |
| Döner sermayeden yapılan kurumsal ek ödemeler                            |                  |
| Kurumsal bazı ek ödemeler                                                |                  |
| Nöbet ücreti                                                             |                  |
| Fazla çalışma ücretleri                                                  |                  |
| Tayın bedeli                                                             |                  |
| Toplu sözleşme desteği / ikramiyesi                                      |                  |
| Öğretim yılına hazırlık ödeneği                                          |                  |
| Yönetim ve denetim kurulu ücretleri                                      |                  |
| Toplu sözleşme hükümleri uyarınca değişik adlar altında yapılan ödemeler |                  |

Bugün itibarıyla memurlara yapılan söz konusu ödemelerden;

- » Gösterge aylığı,
- » Ek gösterge aylığı,
- » Taban aylığı,
- » Kıdem aylığı,
- » Bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç 657 sayılı Kanuna göre değişik adlar altında ödenen tazminatlar,

- » Makam tazminatı,
- » Temsil tazminatı ya da görev tazminatı,

prime esas kazanç hesabını oluşturmaktadır.

**Yaşlılık aylığı,** Kanunda öngörülen hükümlere göre belirlenecek *ortalama aylık kazanç* ile *aylık bağlama oranının* çarpımı sonucunda bulunan tutardır.

**Ortalama aylık kazanç,** sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının, itibarî hizmet süresi ile fiilî hizmet süresi zammı hariç toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katıdır.

**Güncelleme katsayısı,** her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının %100'ü ile sabit fiyatlarla gayri safi yurtiçi hasıla gelişme hızının %30'unun toplamına (1) tam sayısının ilâve edilmesi sonucunda bulunan değerdir.

**Aylık bağlama oranı** ise sigortalının malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanır. Bu hesaplamada 360 günden eksik süreler orantılı olarak dikkate alınır. Ancak aylık bağlama oranı %90'ı geçemez.

Görüldüğü üzere, memurlara 5510 sayılı Kanuna göre hesaplanan ortalama aylık

kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucu bulunacak tutarda emekli aylığı ödenecektir.

Emeklilik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıklarıyla, ilgililerin çalışma hayatına girdikleri tarihten çıktıkları tarihe kadarki dönemdeki prime esas kazançları arasında bire bir bağlantı bulunmaktadır. Bu kapsamda yer alanların emekli aylıkları, prime esas kazanç ile güncelleme katsayısıyla doğrudan bağlantılıdır.

Bu kapsamda yer alan emeklilerden bazılarına, 5434 sayılı Kanuna tabi bazı emeklilerde olduğu gibi 5510 sayılı Kanunda öngörülen genel emeklilik sistemi kapsamında bağlanacak emekli aylığı yanında;

- 5510 sayılı Kanun uyarınca, Ramazan ve Kurban bayramlarında 4.000 TL üzerinden bayram ikramiyesi,
- 5434 sayılı Kanun uyarınca, Millî İstihbarat ve Emniyet Hizmetleri Sınıflarına dahil kadrolar ile çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara 100 TL tutarında ayrıca ödeme,
- 5434 sayılı Kanun uyarınca, Tabip veya dış tabibi kadro ve pozisyonları esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olan Uzman tabip ve uzman dış tabiplerine 26.000 gösterge, tabip ve dış tabiplerine ise 20.000 gösterge rakamı üzerinden ilave ödeme,
- 5434 sayılı Kanun uyarınca, Millî İstihbarat ve Emniyet Hizmetleri Sınıflarına

dâhil kadrolar ile çarşı ve mahalle bekçisi kadro unvanı esas alınarak emekli aylığı ödenenlerden ek göstergeleri 3600 gösterge rakamının altında olan ve makam tazminatı ödenmesine hak kazanamamış olanlara, 1.200 TL tutarında ilave ödeme,

- 5510 sayılı Kanun uyarınca, Belediye başkanı görevinde bulunanlardan 5434 sayılı Kanunun mülga ek 68 inci maddede belirtilen şartlara haiz olan ve 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık bağlananların aylıklarına, emsali belediye başkanının almakta olduğu makam tazminatı ve buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı tutarının da ayrıca ilave edilmesi,
- 5510 sayılı Kanun uyarınca, Bakan yardımcılarında 5434 sayılı Kanunun mülga ek 68 inci maddede belirtilen şartlara haiz olan ve 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık bağlananların aylıklarına, bakan yardımcılarının için öngörülen makam ve temsil tazminatı tutarının ayrıca ilave edilmesi,

gibi ödemeler de öngörülmüştür.

