



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI

3.
Baskı

MALİ REHBER



Ocak, 2026



MALİ REHBER

Koordinatör

Mahmut ASLAN

Strateji Geliştirme Başkanı

Hazırlayanlar

Selçuk ÖNCÜL, İç Kontrol Daire Başkanı

Yusuf KÖSE, Mali Hizmetler Uzmanı

Abdullah AYAS, Mali Hizmetler Uzmanı

Ufuk GÜRSOY, Mali Hizmetler Uzmanı

İskender Can ÇAĞATAY, Mali Hizmetler Uzmanı

Barış DOĞAN, Mali Hizmetler Uzmanı

Betül TÜRKSOYU BODUR, Mali Hizmetler Uzmanı

Zeliha Seda HAYRAN, ASH Uzmanı

Tülay AYDIN ULUCİCİ, ASH Uzmanı

Çağla TÜRKDOĞDU ORHAN, ASH Uzman Yardımcısı

Ramazan KEPÇELİOĞLU, Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı

© Şubat 2026 T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Eskişehir Yolu Söğütözü Mah. 2177 Sok . No: 10/A
Posta Kodu: 06510, Çankaya/ANKARA

+90 (312) 705 58 00

www.aile.gov.tr

Tüm hakları saklıdır.



MALİ REHBER





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

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

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

Mahinur ÖZDEMİR GÖKTAŞ

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı



MALİ REHBER





Sunuş

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

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

Mahmut ASLAN
Strateji Geliştirme Başkanı

İçindekiler



1

I. BÖLÜM: PERSONEL MALİ MEVZUATI

- Soru 1:** Görevde yükselme ve ünvan değişikliği sınavı ile atanan personelin maaş hesaplamasında göreve başladığı gün mü, yoksa takip eden aybaşı mı esas alınır?
- Soru 2:** Devlet Memurları Kanunu'na göre sözleşmeli olarak çalışan personele, KPSS ile başka kuruma atanması halinde iş sonu tazminatı ödenir mi?
- Soru 3:** 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 25'inci maddesi kapsamında kadro ve pozisyonlara görevlendirilenlerin mali ve sosyal hakları hangi kadro üzerinden ödenir?
- Soru 4:** Sözleşmeli personele yiyecek yardımı yapılır mı?
- Soru 5:** Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin birinci fıkrası gereğince hangi personelin ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir?
- Soru 6:** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında uygulanan tedbir kararları için hangi personele ödeme yapılır?
- Soru 7:** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamındaki tedbir kararlarını uygulayan sosyal çalışma görevlilerine yapılan ödemenin şartları nelerdir?
- Soru 8:** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında sözleşmeli personele (4/B) yapılacak ödeme nasıl hesaplanır?
- Soru 9:** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereğince tedbir kararlarını uygulayan personele Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) üzerinden ödeme yapılırken hangi tazminat kodu kullanılır?
- Soru 10:** Asaleten ya da vekâleten yönetici olarak görev yapanlara 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereğince ödeme yapılır mı?
- Soru 11:** Hangi kadro pozisyonlarda görev yapan personele ek özel hizmet tazminatı (arazi tazminatı) ödenir?
- Soru 12:** Kadroları Teknik Hizmetler Bölümünün 1 ila 4'üncü sırasında yer alan ve Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği kapsamında erişilebilirlik standartlarının uygulanmasını izleyen ve denetleyen komisyona üye olarak görevlendirilen personele ek özel hizmet tazminatı ödenir mi?
- Soru 13:** Eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenlerden uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasına sahip olanlar hangi tarihten itibaren bu ünvanların ödeme unsurlarından yararlanır?
- Soru 14:** 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 33'üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince yapılan ödeme, doğum izninde veya ücretsiz izinde olan personele yapılır mı?
- Soru 15:** Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince hangi personelin ek ödeme oranına eklenen 25 puana ayrıca 10 puan ilave edilir?

Yeni

Yeni

Yeni

Soru 16: Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan 10 puan ek ödeme oranından hangi personel yararlanır?

Yeni

Soru 17: Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 41'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan 5 puan tazminat oranı ile ikinci fıkrasında yer alan 5 puan ek ödeme oranından hangi personel yararlanır?

Yeni

Soru 18: Ruhsatında silahlı olarak görev yapabileceği yer alan koruma ve güvenlik personeli 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın İkinci Kısımının 29'uncu maddesi gereğince ek ödeme oranına ayrıca eklenen puandan yararlanabilir mi?

Yeni

Soru 19: 4/B sözleşmeli personel statüsünde iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip personele iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi karşılığında yapılan ilave ödemeden hangi kesintiler yapılır?

Yeni

Soru 20: 4/B sözleşmeli personel statüsünde psikolog ve sosyal çalışmacı olarak görev yapan personele 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın ikinci kısmının birinci bölümünün 38'inci maddesinin ikinci fıkrasına istinaden ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir mi?

II. BÖLÜM: EK DERS VE NÖBET ÜCRETİ



25

- Soru 1:** Ek ders karşılığı görevlendirilen personelin ücret ödemesi nasıl yapılır?
- Soru 2:** Öğretmenlere (4/A ve 4/B) kaç saat ek ders ödemesi yapılır?
- Soru 3:** Öğretmenlere (4/A ve 4/B) resmi tatil, hastalık izni vb. durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 4:** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesinin (F) fıkrasına istinaden yarı zamanlı olarak çalışan öğretmenin ek ders ödemesi nasıl yapılır?
- Soru 5:** Yönetici kadrolarına vekâlet eden öğretmenlere ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 6:** Bakanlık birimleri arasında geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerin ek ders ödemesi hangi birim tarafından yapılır?
- Soru 7:** Diğer kamu kurumlarından kuruluşlarımıza geçici olarak görevlendirilen öğretmenlere Bakanlığımız tarafından ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 8:** Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'a göre ek ders karşılığında görevlendirilen personele hastalık (sağlık raporu), idari izin ile resmi tatil gibi durumlarda ek ders ödemesi yapılır mı?
- Soru 9:** Nöbet tutulması halinde ilgili personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak kaç saat ek ders ücreti ödenir?
- Soru 10:** Birden fazla kuruluştaki nöbet tutan 4/A kadrosundaki personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenecek ek ders ücreti hangi kuruluştan ve kaç saat olarak ödenir?
- Soru 11:** Yurt yönetim memurlarına nöbet ücreti ödemesi yapılır mı?
- Soru 12:** Nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenen ek ders ücretinde hangi gösterge rakamı kullanılır?
- Soru 13:** Yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlere ödenecek ek ders ücretleri artırımlı ödenir mi?

- Soru 14:** Yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlere ödenecek nöbet ücretleri artırımlı ödenir mi?
- Soru 15:** Memuriyet mahalli dışına görevlendirilen ek ders karşılığı personele harcırah ödenir mi?
- Yeni** **Soru 16:** “Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik” gereğince yarım zamanlı olarak görev yapan öğretmen ünvanlı personele Bakanlığımız Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar’a istinaden ödenen ek ders ücreti tam mı yoksa yarısı oranında mı ödenir?
- Yeni** **Soru 17:** 4/B sözleşmeli personel nöbet hizmetine dahil edilir mi, nöbet hizmetinin karşılığında kendisine nöbet ücreti ödenir mi?
- Soru 18:** 4/B sözleşmeli personele yapılacak nöbet ücreti ödemesi Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) üzerinden hesaplanabilir mi, yapılan bu ödemeden sigorta primi kesintisi yapılır mı?
- Yeni** **Soru 19:** Kadrosunun bulunduğu kuruluş dışında nöbet tutan 4/B sözleşmeli personele yapılacak ödeme hangi birim tarafından yapılır?

III. BÖLÜM: ÖĞRETİM YILINA HAZIRLIK ÖDENEĞİ



45

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

IV. BÖLÜM: HARCIRAH



51

- Soru 1:** Bulundukları yerden başka bir yerdeki göreve (memuriyet mahalli dışına) vekâleten görevlendirilenlere vekâlet aylığı mı yoksa harcırah mı ödenir?
- Soru 2:** Memuriyet mahalli dışına gününbirlik (24 saatin altında) görevlendirmelerde ödenecek harcırah tutarı nedir?
- Soru 3:** Kurumlarınca sağlanan taşıt araçlarıyla gidilen yerlerin memuriyet mahalli olarak belirlenmesinde hangi unsurlara dikkat edilmelidir?
- Soru 4:** Memuriyet mahalli dışına özel otomobil ile gidilip gelinmesi halinde; yol masrafı ödenir mi?
- Soru 5:** Görev yeri dışında ikamet edenlerin, ikamet yerine geçici olarak görevlendirilmesi halinde harcırah ödenir mi?
- Soru 6:** Diğer kamu idarelerinden geçici olarak görevlendirilenlere harcırah ödenmesi halinde, harcırah hangi kurum bütçesinden ödenir?
- Soru 7:** Yurt içinde başka yere atanan personele ev eşyasını yeni görev yerine fiilen taşımazsa sürekli görev yolluğu ödenir mi?
- Soru 8:** Sözleşmeli personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?
- Soru 9:** İlk defa ataması yapılan personele sürekli görev harcırahı ödenir mi?
- Soru 10:** Bakanlığımız birimleri arasında yapılan atamalarda sürekli görev yolluğu hangi birim tarafından ödenmelidir?

- Soru 11:** Geçici görevle görevlendirilen personelin izinli olduğu süreler ile raporlu olduğu süreler için gündelik ödenir mi?
- Soru 12:** Geçici görevlendirmelerde çeşitli sebeplerle meydana gelebilecek ara vermeler, geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süreyi değiştirir mi?