Yukarıda bahsedilen münferit düzenlemelerle bazı kadro unvanları ve bazı hizmet sınıflarından emekliye ayrılacaklara ilave ödemeler öngörülmesi ve özellikle seyyanen ilave ödemenin kamu görevlileri emeklilerine yansıtılmaması; 2008 yılında yürürlüğe giren ve yaklaşık 16 yıldır uygulanmakta olan özü *ortalama aylık kazanç* ile *aylık bağlama oranına* dayanan 5510 sayılı Kanunun öngördüğü emeklilik sisteminin şimdiden bozulmasına neden olmuştur.

#### 4.2.2. Bazı Unvanlara Ait Prime Esas Kazanç Tutarları

Yukarıda da belirtildiği üzere, memurlar ve diğer kamu görevlilerine mali ve sosyal haklar kapsamında yapılan ödemelerden prime esas kazanç hesabına dahil edilenler, Kanunda sayma yöntemiyle belirlenmiştir.

5510 sayılı Kanunda alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırının, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri olduğu ve günlük kazançları, bu alt sınırın altında olanların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden hesaplanacağı hükme bağlanmıştır.

2025 yılı birinci altı aylık dönem itibarıyla aylık kazancın altı sınırı 26.005,50 TL'dir.

Asgari ücretle çalışan bir işçinin 2025 yılı birinci altı aylık dönem itibarıyla prime esas kazancı 26.005,50 TL iken, aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere aynı dönemde kamuda görev yapan birçok memurun prime esas kazançlarının, Kanunda öngörülen aylık kazancın alt sınırının altında olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, maaş içerisinde önemli paya sahip olan **ek ödeme ve ilave ödeme** gibi mali haklara ilişkin birçok unsurun prime esas kazançta dâhil edilmemesidir.

Tablo 13. Memurların Unvanlarına Ait Prime Esas Kazanç Tutarları

| Unvan            | Drc  | Brüt Maaş | Net Görev Aylığı | Prime Esas Kazanç | Prime Esas Kazanç / Brüt Maaş | Prime Esas Kazanç / Net Maaş |
|------------------|------|-----------|------------------|-------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Şube Müdürü      | 4/1  | 60.541    | 56.406           | 27.670            | 45,7                          | 49,1                         |
| Müdür yardımcısı | 5/1  | 56.429    | 52.817           | 24.151            | 42,8                          | 45,7                         |
| Şef              | 4/1  | 52.875    | 48.977           | 26.384            | 49,9                          | 53,9                         |
| Memur            | 4/1  | 49.155    | 45.730           | 23.210            | 47,2                          | 50,8                         |
| Memur            | 9/1  | 45.600    | 42.498           | 21.093            | 46,3                          | 49,6                         |
| Hizmetli / Lise  | 13/3 | 43.687    | 40.665           | 20.628            | 47,2                          | 50,7                         |
| İmam-Hatip       | 4/1  | 50.922    | 46.765           | 28.343            | 55,7                          | 60,6                         |
| İmam-Hatip       | 12/3 | 47.742    | 44.055           | 25.164            | 52,7                          | 57,1                         |
| Öğretmen         | 4/1  | 52.980    | 48.530           | 30.321            | 57,2                          | 62,5                         |
| Öğretmen         | 9/1  | 49.290    | 45.385           | 26.630            | 54,0                          | 58,7                         |
| Mühendis / Büro  | 4/1  | 66.901    | 61.742           | 34.636            | 51,8                          | 56,1                         |
| Mühendis / Büro  | 8/1  | 63.774    | 58.922           | 32.606            | 51,1                          | 55,3                         |
| Tekniker / Büro  | 9/1  | 50.767    | 47.020           | 25.422            | 50,1                          | 54,1                         |
| Teknisyen / Büro | 12/2 | 47.401    | 44.120           | 22.273            | 47,0                          | 50,5                         |
| Asgari Ücret     |      | 26.006    | 22.105           | 26.006            | 100,0                         | 117,6                        |

Yukarıdaki tabloya bakıldığında, prime esas kazanç hesabına giren unsurlarla ilgili yeni bir düzenleme yapılmadığı takdirde, prime esas kazançlarının brüt asgari ücretin altında ya da brüt asgari ücret seviyelerinde olması nedeniyle emekli olduklarında alabilecekleri emekli aylığı da asgari ücretliyle aynı düzeyde olacaktır.

Dolayısıyla, bu kapsamda sigortalı olan ve 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre emekli-ye ayrılacak birçok memurun emekli aylığı, 5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak en düşük emekli aylığı seviyesinde kalacaktır.

#### 4.2.3. 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlara Tabi Olanların Emekliliğe İlişkin Hususlarının Kıyaslanması

| Tablo 13. Memurların Unvanlarına Ait Prime Esas Kazanç Tutarları                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar                                                                                                                                                                                                                                                 | 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Emekli keseneğine esas aylık; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı ve kıdem aylığı ile ek göstergeye bağlı olarak en yüksek Devlet memuru brüt aylığının %55 ila %255 arasında değişen orana (TYO) karşılık gelen miktarın toplamından oluşmaktadır.               | Prime esas kazanç hesabı; gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı ve kıdem aylığı ile ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç olmak üzere 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesine göre ödenen tazminatlar, makam tazminatı ve temsil ya da görev tazminatı toplamından oluşmaktadır. |
| Emekli keseneğine esas aylığı oluşturan mali haklara ilişkin unsurlar sayma yöntemiyle belirlenmiştir.                                                                                                                                                                          | Prime esas kazanç hesabına giren mali haklara ilişkin unsurlar sayma yöntemiyle belirlenmiştir.                                                                                                                                                                                                    |
| Emekli keseneğine esas aylık üzerinden iştirakçiden %16 ve işverenden ise %20 oranında prim alınmaktadır.                                                                                                                                                                       | İlave bazı oranlar hariç prime esas kazanç hesabı üzerinden sigortalıdan %14 (%9+%5) ve işverenden ise %18.5 (%11+%7.5) oranında prim alınmaktadır.                                                                                                                                                |
| Emekli aylığının hesabında, bazı istisnai durumlar hariç 6 aylık prim kesilmesi kaydıyla, en yüksek emekli keseneğine esas aylık esas alınmaktadır.                                                                                                                             | Emekli aylığının hesabında, sigortalılık süresince sigortalının her yıla ait prime esas kazancı ile bu yıllara ilişkin güncelleme katsayısı ve toplam prim ödeme gün sayısı esas alınarak hesaplanan ortalama aylık kazanç esas alınmaktadır.                                                      |
| Emekli aylığında, belirli bir süre görev yapılan kadro unvanının pek bir önemi bulunmamaktadır. Sigortalılık süresince prime esas kazanç miktarının yüksek olması önemlidir.                                                                                                    | Emekli aylığında, belirli bir süre görev yapılan kadro unvanının pek bir önemi bulunmamaktadır. Sigortalılık süresince prime esas kazanç miktarının yüksek olması önemlidir.                                                                                                                       |
| Aylık bağlama oranı, hizmet toplamı 25 yıl olanlarda %75'i, 25 yıldan az olanlarda her tam yıl için %1 eksiği, fazla olanlarda ise her tam yıl için %1 fazlasıdır.                                                                                                              | Aylık bağlama oranı her yıla karşılık %2'dir.                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Normal emekli aylıklarında emekli aylığı bağlanmasına esas aylıklarının %100'ünü geçmemektedir.                                                                                                                                                                                 | Aylık bağlama oranı %90'ı geçmemektedir.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Belirli bir süre makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunup emekliye ayrılanlara, emekli keseneğine esas aylık ve aylık bağlama oranı esas alınarak hesaplanan emekli aylığına ilave olarak makam tazminatı ile temsil veya görev tazminatının tamamı da ayrıca ödenmektedir. | Mali haklar kapsamında yer alıp prime esas kazanç kapsamına girmeyen herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.                                                                                                                                                                                           |

Çalışanların emekli keseneğine esas aylıklarını oluşturan unsurlar ile makam ve temsil ya da görev tazminatlarında herhangi bir artış meydana geldiğinde, bu artış bunların emeklilerine de otomatik yansımaktadır.

Çalışanların prime esas kazanç hesabında herhangi bir artış meydana geldiğinde, bu artış bunların emeklilerine hiçbir şekilde yansımamaktadır.