V. BÖLÜM: İŞ MEVZUATI



67

- Soru 1:** Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?
- Soru 2:** Evlilik nedeniyle istifa eden kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?
- Soru 3:** Kıdem tazminatı tutarı nasıl hesaplanır?
- Soru 4:** Ailevi sebeplerden dolayı istifa eden 4/D kapsamındaki personele kıdem tazminatı ödenir mi?
- Soru 5:** İşçinin kıdem tazminatına esas hizmet süresinde kesinti olması durumunda kıdem tazminatı ödenir mi?
- Soru 6:** Hesaplanan kıdem tazminatı tutarının, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından ilgili yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarını aşması durumunda; kıdem tazminatı hesaplanan tutar üzerinden mi yoksa tavan tutar üzerinden mi ödenir?
- Soru 7:** Askerlik borçlanmasından dolayı sigorta primlerine eklenen "Askerlik Borçlanması Prim Gün Sayıları" kıdem tazminatı hesabına esas sigorta prim günlerine eklenir mi?
- Soru 8:** İhbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?
- Soru 9:** İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?
- Soru 10:** İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?
- Soru 11:** Sürekli işçilere yapılan harcırah ödemesi Toplu İş Sözleşmesi'nden doğan alacakları etkiler mi?
- Soru 12:** Bakanlığımızda 3 yıldan fazla süredir sürekli işçi statüsünde görev yapmakta iken iş yeri dışında işlenen suçtan 01/01/2026 tarihinde tutuklanan, gözaltı ve tutukluluk süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşması nedeniyle 28/04/2026 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen kişi için kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenir mi?
- Soru 13:** İş sözleşmesi sona eren işçiye kullanmadığı yıllık izinleri ücret olarak ödenir mi?
- Soru 14:** Sürekli işçi personelin raporlu olduğu günler haftalık çalışma süresine dahil edilir mi?
- Soru 15:** Kıdem tazminatının esas hizmet süresi hesaplanırken raporlu süreler kıdem tazminatından düşürülür mü?

VI. BÖLÜM: İHALE MEVZUATI



81

- Soru 1:** 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre iş eksilişi nasıl hesaplanır?
- Soru 2:** Hizmet alımı ihalelerinde iş artışı kapsamında sözleşmede yer alan yemek ve yol ücreti artırılabilir mi?
- Soru 3:** Hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyet nasıl belirlenir?
- Soru 4:** Yaklaşık maliyet nasıl güncellenir?

- Soru 5:** Fiyat farkı düzenlemesi nasıl yapılır?
- Soru 6:** Fiyat farkı öngörölmüş sözleşmelerde fiyat farkı için ek kesin teminat alınır mı?
- Soru 7:** Kesin teminat ve ek kesin teminatlar hangi hallerde geri verilir?
- Soru 8:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre geçici teminat hangi hallerde gelir kaydedilir?
- Soru 9:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre isteklilerin yasaklılık teyidi ne zaman yapılır?
- Soru 10:** 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre yüklenici sözleşmeyi nasıl devredebilir?
- Soru 11:** Yüklenicinin mücbir sebep halleri dışında mali acz içerisinde olduğunu gerekçeleri ile bildirerek sözleşmeyi feshetmesi halinde hangi işlemler uygulanır?
- Soru 12:** Yüklenicinin ölümü, iflası, ağır hastalığı, tutukluluğu veya mahkûmiyeti halinde hangi işlemler yapılır?
- Soru 13:** İhalelere katılmaktan yasaklama kararı şirket veya şahıslar üzerinde nasıl uygulanır?
- Soru 14:** Yüklenici ile idare karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshedebilir mi?
- Soru 15:** 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na göre hangi hallerde yasaklama kararı verilir?
- Soru 16:** Kesin teminat gelir kaydedilirken teminat tutarının güncellenmesi gerekir mi?
- Soru 17:** Geçici ve kesin teminatın gelir kaydedileceği hallerde, fiilen yatırılan teminat tutarı mı yoksa mevzuatta öngörölen orana karşılık gelen tutar mı esas alınır?
- Soru 18:** Doğrudan temin yöntemiyle yapılan alımlar için iş deneyim belgesi düzenlenir mi?

VII. BÖLÜM: DİĞER HUSUSLAR



97

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

1.



BÖLÜM

“Personel Mali Mevzuatı”

Bölüm 1 - Soru 1

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

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

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

hükmü yer almakta, ancak 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın "Görev değişikliklerinde aylığa hak kazanma" başlıklı 48'inci maddesinde;

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

düzenlemesi yapılmıştır.

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



Bölüm 1 - Soru 2

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

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

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

(a) (Değişik:22/11/2010-2010/1169) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,

(b) Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,

(c) İlgilinin ek 6 ncı maddenin ikinci fıkrası uyarınca sözleşmeyi feshetmesi,

(ç) İlgilinin işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,

(d) İlgilinin ölümü,

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

hükmü yer almaktadır.

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



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

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

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



ifadesi yer almaktadır.

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

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

Örneğin;

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

Bölüm 1 - Soru 3

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

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

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

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

Örneğin;

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



Bölüm 1 - Soru 4

Sözleşmeli personele yiyecek yardımı yapılır mı?

26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 8'inci maddesine göre, Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği hükümlerinden sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır.



Bölüm 1 - Soru 5

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin birinci fıkrası gereğince hangi personelin ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir?

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı" başlıklı 32'nci maddesine göre, yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren

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

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

Örneğin;

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

4+A 4+B

Bölüm 1 - Soru 6

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında uygulanan tedbir kararları için hangi personele ödeme yapılır?

Bilindiği üzere, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun "Sosyal Çalışma Görevleri" başlıklı 33'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan;

*"Bu Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlileri ile adli destek ve mağdur hizmetleri müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olup da mahkemelere görevlendirilen sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıklarının (ek gösterge dahil) brüt tutarının yüzde ellisi oranında ödeme yapılır. **Bu ödeme aynı veya benzer ünvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel esas alınmak suretiyle bu kapsamda görev yapan sözleşmeli personele de yapılır. Bu ödeme, söz konusu personelin kadro ve pozisyonunun bulunduğu kurum tarafından yapılır.**"*

hüküm gereğince Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlilerine ödeme yapılmaktadır.

Diğer taraftan, Kanun'un "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesine göre **sosyal çalışma görevlisi; psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun meslek mensuplarını** ifade eder şeklinde tanımlanmış olup "Koruyucu ve destekleyici tedbirler" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan;



"Koruyucu ve destekleyici tedbirler, çocuğun öncelikle kendi aile ortamında korunmasını sağlamaya yönelik danışmanlık, eğitim, bakım, sağlık ve barınma konularında alınacak tedbirlerdir."

hüküm ile "Koruyucu ve destekleyici tedbirler" belirtilmiştir.

Buna göre, Çocuk Koruma Kanunu'nun 5'inci maddesindeki tedbir kararlarını uygulamak üzere görevlendirilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memur veya sözleşmeli sosyal çalışma görevlilerine mezkûr Kanun gereğince ödeme yapılır.

Bölüm 1 - Soru 7

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamındaki tedbir kararlarını uygulayan sosyal çalışma görevlilerine yapılan ödemenin şartları nelerdir?

Çocuk Koruma Kanunu'nun 5'inci maddesinde belirtilen koruyucu ve destekleyici tedbirlerin uygulanmasına yönelik usul ve esasları belirlemek üzere hazırlanan Çocuk Koruma Kanununa Göre Verilen Koruyucu ve Destekleyici Tedbir Kararlarının Uygulanması Hakkında Yönetmelik'in "Tedbir kararlarının uygulanması, takibi ve denetimi" başlıklı 18'inci maddesinde;

*"Tedbir kararlarını yerine getirmekle görevli kişi, kurum veya kuruluşlarca, bu **tedbir kararlarının nasıl yerine getirileceği konusunda bir plân hazırlanarak uygulamaya konulur.** Bu plân çocuğun teslim edildiği ya da teslim alındığı tarihten itibaren en geç on gün içerisinde mahkeme veya çocuk hâkiminin onayına sunulur. Mahkeme veya çocuk hâkimi, gerektiğinde uygulama plânının değiştirilmesini isteyebilir.*

Uygulama plânı hazırlanırken çocuk hakkında düzenlenmiş sosyal inceleme raporundan da yararlanılabilir.

Uygulama plânında, kararın uygulanmasından sorumlu kişi, tedbirin türü ve süresi, tedbirin uygulanmasında hangi kurumlarla işbirliği yapılacağı ve hangi hizmetlerin sağlanacağı, nelerin amaçlandığı ve ilerlemenin nasıl ölçüleceğine ilişkin bilgilere yer verilir.

Tedbir kararını veren mahkeme veya çocuk hâkimi, tedbir kararlarının uygulanmasını, tedbirden beklenen gayenin gerçekleşip gerçekleşmediğini, uygulanan tedbirin çocuğun gelişimini hangi yönde etkilediğini **en geç üçer aylık sürelerle incelettirir...**

Hakkında bakım ve barınma tedbiri kararı verilen ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il ve ilçe müdürlüklerinde bulunan çocukla ilgili inceleme görevi öncelikle bu kurumda çalışan sosyal çalışma görevlilerine yaptırılır. Ancak, çocuğun yüksek yararının gerektirdiği durumlarda inceleme görevi mahkemeye atanan sosyal çalışma görevlilerine de yaptırılabilir...

İncelemeyi yapan sosyal çalışma görevlisi ya da uzman, inceleme sonucunda bir rapor düzenleyerek on gün içinde mahkemeye veya hâkime verir. Gerekli görüldüğünde raporu düzenleyen uzman dinlenebilir. Rapor yeterli görülmezse yeniden inceleme yaptırılır..."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, sosyal çalışma görevlilerinin ilgili Yönetmelik çerçevesinde bu tedbir kararlarının nasıl yerine getirileceği konusunda uygulama plânı hazırlayarak üçer aylık periyotlarla sürecin değerlendirmesine ilişkin hazırlanan raporu süresi içinde mahkemeye veya hâkime sunmaları gerekir.



Bölüm 1 - Soru 8

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında sözleşmeli personele (4/B) yapılacak ödeme nasıl hesaplanır?

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun "Sosyal Çalışma Görevleri" başlıklı 33'üncü maddesinin ikinci fıkrasında;

*"... Bu Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlileri ile adli destek ve mağdur hizmetleri müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olup da mahkemelere görevlendirilen sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıklarının (ek gösterge dahil) brüt tutarının yüzde ellisi oranında ödeme yapılır. **Bu ödeme aynı veya benzer ünvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel esas alınmak suretiyle bu kapsamda görev yapan sözleşmeli personele de yapılır. Bu ödeme, söz konusu personelin kadro ve pozisyonunun bulunduğu kurum tarafından yapılır.**"*

hükmü yer almaktadır.

Sözleşmeli personel (4/B) olarak görev yapan ve Kanun'un 5'inci maddesindeki tedbir kararlarını uygulamak üzere görevlendirilen sosyal çalışma görevlilerine aynı veya benzer ünvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi sosyal çalışma görevlilerine ödenen ücretler dikkate alınarak Tablo 1'de belirtildiği gibi ödeme yapılabilecektir.



Tablo 1. 5395 Sayılı Kanun Gereğince Sözleşmeli Personelin (4/B) Hizmet Yılına Göre Derecelendirmesi

4/B Sözleşmeli Personelin Kamuda Geçen Hizmet Yılı	657 sayılı DMK 4/A Sosyal Çalışma Görevlisi Derecesi (Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Çocuk Gelişimcisi)	657 sayılı DMK 4/A Sosyal Çalışma Görevlisi Derecesi (Sosyolog, Öğretmen, PDR, ATB)
1-3	8	9
4-6	7	8
7-9	6	7
10-12	5	6
13-15	4	5
16-18	3	4
19-21	2	3
22-24	1	2
25 +	1	1

Bölüm 1 - Soru 9

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereğince tedbir kararlarını uygulayan personele Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) üzerinden ödeme yapılırken hangi tazminat kodu kullanılır?

Konuya ilişkin olarak Hazine ve Maliye Bakanlığından alınan görüş yazısında; 4/B sözleşmeli personele çeşitli mevzuat düzenlemeleri ile ödenmesi öngörülen ilave ücret ödemeleri için “KPHYS- 4/B Sözleşmeli Personel İşlemleri Modülü”nde yer alan maaş unsurları ekranında “81-İlave Ücret” kodu tanımlandığı belirtilmiştir.



Bu çerçevede, Kanun kapsamında ilgili personele ödeme yapılırken;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi 4/A (memur) personel için “49-Ek Ödeme” kodunun,
- 4/B (sözleşmeli) personel için “81-İlave Ücret” kodunun,

kullanılması gerekmektedir.

Bölüm 1 - Soru 10

Asaleten ya da vekâleten yönetici olarak görev yapanlara 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu gereğince ödeme yapılır mı?

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu’nun “Sosyal çalışma görevlilerinin görevleri” başlıklı 34’üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan; “Sosyal çalışma görevlilerinin görevi;

- (a) Görevlendirildikleri çocuk hakkında derhâl sosyal inceleme yapmak, hazırladıkları raporları kendilerini görevlendiren mercie sunmak,
- (b) Suça sürüklenen çocuğun ifadesinin alınması veya sorgusu sırasında yanında bulunmak,
- (c) Bu Kanun kapsamında mahkemeler ve çocuk hâkimleri tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmektir.”

hükmü ile bahsi geçen sosyal çalışma görevlilerinin görevleri sayılmıştır.

Bu kapsamda, asaleten ya da vekâleten yönetici olarak görev yapan personelin asli işinin idarecilik olması nedeniyle anılan Kanun'da geçen sosyal çalışma görevlilerinin görevlerini yerine getirmesi mümkün olmadığından bahsi geçen personel söz konusu ödemededen yararlanamayacaktır.

Bölüm 1 - Soru 11

Hangi kadro pozisyonlarda görev yapan personele ek özel hizmet tazminatı (arazi tazminatı) ödenir?

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi devlet memurlarına ödenecek iş güçlüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamları ile özel hizmet tazminatı ve benzeri tazminatlar, anılan Kanun'un 152'nci maddesinde düzenlenmiştir.

Diğer taraftan, özel hizmet tazminatları ile ilgili düzenlemeler 2006/10344 sayılı "Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı" ile Kararnameye açıklık getirmek üzere yayımlanan 160 seri nolu Devlet Memurları Genel Tebliği ile yapılmıştır. Anılan Genel Tebliğin 6'ncı maddesinde;

“11 sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümünün 6 ncı sırasında, Teknik Hizmetler Sınıfına ait kadrolarda bulunan personelden; büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesisler dahil), işletme, fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye, inşaat, baraj, park, bahçe, maden, açık alanlarda kurulu tarım ve hayvancılık uygulama birimleri ve yol gibi açık çalışma

mahallerinde fiilen çalışanlara (belirtilen mahallerde yapılan kontrollük hizmetleri dahil), çalışılan her gün için %3, %2 ve %1,2 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödeneceği; bu şekilde ödenecek ek özel hizmet tazminatı toplamının üçer aylık dönemler itibarıyla %60, %40 ve %24 oranlarını aşamayacağı, bu ilave tazminatın kimlere ödeneceğinin ise iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler halinde, ilgili birim amirlerince belirleneceği ve ödemelerin görevin **fiilen yerine getirilmesinden** sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılacağı hükme bağlanmıştır.

Buna göre, **kadroları Teknik Hizmetler Bölümünün 1 ila 4 üncü sırasında sayılanlara**, söz konusu ek özel hizmet tazminatının ödenebilmesi için;...yeterli olacaktır.” hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, “Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personelin ilave ücreti” 27 Ağustos 2025 tarihli ve 32999 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2026 ve 2027 yıllarını kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı’nın birinci kısmının 30’uncu maddesi ile düzenlemiştir.

Anılan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı’nın birinci kısmının “Sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele ilave ücret” başlıklı 30’uncu maddesi kapsamında birinci fıkrada sayılan ünvanlı pozisyonlarda ilgili mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personele ilgili mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlara ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde **fiilen çalışmaları halinde** ek özel hizmet tazminatı ödenmesi gerekmektedir.



Bölüm 1 - Soru 12

Kadroları Teknik Hizmetler Bölümünün 1 ila 4'üncü sırasında yer alan ve Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği kapsamında erişilebilirlik standartlarının uygulanmasını izleyen ve denetleyen komisyona üye olarak görevlendirilen personele ek özel hizmet tazminatı ödenir mi?

Konuya ilişkin olarak Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünden alınan görüş yazısında; *"...Bu itibarla; Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği kapsamında "umuma açık hizmet veren her türlü yapılar", "açık alanlar" ile "toplu taşıma araçlarında" erişilebilirliğin izleme ve denetimini yapacak olan komisyonlarda üye olarak görevlendirilen Teknik Hizmetler Sınıfına dahil "Mühendis" unvanlı kadroda görev yapan personel için Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar Eki (II) Sayılı "Özel Hizmet Tazminatı" Cetvelinin (E) Teknik Hizmetler bölümünün 6 ncı sırasına istinaden;*

a) Yol, park, otobüs ve taksi durakları, açık pazar yerleri, yaya kaldırım, yaya geçidi, açık spor alanları ve benzeri açık alanların "açık çalışma mahalli" kapsamında değerlendirilebileceği,

b) Binalar, eğitim ve sağlık tesisleri, ibadet yerleri, sinema, müze, kütüphane, düğün salonu, yurt, otel, büro, alışveriş merkezi, metro istasyonu, gar, terminal ve benzeri umuma açık hizmet veren her türlü yapılar ile bunların etrafı ve bahçesinin "açık çalışma mahalli" kapsamında değerlendirilemeyeceği,

c) Belediyelerin kendilerine sunulan ya da denetimlerinde olan toplu taşıma araçlarının açık garaj, açık otopark, yol ve benzeri açık alanlarda denetiminin "açık çalışma mahallerinde" görevlendirme kapsamında değerlendirilebileceği"

ifadesine yer verilmiştir.

Buna göre, Kadroları Teknik Hizmetler Bölümünün 1 ila 4'üncü sırasında yer alan ve mezkûr Yönetmelik gereğince belirtilen **açık çalışma mahallerinde** fiilen görev yapan erişilebilirlik standartlarının uygulanmasını izleyen ve denetleyen komisyon üyelerine ek özel hizmet tazminatı ödenir.

Bununla birlikte, "açık çalışma mahalli" kapsamında değerlendirilmeyen "binalar, eğitim ve sağlık tesisleri, ibadet yerleri, sinema, müze, kütüphane, düğün salonu, yurt, otel, büro, alışveriş merkezi, metro istasyonu, gar, terminal ve benzeri umuma açık hizmet veren her türlü yapılar ile bunların etrafı ve bahçesi"nde yapılan çalışmalar için ek özel hizmet tazminatı ödenmesi mümkün değildir.

Yeni

Bölüm 1 - Soru 13

Eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenlerden uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasına sahip olanlar hangi tarihten itibaren bu ünvanların ödeme unsurlarından yararlanır?

7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu'nun "Kapsam" başlıklı 2'nci maddesinde;

"Bu Kanun, eğitim ve öğretim hizmetlerini yürüten öğretmenleri kapsar."

hükmü ve "Öğretmenlik kariyer basamakları" başlıklı 6'ncı maddesinin beşinci fıkrasında;

*"Öğretmen unvanından, bu göreve atanmanın atamaya yetkili amir tarafından onaylandığı tarihten, **uzman öğretmen veya başöğretmen unvanından ise uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasının düzenlendiği tarihten itibaren yararlanılır.** Uzman öğretmen veya başöğretmen unvanını kazandıktan sonra alan değiştiren ya da ilgili düzenlemelerle alanı kaldırılan veya alanının adı değiştirilen öğretmenler kazandıkları unvanları kullanmaya devam eder."*

hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, eğitim ve öğretim hizmetleri kadrosunda bulunan öğretmenlerden uzman öğretmen/başöğretmen sertifikasına sahip olanlar bu sertifikanın düzenlendiği tarihten itibaren mezkûr madde hükümleri gereğince uzman öğretmen/başöğretmen ünvanının ödeme unsurlarından yararlanır.