Emekli aylıklarındaki artış, bazı istisnai düzenlemeler hariç kamu görevlileriyle birebir aynıdır.

Emekli aylıklarındaki artış, bazı istisnai düzenlemeler hariç enflasyona endeksli dir.

Çalışanlar ile bunların emeklileri arasında aylıkların artması yönünde bağ devam etmektedir.

Çalışanlar ile bunların emeklileri arasında aylıkların artması yönünde herhangi bir bağ bulunmamaktadır.

İkramiye hesaplamalarında emekli keseneğine esas aylık esas alınmaktadır.

İkramiye hesaplamalarında 5434 sayılı Kanuna göre hesaplanan emekli keseneğine esas aylık esas alınmaktadır.

## 5. Tespitler ve Öneriler

Anayasamızda, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devletin, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve buna ilişkin teşkilatı kuracağı hükme bağlanmıştır.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliklerine ilişkin olarak, daha önce yürürlüğe konulan emekliliğe ilişkin sandıklar kaldırılarak 1/1/1950 tarihinden geçerli olmak üzere 1949 yılında kabul edilen 5434 sayılı Kanun çıkarılmış ve bu Kanunda öngörülen iş ve işlemleri yapmak üzere de Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

5502 sayılı Kanunla diğer sosyal güvenlik kurumlarıyla birlikte Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü, 5510 sayılı Kanun ile de bazı maddeleri hariç 5434 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Anılan Kanunlar yürürlüğe girinceye kadar emekliliğe ilişkin hususlar da dâhil olmak üzere memurlar ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliğe ilişkin iş ve işlemleri 5434 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmekteydi.

5502 sayılı Kanunla, mevcut sosyal güvenlik kurumları kapatılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kurulmuş, 5510 sayılı Kanunla ise söz konusu sosyal güvenlik kurumlarının görev, yetki ve sorumluluklarını düzenleyen sosyal güvenliğe ilişkin kanunlar yürürlükten kaldırılarak sosyal güvenliğe ilişkin ortak bir norm oluşturulmaya çalışılmıştır.

Söz konusu düzenlemelerde, memurlar ve diğer kamu görevlileri emekli keseneğine esas aylık veya prime esas kazanç hesabı, kesenek ve karşılık veya prim oranları ile emeklilik açısından 2'ye ayrılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4/c maddesi kapsamında ilk defa Ekim 2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar 5510 sayılı Kanun hükümlerine, anılan tarihten önce sigortalı olanlar ise mülga 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi kılınmıştır.

Söz konusu Kanunlarda emekli aylığı hesaplanmasına ilişkin esas aylık ile aylık bağlama, aylıklarda meydana gelecek artış ile emekli aylığı ile görev aylığı arasındaki ilişkinin devam edip etmemesi gibi hususlar farklılık göstermektedir.

5434 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıklarının hesaplanmasında, genel olarak bazı istisnai durumlar hariç 6 aylık prim kesilmesi kaydıyla, en yüksek emekli keseneği matrahı esas alınmakta ve bu matraha hizmet toplamı 25 yıl olanlar için %75, 25 yıldan az olanlar için her tam yıl için %1 eksiği, fazla olanlar için ise her tam yıl için %1 fazlası uygulanmaktadır. Belirli bir süre makam tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan emekliye ayrılanlara, söz konusu emekli aylığına ilave olarak makam tazminatı ile temsil veya görev tazminatının tamamı da ayrıca ödenmektedir. Bu kapsamda yer alan emekliler ile çalışanlar arasındaki bağ da devam etmektedir. Çalışanların emekli keseneğine esas aylıklarında herhangi bir artış meydana gelmesi, bunların emeklilerinin aylıklarını da otomatik artırmaktadır.

5510 sayılı Kanuna tabi olanların emekli aylıklarının hesaplanmasında, ortalama aylık kazanç ile her yıla karşılık %2'lik aylık bağlama oranı esas alınmaktadır. Bu kapsamda yer alan emekliler ile çalışanlar arasındaki bağ tamamen kopmaktadır.