5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 33'üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince yapılan ödeme, doğum izninde veya ücretsiz izinde olan personele yapılır mı?

Bilindiği üzere, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 33'üncü maddesinin ikinci fıkrasında;

*“... **Bu Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlileri** ile adli destek ve mağdur hizmetleri müdürlüğü bünyesinde görev yapmakta olup da mahkemelere görevlendirilen sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıklarının (ek gösterge dahil) brüt tutarının yüzde ellisi oranında ödeme yapılır. Bu ödeme aynı veya benzer ünvanlı memur kadrosunda çalışan, hizmet yılı ve öğrenim durumu aynı olan emsali personel esas alınmak suretiyle bu kapsamda görev yapan sözleşmeli personele de yapılır. Bu ödeme, söz konusu personelin kadro ve pozisyonunun bulunduğu kurum tarafından yapılır.”*

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun 33'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ödemeden yararlanabilmek için sosyal çalışma görevlilerinin Kanun kapsamındaki tedbirleri uygulaması gerektiğinden; doğum izni veya ücretsiz izin dönemlerinde söz konusu ödemenin yapılması mümkün değildir.



Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin ikinci fıkrası gereğince hangi personelin ek ödeme oranına eklenen 25 puana ayrıca 10 puan ilave edilir?

Bilindiği üzere, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı" başlıklı 32'nci maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında;

*"2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında, kadın konuk evlerinde, şiddet önleme ve izleme merkezlerinde, çocuk evi koordinasyon merkezlerinde ve sosyal hizmet merkezlerindeki şiddetle mücadele irtibat noktalarında **fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir.***

*Birinci fıkra kapsamındaki kuruluşlardan **ağır engelli** ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşları ile çocuk evi koordinasyon merkezlerinde fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin birinci fıkraya göre yararlanmakta olduğu ek ödeme oranına **ayrıca 10 puan ilave edilir.***

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, **ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşları ile çocuk evi koordinasyon merkezlerinde** fiilen görev yapan **memur ve sözleşmeli personel** 1 Ocak 2026 tarihi itibarıyla 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan 10 puan ek ödeme oranından yararlanabilecektir.

Örneğin;

Engelsiz Yaşam ve Bakım Rehabilitasyon Merkezinde fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin ek ödeme oranına 35 puan eklenebilecektir.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan 10 puan ek ödeme oranından hangi personel yararlanır?

Bilindiği üzere, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı" başlıklı 32'nci maddesinin üçüncü fıkrasında;

*"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı taşra teşkilatında **avukat ünvanlı kadro ve pozisyonlarda** bulunanlardan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun 20'nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kamu davalarını takip edenlerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir."*

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, Bakanlığımız taşra teşkilatında görev yapan ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un 20'nci maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kamu davalarını takip eden **avukat ünvanlı kadro ve pozisyonlarda** bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.



Bölüm 1 - Soru 17

Yeni

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin 41'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan 5 puan tazminat oranı ile ikinci fıkrasında yer alan 5 puan ek ödeme oranından hangi personel yararlanır?

Bilindiği üzere, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Yurt yönetim memurunun tazminat ve ek ödemesi" başlıklı 41'inci maddesinde;

*"Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında yurt yönetim memuru unvanlı kadrolarda bulunanların 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (III) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları **tazminat oranlarına 5 puan ilave edilir.***

*Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında yurt yönetim memuru unvanlı kadrolarda istihdam edilenlerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları **ek ödeme oranına 5 puan ilave edilir.***

32 nci madde uyarınca ilave ek ödemeden yararlananlara ayrıca bu maddeye göre ödeme yapılmaz."

hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, Toplu Sözleşme'nin 32'nci maddesinde yer alan ilave ek ödeme oranından yararlanan yurt yönetim memurunun, yukarıda yer alan Toplu Sözleşme hükmü kapsamında hem tazminat oranına 5 puan hem de ek ödeme oranına 5 puan eklenmesi mümkün değildir.

Ruhsatında silahlı olarak görev yapabileceği yer alan koruma ve güvenlik personeli 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın İkinci Kısımının 29'uncu maddesi gereğince ek ödeme oranına ayrıca eklenen puandan yararlanabilir mi?

Bilindiği üzere, 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın ikinci kısmının "Koruma ve güvenlik görevlilerinin ek ödeme oranı" başlıklı 29'uncu maddesinde,

"Koruma ve güvenlik görevlisi kadro ve pozisyonlarında bulunan personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 13 puan ilave edilir.

Bunlardan silahlı olarak görev yapanların ek ödeme oranlarına ayrıca 8 puan ilave edilir."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, koruma ve güvenlik görevlisi kadro ve pozisyonlarında bulunan personelin görevi esnasında üzerinde silah taşıması koşuluyla Hakem Kurulu Kararı'nın 29'uncu maddesine istinaden yararlandığı 13 puan ek ödeme oranına ayrıca 8 puan ilave edilir.



4/B sözleşmeli personel statüsünde iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip personele iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi karşılığında yapılan ilave ödemeden hangi kesintiler yapılır?

4/B sözleşmeli personel statüsünde iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip personelin, asli görevleri yanında yürüttüğü iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri karşılığında yapılan ilave ödemelere ilişkin kesintiler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Bilindiği üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8'inci maddesinin yedinci fıkrasında;

*“(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. **Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.** Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.”*

hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun “Prime Esas Kazanç” başlıklı 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde prim hesabında esas alınacak olan kazançlar, (b) bendinde ise prim hesabında esas alınmayacak kazançlar belirlenmiş; (c) bendinde de (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazancın hesabında dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır.

Sonuç olarak, 6331 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinin yedinci fıkrasında, söz

konusu ilave ödemededen **damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacağı** hüküm altına alınmıştır. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanunun 80'inci maddesi uyarınca, istisna kapsamında sayılmayan tüm ödemelerin **prime esas kazançta dâhil edilmesi** gerekmektedir.

Bölüm 1 - Soru 20

Yeni

4/B sözleşmeli personel statüsünde psikolog ve sosyal çalışmacı olarak görev yapan personele 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın ikinci kısmının birinci bölümünün 38'inci maddesinin ikinci fıkrasına istinaden ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir mi?

Bilindiği üzere, 26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın ikinci kısmının birinci bölümünün "Tabiplere ve diğer sağlık personeline ek ödeme" başlıklı 38'inci maddesinin ikinci fıkrasında;

*...375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Alanlar" kısmının **"3-Kadroları Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan personel" bölümünün (ç) ve (f) sıraları kapsamında bulunanlar** ve aynı Cetvelin "Ç- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden (527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);" kısmına göre ek ödeme yapılan aynı veya benzer unvanlı sözleşmeli personel ile **söz konusu (ç) ve (f) sıralarına tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle ek ödemeleri belirlenmiş olan sözleşmeli personel pozisyonunda bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir."***

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfında yer alan personel başlığının (ç) ve (f) sıralarına tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle bu kapsamda görev yapan sözleşmeli personelin ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir.

II.



BÖLÜM

“Ek Ders ve Nöbet Ücreti”

Bölüm 2 - Soru 1

Ek ders karşılığı görevlendirilen personelin ücret ödemesi nasıl yapılır?

16/05/2025 tarihli ve 32902 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” ile “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar”ın 7’nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin ve üçüncü fıkrasının yürürlükten kaldırılması ile **uygulanabilirliği kalmamıştır.**



Bölüm 2 - Soru 2

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

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar’ın “Ders niteliğinde egzersiz görevi başlıklı” 5’inci maddesinde;

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

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

hükmü yer almaktadır (Danıştay 12. Dairesi’nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E.,

2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "taşra" ibaresinin iptaline karar verilmiştir.)

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



Bu minvalde, Bakanlık teşkilatında öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan kadrolu (4/A) ve sözleşmeli (4/B) personele, görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece **haftada 15 saat ek ders ücreti ödenecektir.**

Bölüm 2 - Soru 3

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

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

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

hükmü yer almaktadır (Danıştay 12. Dairesi'nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E., 2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "taşra" ibaresinin iptaline karar verilmiştir.)

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

Bölüm 2 - Soru 4

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

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

(F) fıkrasında;

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

(G) fıkrasında;

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

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

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

Bölüm 2 - Soru 5

Yönetici kadrolarına vekâlet eden öğretmenlerin ek ders ödemesi yapılır mı?

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

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Yönetici kadrolarına vekalet eden öğretmenlerin ek ders ücreti" başlıklı 29'uncu maddesinde yer alan;

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



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

Örneğin;

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

Bölüm 2 - Soru 6

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

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 5'inci maddesinin ikinci fıkrasında;

*“Bakanlık birimleri arasında geçici görevlendirmelerde öğretmenlerin ek ders ücreti, **fiilen görev yapılan birim tarafından ödenir.**”*

hükmü yer almaktadır.

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

Örneğin;

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



Bölüm 2 - Soru 7

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

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

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

hükmü yer almaktadır. Ayrıca, mezkûr Esaslar'ın "Ders niteliğinde egzersiz görevi" başlıklı 5'inci maddesinde; Bakanlık teşkilatında görev yapan öğretmenlere, görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece haftada 15 saat ek ders ücreti ödeneceği ifade edilmiştir (Danıştay 12. Dairesi'nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E., 2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "taşra" ibaresinin iptaline karar verilmiştir.)

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

Örneğin;

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



Bölüm 2 - Soru 8

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

16/05/2025 tarihli ve 32902 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar" ile "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin ve üçüncü fıkrasının yürürlükten kaldırılması ile **uygulanabilirliği kalmamıştır.**



Bölüm 2 - Soru 9

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı nöbet görevi" başlıklı 30'uncu maddesinde, mezkûr Esaslar'da belirtilen "3" ve "9" ibarelerinin, sırasıyla "4" ve "12" şeklinde, nöbet görevlerinin Ramazan ve Kurban Bayramı günlerinde yerine getirilmesi halinde ise "5" ve "14" olarak uygulanacağı ifade edilmiştir.

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

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

Bölüm 2 - Soru 10

Birden fazla kuruluştaki nöbet tutan 4/A kadrosundaki personele nöbet hizmetinin karşılığı olarak ödenecek ek ders ücreti hangi kuruluştan ve kaç saat olarak ödenir?

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Nöbet Hizmetleri Yönergesi'nin "Nöbet Tutacak Personel" başlıklı 4'üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendinde;

"Nöbet tutmakla yükümlü personel sayısının 7'den az olması halinde;

b) Nöbetin tutulacağı kuruluştaki iş ve işlemler hakkında bilgi sahibi olması şartıyla Bakanlığımıza bağlı diğer kuruluşlarda görev yapan bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen ünvanlı personele kuruluş müdürünün teklifi ve il müdürünün onayı ile nöbet görevi verilebilir.

Diğer kuruluşlardan görevlendirilen personelin nöbet ücreti, nöbet görevini ifa ettiği kuruluştan; nöbet izni ise fiilen görev yaptığı idare tarafından verilir."

hükmü yer almaktadır.

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

Ayrıca birden fazla kuruluştaki nöbet tutan personele, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı nöbet görevi" başlıklı 30'uncu maddesine istinaden her nöbet günü için (4) saat ek ders ücreti ödenecek ve bu ödeme haftada toplam (12) saati geçemeyecektir. Nöbet görevinin Ramazan ve Kurban Bayramı günlerinde yerine getirilmesi halinde ise her nöbet günü için (5) saat ek ders ücreti ödenecek olup bu durumlarda yapılan ödeme haftada (14) saati geçemeyecektir.

Örneğin;

1 haftalık süreçte hem Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde hem de Kadın Konuk Evi Müdürlüğünde nöbet tutan 4/A kadrosundaki personele nöbet görevini ifa ettiği kuruluş tarafından nöbet ücreti ödenecek olup bu ödeme 12 saat ek ders ücretini geçemeyecektir.



Bölüm 2 - Soru 11

Yurt yönetim memurlarına nöbet ücreti ödemesi yapılır mı?

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

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

16'ncı maddesinde;

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

17'nci maddesinde;

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

hükümleri yer almaktadır

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

Bölüm 2 - Soru 12

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

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

şeklinde tanımlanmıştır.



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

Bölüm 2 - Soru 13

Yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlere ödenecek ek ders ücretleri artırımlı ödenir mi?

“Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar”ın 5’inci maddesinin birinci fıkrasında;

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

ifadesi ile (Danıştay 12. Dairesi’nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E., 2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5’inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “taşra” ibaresinin iptaline karar verilmiştir.) Bakanlık teşkilatında öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan personele, görevlerini fiilen yerine getirdikleri sürece haftada 15 saat ek ders ücreti ödeneceği hüküm altına alınmıştır.

“Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme”nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün “*Lisansüstü öğrenim gören öğretmenlere ilave ek ders ücreti*” başlıklı 35’inci maddesinde;

*“Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında 16/3/2015 tarihli ve 2015/7446 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca ek ders ücretinden yararlanan öğretmenlerden **yüksek lisans ve doktora yapmış olanlara, fiilen girdikleri dersler için ödenecek ek ders ücretleri sırasıyla %7 ve %20 artırımlı ödenir.**”*

hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan mevzuat ve açıklama çerçevesinde öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve ek ders ücretinden yararlanan personelden yüksek lisans ve doktora yapmış olanlara, ödenecek ek ders ücretleri sırasıyla %7 ve %20 artırımlı olarak ödenir.

Bölüm 2 - Soru 14

Yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlere ödenecek nöbet ücretleri artırımlı ödenir mi?

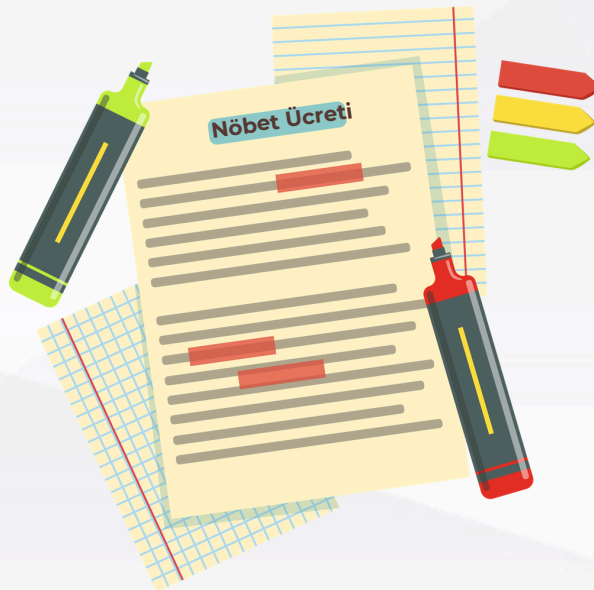
Bilindiği üzere, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Nöbet Hizmetleri Yönergesi'nin "Nöbet Ücreti" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında;

“Nöbet tutan personele Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar’ın 8 inci maddesi çerçevesinde her nöbet günü için üç saat ek ders ücreti ödenir. Bu ödeme, haftada dokuz saati geçemez. Nöbet izninden yararlananlara bu ödeme yapılmaz...

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Yapılan Toplu Sözleşme hükümleri ile bu Yönerge hükümleri arasında farklılık olması halinde Toplu Sözleşme hükümleri uygulanır.”

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, nöbet izninin kullanılmasının mümkün olmadığı durumlarda mezkûr düzenleme gereğince nöbet ücreti ödenmesi gerekmekte olup söz konusu ücretin artırımlı ödenmesi mümkün değildir.



Bölüm 2 - Soru 15

Memuriyet mahalli dışına görevlendirilen ek ders karşılığı personele harcırah ödenir mi?

16/05/2025 tarihli ve 32902 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar" ile "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin ve üçüncü fıkrasının yürürlükten kaldırılması ile uygulanabilirliği kalmamıştır.



Bölüm 2 - Soru 16

Yeni

"Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik" gereğince yarım zamanlı olarak görev yapan öğretmen ünvanlı personele Bakanlığımız Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'a istinaden ödenen ek ders ücreti tam mı yoksa yarısı oranında mı ödenir?

Bilindiği üzere, 18/07/2025 tarihli ve 32959 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurlarının Yarım Zamanlı Çalışma Hakkının Kullanımına İlişkin Yönetmelik'in "Yarım Zamanlı Çalışma Esasları" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrasında;

"Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan memurun haftalık çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenir."

hükmü, “Mali ve sosyal haklar” başlıklı 12’nci maddesinde;

*“Yarım zamanlı çalışan memura, yarım zamanlı çalışmaya başladığı tarihi izleyen ay başından itibaren mali haklar ile sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı esas alınarak ödeme yapılır. **Bunların fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri uygulanmaya devam olunur.**”*

hükmü yer almaktadır.

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

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

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

hükmü yer almaktadır (Danıştay 12. Dairesi’nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E., 2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5’inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “taşra” ibaresinin iptaline karar verilmiştir.)

Mezkûr Yönetmelik ile yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan personelin fiili çalışmaya bağlı ödemeleri hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanmaya devam edeceği hüküm altına alınmıştır.

Bu kapsamda, haftalık çalışma süresi; normal haftalık çalışma süresinin yarısı olan öğretmen ünvanlı personelin bu çalışma saati boyunca anılan Esaslar’ın 5’inci maddesi kapsamındaki görevlerini fiilen yerine getirdiği sürece bu görevlerinden haftada 15 saati ek ders ücreti olarak ödenir.

4/B sözleşmeli personel nöbet hizmetine dahil edilir mi, nöbet hizmetinin karşılığında kendisine nöbet ücreti ödenir mi?

Bilindiği üzere, 28/5/2025 tarihli ve 15969773 sayılı Olur ile yürürlüğe giren Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Nöbet Hizmetleri Yönergesi'nin "Tanımlar" başlıklı 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde personel; kuruluştaki **Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (A) ve (B) fıkraları kapsamında çalışan kamu görevlilerini** ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Diğer taraftan, aynı Yönerge'nin "Nöbet izni" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkrasında;

*"(1) Devlet Memurları Kanunu'nun 178 inci maddesi ile Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 13 üncü maddesi doğrultusunda **kuruluşlarda nöbet tutan personele her sekiz saat için bir gün hesabı ile izin verilir.** Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullandırılabilir.*

*Nöbet izinleri kuruluştaki hizmetleri aksatmayacak şekilde idarenin uygun göreceği zamanlarda kullandırılır. **Kuruluş müdürünce nöbet tutan personelin mesaisine ihtiyaç duyulması halinde bu Yönerge'nin 10 uncu maddesi doğrultusunda nöbet ücreti ödenir.**"*

hükmü ve "Nöbet ücreti" başlıklı 10'uncu maddesinin birinci ve üçüncü fıkrasında;

*"Nöbet tutan personele Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar'ın 8 inci maddesi çerçevesinde her nöbet günü için üç saat ek ders ücreti ödenir. Bu ödeme, haftada dokuz saati geçemez. **Nöbet izninden yararlananlara bu ödeme yapılmaz...***

Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Yapılan Toplu Sözleşme hükümleri ile bu Yönerge hükümleri arasında farklılık olması halinde Toplu Sözleşme hükümleri uygulanır."

hükmü yer almaktadır.

Ayrıca, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı nöbet görevi" başlıklı 30'uncu maddesinde;

"16/03/2015 tarihli ve 2015/7446 Bakanlar Kurulu Kararının 8 inci maddesinde yer alan "3" ve "9" ibareleri sırasıyla "4" ve "12" olarak uygulanır.

Söz konusu ibareler, nöbet görevlerinin resmi ve dini bayram günlerinde yerine getirilmesi halinde "5" ve "14" olarak uygulanır.

*Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 24 saat esasına dayalı olarak hizmet veren kuruluşlarında görev yapan **sözleşmeli personele de bu kuruluşlarda nöbet görevi verilebilir.** Bu madde uyarınca nöbet görevi verilen ve bu görevlerini fiilen yerine getiren sözleşmeli personel de memurlara ödenmekte olan nöbet ücretinden aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır."*

düzenlemesine yer verilmiştir.