Memurların mali ve sosyal hakları ile bunların emeklilerinin aylıklarında, zaman içerisinde yapılan düzenlemelerin bir bütünlük içinde ve bir sistem dâhilinde, belirli ilkeler çerçevesinde ele alınmaması nedeniyle ilgililerin görev aylığı ile emekli aylıkları arasındaki yelpaze, yukarıda yer alan tablolarda da görüleceği üzere sürekli emekli aleyhine gelişim göstermiştir. Söz konusu düzenlemeler bugün itibarıyla; 5434 sayılı Kanuna tabi emekliler için görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki yelpazenin/endeksinin/oranın **%45 ila %50** bandı arasına gerilemesi-

ne neden olmuş, emeklilik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi olan kamu kurum ve kuruluşlarındaki birçok memurun, prime esas kazancının brüt asgari ücretin altında ya da brüt asgari ücret seviyelerinde olması nedeniyle, emekli olduklarında alabilecekleri emekli aylığının 5510 sayılı Kanuna göre bağlanacak en düşük emekli aylığı seviyesinde kalmasına neden olacaktır.

Zaman içerisinde gerek personel kanunlarında gerek sosyal güvenlik mevzuatında bir sistem ve bir bütünlük içermeksizin yapılan genel ve münferit düzenlemeler; bir yandan kamu görevlilerinin özellikle mali haklarına ilave edilen yeni unsurların emekli keseneğine esas aylığa ya da prime esas kazanç hesabına dahil edilmemesi çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki maaş dengesinin, diğer yandan ise bazı kadro unvanlarıyla bazı hizmet sınıflarından emekli olanlara ilave ödeme yapılmasına imkan sağlanması da özü *emekli keseneğine esas aylık* ya da *ortalama aylık kazanç* ile *aylık bağlama oranına* dayanan emeklilik sistemlerinin bozulmasına neden olmuştur.

Gerek çalışanlar ile bunların emeklileri arasındaki gerek emeklilerin kendi içindeki maaş dengesizlikleri bir sistem dâhilinde giderilerek yeterli, adil ve daha dengeli bir emekli maaş sistemi kurulmadığı sürece emeklilerin sorunları artarak devam edeceği gibi emeklilik sistemlerinin de daha fazla bozulacağı aşîkârdır. Yeterli, adil ve daha dengeli ve anlaşılabilir bir emekli maaş sistemi kurulabilmesi için;

- Emekli maaş sisteminin memur maaş sistemiyle birlikte bir bütünlük içinde ve belirli ilkeler çerçevesinde ele alınması,

- Görev aylığı ile emekli aylığı arasında ki makasın makul bir seviyede olması için emekli keseneğine esas aylık ile prime esas kazançlar hesabına ilişkin matrahın yeniden düzenlenmesi,

- Emeklilik yönünden 5434 sayılı Kanuna tabi olanlar için;

a) Görev aylığı ile emekli aylığı arasında makul bir yelpaze oluşturacak şekilde, çalışanlar için mali haklar kapsamında yapılması önerilen “aylık” ve “tazminat” ödemelerinde olduğu gibi, “kadroyu” esas alan ve söz konusu kadro için belirlenen “aylık” ve “tazminatla” bağlantılı ve gösterge bazlı “*emekli keseneğine esas aylık*” tablosu oluşturulması,

b) Bu tablodaki gösterge ile katsayının çarpımı sonucu bulunacak tutarın; çalışanın emekli keseneği prim matrahını ve emeklinin ise emekli aylığına esas aylığını oluşturması,

c) Çalışanların mali haklarının hesaplanmasında önerildiği gibi emekli aylıklarının hesaplanmasında da katsayının bire düşürülmesi,

- Emeklilik yönünden 5510 sayılı Kanuna tabi olanlar için ise;

a) Bu kapsamda yer alanların emekli aylığının belirlenmesinde ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının doğrudan bağlantılı olması ve aynı zamanda memurların prime esas kazançlarının Kanunda öngörülen aylık kazanç alt sınırının çok altında kalması nedeniyle, çalışanlar için mali hak-

lar kapsamında “aylık” ve “tazminat” şeklinde önerilen ödemelerin tamamının prime esas kazanç hesabına dâhil edilmesi,

b) 5510 sayılı Kanunda yaşlılık aylığı için öngörülen prim gün sayısını tamamlayarak emekliye ayrılanların, emekli aylıklarının görev aylığının %75'inin altında kalmaması sağlanmalı,

c) Aylık bağlama oranının %2'den %3'e çıkarılması sağlanmalı,

- Tabi olunan kanunlar çerçevesinde emekli aylığına esas aylık ya da ortalama aylık kazanç esas alınarak hesaplanan emekli aylıkları dışında münferit düzenlemeler ile belirli hizmet sınıfı ya da kadro unvanı esas alınarak söz konusu emekli aylıklarına ilave olarak ödenmesi öngörülen düzenlemelerin de yürürlükten kaldırılması,