Buna göre, mezkûr Yönerge ile personel tanımı kapsamına 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (B) fıkrası gereğince çalışan kamu görevlileri eklenerek sözleşmeli personelin de nöbet hizmetine dahil edilmesine imkan verilmiştir. Nöbet hizmetine dahil edilen sözleşmeli personele öncelikle her sekiz saat için bir gün hesabı ile izin verilmesi gerekmekte olup izin kullandırılmasının mümkün olmadığı durumlarda Yönerge'nin 10'uncu maddesi çerçevesinde nöbet ücreti ödemesi yapılır.

Bölüm 2 - Soru 18

Yeni

Kadrosunun bulunduğu kuruluş dışında nöbet tutan 4/B sözleşmeli personele yapılacak ödeme hangi birim tarafından yapılır?

Kadrosunun bulunduğu kuruluş dışında nöbet tutan **4/B sözleşmeli personelin nöbet ücretinin** prime esas kazançta dahil edilerek prim kesintisi yapılmasında hatalı bir işlem yapılmasının önüne geçmek amacıyla fiilen nöbet hizmetinin yürütüldüğü kuruluş tarafından puantajının tutularak söz konusu puantaj doğrultusunda **kadrosunun bulunduğu kuruluş tarafından ödenmesi uygun olacaktır.**

4/B sözleşmeli personele yapılacak nöbet ücreti ödemesi Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi (KPHYS) üzerinden hesaplanabilir mi, yapılan bu ödemeden sigorta primi kesintisi yapılır mı?

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Prime Esas Kazanç" başlıklı 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde prim hesabında esas alınacak olan kazançlar, (b) bendinde ise prim hesabında esas alınmayacak kazançlar belirlenmiş; (c) bendinde de (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemelerin prime esas kazancın hesabında dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 4/B sözleşmeli personelin sözleşme ücreti dışındaki ödemelerinin KPHYS uygulaması üzerinden yapılıp yapılamayacağına ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığından alınan görüş yazısında;

"4/B sözleşmeli personele çeşitli mevzuat düzenlemeleri ile ödenmesi öngörülen ilave ücret ödemeleri için KPHYS- 4/B Sözleşmeli Personel İşlemleri Modülünde yer alan maaş unsurları ekranında "81-İlave Ücret" kodu tanımlanmış bulunmaktadır. Söz konusu koda girilen brüt tutardan gelir vergisi, damga vergisi ile prime esas kazançta dahil edilerek sigorta primi kesintileri yapılmakta ve ödeme emri belgesinde "657 S.K. 4/B Sözleşmeli Personel Zam ve Tazminatlar" ödeme kalemine eklenmektedir."

ifadesine yer verilmiştir.

Bu kapsamda,

- 4/B sözleşmeli personele 5510 Kanun'un 80'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında yapılan ek ders ücreti, nöbet ücreti ve öğretim yılına hazırlık ödeneği gibi her türlü ödemenin prime esas kazancın hesabına dahil edilmesi gerekmektedir.
- 4/B sözleşmeli personele sözleşme ücreti dışında kalan ve çeşitli mevzuat düzenlemeleri gereğince ödenmesi öngörülen ek ders ücreti, nöbet ücreti ve öğretim yılına hazırlık ödeneği gibi ödemeler için KPHYS uygulaması üzerinden "81-İlave Ücret" koduna girişi yapılması uygun olacaktır.

III.



BÖLÜM

“Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği”

Bölüm 3 - Soru 1

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

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

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

Diğer taraftan, Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin “Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” bölümünün “Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda görevli öğretmenlere öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmesi” başlıklı 31'inci maddesinde;

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

hükmü yer almaktadır.

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

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

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

Yukarıda izah edildiği üzere, Bakanlık taşra teşkilatındaki tüm kurum ve kuruluşlarda (İl Müdürlükleri ve Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlükleri dâhil), öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan personelin **yukarıda sayılan iş veya görevlerden en az birini yerine getirmesinin sağlanması halinde (görev tanımının yapılarak kişiye tebliğ edilmesi şartıyla)**, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 32'nci maddesi doğrultusunda, söz konusu tüm öğretmenlere (yönetici kadrolarına vekâleten atanmış olmakla birlikte ilgili mevzuatı uyarınca zam ve tazminatlar ile ek ödeme farkından yararlanamayanlar dâhil) öğretim yılına hazırlık ödeneği verilebilecektir.



Bölüm 3 - Soru 2

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

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

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

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

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

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

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

hükmüne göre (Danıştay 12. Dairesi'nce, 14.05.2024 tarihli ve 2022/92 E., 2024/2420 K. sayılı Karar ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar"ın 5'inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “taşra” ibaresinin iptaline karar verilmiştir.), öğretmen ünvanlı kadroda görev yapan ve fiilen öğretmenlik görevini yerine getiren öğretmenlere **haftada 15 saat** ek ders ücreti ödenmektedir.



Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan 8. Dönem Toplu Sözleşme'nin "Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme" bölümünün "Yönetici kadrolarına vekalet eden öğretmenlerin ek ders ücreti" başlıklı 29'uncu maddesindeki;

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

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

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

Örneğin;

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



IV.



BÖLÜM

“Harcırah”

Bölüm 4 - Soru 1

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

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

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

denilmektedir.

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

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

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

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

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 42'nci maddesinde;

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



hükmü yer almaktadır.

Anılan madde gerekçesi;

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

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

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

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

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

Bölüm 4 - Soru 2

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

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

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

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

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

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

Bu çerçevede, anılan maddede geçen **“geceyi de geçirenlere”** ibaresinden, öğle ve akşam yemeği zamanlarına ilave olarak gecenin de geçici görev

mahallinde ve yolda geçirilmesinin anlaşılması gerekmektedir.

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

Örneğin;

- a)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 15:00'de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 20:00'de kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele 1/3 oranında yevmiye ödenecektir.
- b)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 08:00'de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 23:00'te (gece vakti henüz bitmemiş) kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele 2/3 oranında yevmiye ödenecektir.
- c)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 08:00'de yola çıkan bir personelin aynı gün saat 12:00'de kurumuna geri dönmesi halinde, bu personele yevmiye ödenmeyecektir.
- d)** Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 09:00'da yola çıkan bir personelin ertesi gün saat 08:00'de kurumuna geri dönmesi halinde (gece vakti bitmek şartıyla), bu personele 1 tam gün yevmiye ödenecektir.

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

Hazine ve Maliye Bakanlığı (mülga) Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünün 18/05/2018 tarihli ve 4172 sayılı görüş yazısında da; geçici görev mahalline gitmek üzere saat 20:00'da yola çıkan bir personelin takip eden gün saat 04:00'da kurumuna geri dönmesi halinde, söz konusu personel gecenin tanımına göre **geceyi yolda ve geçici görev mahallinde geçirmiş ise**, bu yerlerde sadece geceyi geçirmiş olacağından, tam gündelik değil **1/3 oranında** gündelik ödenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Uygulama Örnekleri

- 1) Ankara Yenimahalle Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Psikolog Ahmet Bey (4/A) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Ali Bey (4/D) görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli içinde** olan Çankaya ilçesi Tınaztepe Mahallesi'ne kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere saat 10:30'da yola çıkan bu personelin aynı gün saat 14:00'de kuruluşa geri dönmesi halinde, **bu personele gündelik ödenmeyecektir.**
- 2) Çorum ili Osmaniye ilçesi Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Sosyal Çalışmacı Burcu Hanım (4/B) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Ömer Bey (4/D) Osmaniye Sosyal Hizmet Merkezi görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli dışı** olan Kargı ilçesi Yeşilköy köyüne kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 13:30'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 17:30'da** kuruluşa geri dönmesi halinde, bu personele **gündelik ödenmeyecektir.**
- 3) Çorum ili Osmaniye ilçesi Sosyal Hizmet Merkezinde görev yapan Psikolog Osman Bey (4/A) ile Sosyolog (ASDEP) (İ) Abdullah Bey (4/D) Osmaniye Sosyal Hizmet Merkezi görev sahasında yer alan ve **memuriyet mahalli dışı** olan Kargı ilçesine kuruluş tarafından sağlanan araç ile sosyal inceleme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere saat **08:30'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 15:30'da** kuruluşa geri dönmesi halinde, bu personele **1/3 oranında gündelik ödenecektir.**

4) Çorum Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde görev yapan Şube Müdürü Sultan Hanım (4/A) ile Din Görevlisi Mehmet Bey (4/A) **memuriyet mahalli dışı** olan İskilip ilçesine il müdürlüğü tarafından sağlanan araç ile şehit ailesi ziyareti yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 10:00'da** yola çıkan bu personelin **aynı gün saat 14:30'da il müdürlüğüne geri dönmesi halinde**, bu personele **1/3 oranında gündelik ödenecektir.**

5) Çorum ili Çocuk Evleri Sitesi Müdürlüğünde görev yapan Psikolog Mustafa Bey (4/A) ile Sosyal Çalışmacı Seda Hanım (4/B) **memuriyet mahalli dışı** olan Bayat ilçesi Yoncalı köyüne kuruluş tarafından sağlanan araç ile koruma altındaki çocuk ile ilgili değerlendirme yapmak üzere görevlendirilmiştir. Geçici görev mahalline gitmek üzere **saat 08:30'da** yola çıkan bu personelin aynı gün **saat 20:30'da kuruluşa geri dönmesi halinde**, bu personele **2/3 oranında gündelik ödenecektir.**

Not:

il mülki sınırları içerisindeki memuriyet mahallinin tespiti konusunda tereddüt yaşanması halinde il Defterdarlığından görüş alınması uygun olacaktır.

Bölüm 4 - Soru 3

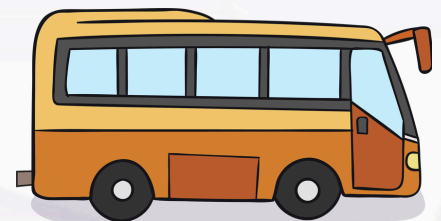
Kurumlarınca sağlanan taşıt araçlarıyla gidilen yerlerin memuriyet mahalli olarak belirlenmesinde hangi unsurlara dikkat edilmelidir?

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

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

Açıklandığı üzere, harcırah ödenebilmesi için memurun, başka yer olarak tanımlanan memuriyet mahalli dışındaki bir yere görevlendirilmesi (gitmesi) gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, **memuriyet mahalli içine yapılacak görevlendirmeler için yol masrafı ve yevmiye verilmesi mümkün değildir.** Bu nedenle, **ulaşımı düzenli olarak** kurumlarınca sağlanan servis araçları veya bu mahiyetteki taşıt araçları ile **her gün gidiş ve dönüş olmak üzere kurumlarınca sağlanan taşıt araçları** ile gidip gelinebilen yerlerin de memuriyet mahalli tanımı içinde bulunması nedeniyle, **kurumlarca taşıt araçları ile gidilip gelinebilen yerlere gündelik ödenmesine imkân bulunmamaktadır.**

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



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

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

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

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

Bölüm 4 - Soru 4

Memuriyet mahalli dışına özel otomobil ile gidilip gelinmesi halinde yol masrafı ödenir mi?

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 27'nci maddesine ekli (1) sayılı cetvelde, yol giderlerinin mutaat ve ekonomik olan taşıtlara ait hakiki yol masrafına göre ödeneceği ifade edilmiş ve aynı cetvelin açıklama kısmında da

“muayyen tarifeli olmayan taşıtlarla seyahatte mutaat ve ekonomik olan taşıttan maksat, iki mahal arasında mutaat olarak otomobil, otobüs gibi taşıtlar işlemekte ise bunlardan ucuz olanıdır.”

şeklinde tespitite bulunulmuştur.

Söz konusu (1) sayılı cetvelin “Açıklama” bölümünün 5'inci maddesinde ise, özel

otomobilleriyle seyahat edenlere, müstahak oldukları taşıt ücreti ile bu taşıta göre geçecek günler için verilmesi gereken gündeliklerden fazla ödeme yapılmayacağı belirtilmiştir.

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



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

Bölüm 4 - Soru 5

Görev yeri dışında ikamet edenlerin, ikamet yerine geçici olarak görevlendirilmesi halinde harcırah ödenir mi?

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

Örneğin;

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

Bölüm 4 - Soru 6

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

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

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



Bölüm 4 - Soru 7

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

26/08/2025 tarihli ve 2025/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın 56'ncı maddesine göre sürekli görevle başka yere atananlara yeni görev mahallinde göreve başlaması kaydıyla ev eşyasını fiilen taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın, 6245 sayılı Harcırah Kanununun 45'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerinde belirtilen unsurlar (Kendisi için yurt içi gündeliğinin yirmi katı ve her kilometre veya deniz mili başına, yalnız kendisi için yurtiçi gündeliğinin yüzde beşi) eski memuriyet mahallinden yeni memuriyet mahalline kadar ödenir.

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

Bölüm 4 - Soru 8

Sözleşmeli personele sürekli görev yolluğu ödenir mi?

Bilindiği üzere, 27 Ağustos 2025 tarihli ve 32999 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2026 ve 2027 Yıllarını Kapsayan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı'nın ikinci kısmının "Sözleşmeli personelin harcırahı" başlıklı 47'inci maddesinde;

*"(1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun sürekli görev yolluğuna ilişkin hükümleri, aynı Kanuna tabi idarelerde ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç olmak üzere, sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenlerden mevzuatı veya **sözleşmesi uyarınca sürekli görev yolluğu ödenmeyenler hakkında 5 inci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik tutarı esas alınarak uygulanır.**"*

hükmü yer almaktadır.

Bu minvalde, sözleşmeli personelin yer değiştirme suretiyle memuriyet mahalli dışına atanması halinde, yukarıda yer alan hüküm doğrultusunda kendisine 5'inci dereceli kadrolu memur esas alınarak, 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında sürekli görev yolluğu ödenmesi gerekmektedir.

Bölüm 4 - Soru 9

İlk defa ataması yapılan personele sürekli görev harcırahı ödenir mi?

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

Bölüm 4 - Soru 10

Bakanlığımız birimleri arasında yapılan atamalarda sürekli görev yolluğu hangi birim tarafından ödenmelidir?

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun "Harcırahın sureti tediyesi" başlıklı 57'nci maddesinde yer alan; *"Harcırah hizmetin taallük ettiği **kurum bütçesinden ödenir...**"* hükmü gereğince Bakanlığımız birimleri arasında yapılan atamalarda "hizmetin taalluk ettiği kurum" Bakanlığımız'dır.

Diğer taraftan, "Harcırahın sureti tediye ve mahsubu" başlıklı 59'uncu maddesinde yer alan;

"Harcırah, memur ve hizmetlinin gidişinde ve ailenin nakli sırasında peşin olarak verilir. Harcırahın tam miktarının önceden tayin ve tespitinin mümkün olmadığı hallerde yetecek miktarda para avans olarak verilir..."

hükmü ile harcırahın peşin olarak verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bu kapsamda, Bakanlığımız birimleri arasında yapılan atamalarda sürekli görev yolluğunun personelin ayrılış yaptığı idare tarafından peşin olarak ödenmesi gerekmektedir.

Bölüm 4 - Soru 11

Geçici görevle görevlendirilen personelin izinli olduğu süreler ile raporlu olduğu süreler için gündelik ödenir mi?

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun "Muvakkat vazife harcırahı (Yol masrafı ve yevmiye)" başlıklı 14'üncü maddesinde;

"Aşağıda gösterilen memur ve hizmetlilere muvakkat vazife harcırahı olarak yol masrafı ile yevmiye verilir ve hamal (Cins ve adedi beyannamede gösterilmek suretiyle) bagaj ve ikametgâh veya vazife mahalli ile istasyon, iskele veya durak arasındaki nakil vasıtası masrafları da ayrıca tediye olunur: 1. Birinci maddede yazılı kurumlara ait bir vazifenin ifası maksadiyle muvakkaten yurt içinde veya dışında başka bir yere gönderilenlere;..."

hükmü, "Muvakkat vazife mahallerinde hastalananlara verilecek yevmiye" başlıklı 19'uncu maddesinde;

*"Muvakkat vazife mahallinde hastalanmaları sebebiyle vazife ifa edemiyen memur ve hizmetlilere, **bu sebeple vazife göremedikleri günlerin en çok yedi günü için yevmiye verilebilir. Hastanede yatırılmak suretiyle tedavi masraflarının kurumlarınca ödenmesi halinde bu günler için yevmiye verilmez.**"*

hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan, mezkûr Kanun'un 14'üncü ve 19'uncu maddelerinin gerekçesinde;

"...geçici görev yerinde gündeliğe hak kazanabilmek için görevin fiilen yapılması ve hizmetin yapılmasına hazır durumda olmak gerekmektedir. Ancak, kişisel nedenlerle görev yapılmayan raporlu veya izinli süreler ile izinsiz de olsa fiilen çalışılmayan süreler için gündelik verilmesi mümkün bulunmamaktadır. Bunun tek istisnası ise 6245 sayılı Harcırah Kanunun 19 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu istisna dışında geçici görev yerinde göreve hazır durumda iken elde olmayan nedenlerle görevin yapılmaması halinde memura bu günler için gündelik ödenmesi gerekecektir. Geçici görevli bulunulan resmi tatil günlerinde ve hafta tatillerinde de gündelik ödenecektir."

şeklinde düzenlemelere yer verilmiştir.

Buna göre, memuriyet mahalli dışına geçici görev ile görevlendirilen personele izinli olduğu süreler ile izinli olmasa da fiilen çalışılmayan süreler için gündelik ödenmemektedir. Ancak raporlu olunan süre için ilgili personele en çok yedi gün için gündelik verilmektedir.



Bölüm 4 - Soru 12

Geçici görevlendirmelerde çeşitli sebeplerle meydana gelebilecek ara vermeler, geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süreyi değiştirir mi?

Bilindiği üzere, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun "Geçici görev gündeliğinin verilebileceği azami süre" başlıklı 42'nci maddesinde;

"Geçici bir görev ile başka bir yere gönderilenlere, görev mahalline varış tarihinden itibaren bu Kanuna göre verilen gündelikler:

(a) Yurtiçinde bir yıllık dönem zarfında aynı yerde, aynı iş için ve aynı şahsa 180 günden fazla verilemez. İlk 90 gün için tam, takibeden 90 gün için $\frac{2}{3}$ oranında ödenir.

(b) Yurtdışında ilk 180 gün tam ve müteakip günler için $\frac{2}{3}$ oranında ödenir.

Geçici görevlendirmelerde meydana gelecek ara vermeler bu müddetleri veya gündelik miktarını artırmaya neden olamaz..."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, memuriyet mahalli dışına geçici görev ile görevlendirilen personelin geçici görevli olduğu sürede görev yerinde olamadığı süreler (ara vermeler) için gündelik ödenmemesi gerekmektedir.

V.



BÖLÜM

“İş Mevzuatı”

Bölüm 5 - Soru 1

Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?

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

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

koşullarından birinin gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Bölüm 5 - Soru 2

Evlilik nedeniyle istifa eden kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?

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

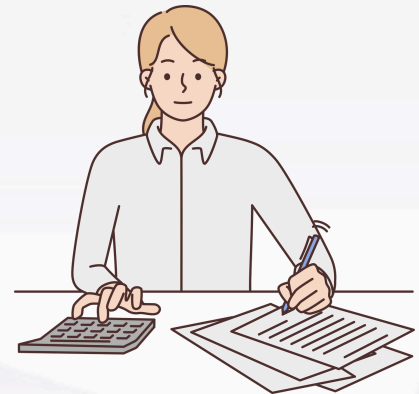
Bölüm 5 - Soru 3

Kıdem tazminatı tutarı nasıl hesaplanır?