- Her iki farklı Kanuna tabi olan kamu görevlilerinin emeklilik döneminde hizmet yılına göre emekli aylığının tutarı görev aylığının %75'inden az olmayacak şekilde düzenleme yapılmalı,

- 375 sayılı KHK'nın Ek 40 ıncı maddesinde yer alan 15.965 gösterge rakamının aylık bağlama oranı üzerinden emekliliğe doğrudan yansıtılması sağlanmalı,

- 1. Dereceye 3600 ek gösterge düzenlemesi hayata geçirilmeli, bu hakkı bekleyen çalışan ve personel mağdur edilmemeli,

- Eş, çocuk ve diğer yardımların emeklilikte devam etmesi sağlanmalıdır.





# KAMU PERSONEL SİSTEMİ

## (TARİHÇE-TESPİT-TEKLİF)

# KAMU PERSONEL SİSTEMİ

## (TARİHÇE-TESPİT-TEKLİF)

Kamu hizmeti sunumunun güçlü, bağımsız ve tarafsız olması; devletin hem iç hem de dış etkenler karşısında güçlü temsil edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle uyumlu, hızlı, etkili, doğru karar alan, beklenmedik durumlar karşısında anlık çözümler üreten ve uzun süreli kalıcı politikalar geliştirebilen kamu personel sistemine ihtiyaç duyduğumuz açıktır.

Memur-Sen olarak; 30 yılı aşkın süredir ortaya koyduğumuz çalışmalarla birikime dönüşen akademik sendikal müktesebatımız ve 4688 sayılı Kanun değişikliği teklifimizle uyumlu olarak hazırlanan bu Rapor; sistemin tarihçesi, sorunların tespiti ve çözüme ilişkin tekliflerimizle 11 bölümden oluşmaktadır.

Türkiye Yüzyılı'nda "Güçlü Memur, Güçlü Toplum, Güçlü Devlet" hedefimize, kamu personel sistemine ve kamu görevlileri sendikacılığına önemli derecede katkı sunacak Raporumuzun; kamu yönetiminden sorumlu kurum ve kuruluşlarımıza ve karar alıcı mekanizmalara, "Kamu görevlileri ve emeklileri için Yeni Yasa, Millet ve Devlet için Sivil Anayasa" hazırlıklarına yol göstereceğine inanıyoruz.



+90 312 230 48 98  
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr  
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.  
No:86 Altındağ/Ankara



# KAMU PERSONEL SİSTEMİ

## (TARİHÇE-TESPİT-TEKLİF)

Kamu hizmeti sunumunun güçlü, bağımsız ve tarafsız olması; devletin hem iç hem de dış etkenler karşısında güçlü temsil edilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle uyumlu, hızlı, etkili, doğru karar alan, beklenmedik durumlar karşısında anlık çözümler üreten ve uzun süreli kalıcı politikalar geliştirebilen kamu personel sistemine ihtiyaç duyduğumuz açıktır.

Memur-Sen olarak; 30 yılı aşkın süredir ortaya koyduğumuz çalışmalarla birikime dönüşen akademik sendikal müktesebatımız ve 4688 sayılı Kanun değişikliği teklifimizle uyumlu olarak hazırlanan bu Rapor; sistemin tarihçesi, sorunların tespiti ve çözüme ilişkin tekliflerimizle 11 bölümden oluşmaktadır.

Türkiye Yüzyılı'nda "Güçlü Memur, Güçlü Toplum, Güçlü Devlet" hedefimize, kamu personel sistemine ve kamu görevlileri sendikacılığına önemli derecede katkı sunacak Raporumuzun; kamu yönetiminin sorumlu kurum ve kuruluşlarımıza ve karar alıcı mekanizmalara, "Kamu görevlileri ve emeklileri için Yeni Yasa, Millet ve Devlet için Sivil Anayasa" hazırlıklarına yol göstereceğine inanıyoruz.



+90 312 230 48 98  
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr  
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.  
No:86 Altındağ/Ankara