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, **çalışılan her tam yıl için 30 günlük** (Toplu İş Sözleşmeleri ile farklı gün sayısı belirlenmiş ise, Toplu İş Sözleşmesi'nde belirlenen gün sayısı üzerinden) **brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dâhil edilmektedir.**

Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatler (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) de dikkate alınmaktadır.

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



Bölüm 5 - Soru 4

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

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

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

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

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

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

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

- I. Sağlık sebepleri*
- II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*
- III. Zorlayıcı sebepler..."*

hükmü yer almaktadır.

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

Bölüm 5 - Soru 5

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

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



Bölüm 5 - Soru 6

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

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

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

Bölüm 5 - Soru 7

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

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

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

ifadesine yer verilmiştir.

Buna göre; 1475 sayılı İş Kanunu'nun "Kıdem Tazminatı" başlıklı 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan,

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

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

Bölüm 5 - Soru 8

Ihbar tazminatı nedir, hangi hallerde ödenmektedir?

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

İş sözleşmeleri;

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

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

Bildirim süreleri bölünemez, kısmen uygulanamaz. Böylesi bir uygulama halinde, tüm bildirim süresi esas alınarak ihbar tazminatı ödenmesi gerekecektir.

Bölüm 5 - Soru 9

İşçinin ihbar tazminatına hak kazanmasının esasları nelerdir?

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

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

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

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

Yeni

Bununla birlikte, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 06/03/2014 tarihli 2013/19717 E. ve 2014/5438 K. sayılı kararında yer alan,

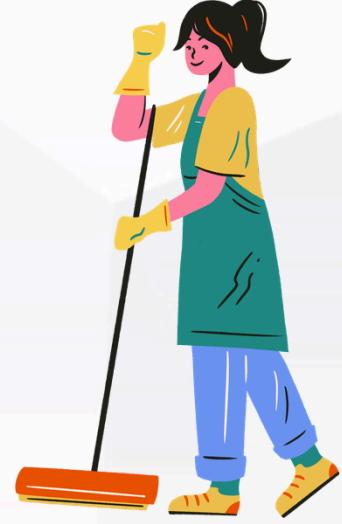
"İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez."

ifadesi ile işçinin 1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi hükümlerine istinaden iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işverenin de ihbar tazminatı talep etme hakkının bulunmadığı açık bir şekilde belirtilmiştir.

Bölüm 5 - Soru 10

İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ihbar tazminatı alabilir mi?

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



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

Bölüm 5 - Soru 11

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

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

Bölüm 5 - Soru 12

Bakanlığımızda 3 yıldan fazla süredir sürekli işçi statüsünde görev yapmakta iken iş yeri dışında işlenen suçtan 01/01/2026 tarihinde tutuklanan, gözaltı ve tutukluluk süresinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşması nedeniyle 28/04/2026 tarihinde iş sözleşmesi feshedilen kişi için kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenir mi?

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

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

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

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

.....

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

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

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

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

I-Sağlık sebepleri

II-Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri

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

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

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

İş sözleşmeleri;

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

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

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

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

feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır."

hükmü yer almaktadır.

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

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

Bölüm 5 - Soru 13

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

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

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

Bölüm 5 - Soru 14

Sürekli işçi personelin raporlu olduğu günler haftalık çalışma süresine dâhil edilir mi?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Geçici iş göremezlik ödeneği" başlıklı 18'inci maddesinin (b) bendinde, hastalık sigortasına tabi olanlara hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa

vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bakanlığımıza bağlı 17 No'lu "Sağlık ve Sosyal Hizmetler" işkolunda kayıtlı işyerlerinde uygulanmakta olan 26/08/2025 imza tarihli 01/11/2024-31/10/2026 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesi'nin "Sağlık Yardımı" başlıklı 42'nci maddesinde;

"Hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin, raporlu olduğu süreye ait yılda 4 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti işveren tarafından ödenir."

hükmü yer almaktadır.

Yukarıda yer alan madde hükümlerine göre işçilerin raporlu oldukları günler için Toplu İş Sözleşmesi hükmü gereği yılda 4 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücreti idare tarafından ödenmekte olup raporlu olunan günlerin saat hesabı yapılarak işçilerin haftalık çalışma sürelerine dâhil edilmemesi gerekmektedir.

Bölüm 5 - Soru 15

Kıdem tazminatına esas hizmet süresi hesaplanırken raporlu süreler kıdem tazminatından düşürülür mü?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2021/850 Esas No, 2021/5875 Karar No'lu kararında;

"Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan mülga 1475 sayılı Yasanın 14. Maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır."

ifadesi yer almaktadır. Kararın gerekçesinde,

“Somut uyuşmazlıkta, Bölge Adliye Mahkemesince davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kabulüyle yeniden hüküm kurulmuş olup, bu karar yerinde ise de davacının kıdem tazminatına esas alınan çalışma süresi hatalı hesaplanmıştır. Davacı işçi, davalıya ait işyerinde çalışmakta iken 23.02.2017 tarihinde iş kazası geçirmiş ve işe devam edememiştir. Davalı işveren, 19/09/2017 tarihli ihtarname ile davacının iş görmezlik raporunun 28/08/2017 tarihinde bitmiş olmasına rağmen davacının gerekçe göstermeden işe devam etmediğini belirtilerek iş sözleşmesini feshetmiştir. Sosyal güvenlik kurumu kayıtlarına göre davacının, davalıya ait işyerinde 22/07/2013-30/11/2013, 01/05/2014-11/03/2016, 05/04/2016-20/04/2016, 18/07/2016 - 24/09/2017 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar da dikkate alındığında, öncelikle davacının iş görmezlik raporunun dosyaya kazandırılarak davacının raporlu olduğu sürenin ihbar önelini 6 hafta aşan kısmının hizmet süresine dâhil edilmeden yapılan hesaplama doğrultusunda hüküm kurulması gerekmektedir. Başka bir anlatımla kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresi raporlu olduğu dönemdeki sürelerden sadece ihbar öneline 6 hafta eklenmesi sureti ile bulunur. Bölge Adliye Mahkemesi kararının bu nedenle bozulmasına karar verilmiştir.” ifadeleri yer almaktadır.

ifadeleri yer almaktadır.

Bu kapsamda, **kıdem tazminatına esas hizmet süresi, işçinin ihbar süresine 6 hafta eklenmek suretiyle bulunur. Bu süreyi aşan raporlu günler kıdem tazminatı hesabına dahil edilmez.**



VI.



BÖLÜM

“İhale Mevzuatı”

Bölüm 6 - Soru 1

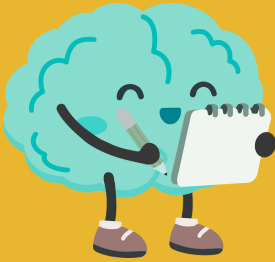
4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'na göre iş eksilişi nasıl hesaplanır?

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

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

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

Örnek hesaplama:



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

$80.000 - 35.000 =$	45.000 TL
45.000 TL'nin %5'i =	2.250 TL

Bölüm 6 - Soru 2

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

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

*"Sözleşme imzalandıktan sonra, sözleşme bedelinin aşılması ve idare ile yüklenicinin karşılıklı olarak anlaşması kaydıyla, **aşağıda belirtilen hususlarda sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılabilir:***

a) İşin yapılma veya teslim yeri.

b) İşin süresinden önce yapılması veya teslim edilmesi kaydıyla işin süresi ve bu süreye uygun olarak ödeme şartları."

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

*"Mal ve hizmet alımlarıyla yapım sözleşmelerinde, öngörülemez durumlar nedeniyle **bir iş artışının zorunlu** olması halinde, artışa konu olan iş;*

a) Sözleşmeye esas proje içinde kalması,

b) İdareyi külfete sokmaksızın asıl işten ayrılmasının teknik veya ekonomik olarak mümkün olmaması,...birim fiyat teklif almak suretiyle ihale edilen mal ve hizmet alımlarıyla yapım işleri **sözleşmelerinde ise % 20 'sine kadar oran dahilinde, süre hariç sözleşme ve ihale dokümanındaki hükümler çerçevesinde aynı yükleniciye yaptırılabilir..."**

hükmü yer almaktadır.

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

Örneğin;

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

Bölüm 6 - Soru 3

Hizmet alımı ihalelerinde yaklaşık maliyet nasıl belirlenir?

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

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

(2) Yaklaşık maliyete ilişkin fiyatların tespitinde;

a) *Kamu kurum ve kuruluşlarınca işin niteliğine göre belirlenmiş fiyatlar,*

b) *İhaleyi yapan idare veya diğer idarelerce gerçekleştirilmiş aynı veya benzer işlerdeki fiyatlar,*

c) *İlgili odalarca belirlenmiş fiyatlar,*

ç) *İhale konusu işi oluşturan iş kalemlerine veya gruplarına ilişkin olarak piyasadan yapılacak fiyat araştırması kapsamında elde edilecek fiyat tekliflerinin aritmetik ortalaması alınmak suretiyle ya da konusunda uzman bilirkişi ve ekspertizlerden soruşturularak oluşturulan fiyatlar,*

d) *İhale konusu işe ilişkin olarak Bütçe Uygulama Talimatlarında ve/veya Sağlık Uygulama Tebliğinde yer alan fiyatlardan KDV veya farklı nitelikteki diğer giderler indirilmek suretiyle bulunan fiyatlar, esas alınır.*

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

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

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

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

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

Bölüm 6 - Soru 4

Yaklaşık maliyet nasıl güncellenir?

Yaklaşık maliyetin, hesaplandığı tarihten itibaren **ihalenin ilk ilan veya davet tarihine kadar** güncelliğini kaybettiği durumlarda, işi oluşturan unsurlara ilişkin maliyetler idarelerce, Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE) göre güncellenir.

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

Bölüm 6 - Soru 5

Fiyat farkı düzenlemesi nasıl yapılır?

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

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

düzenlemesi yer almaktadır.

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



a) Yapılacak alımlarda ihale tarihinin sözleşme başlangıç ve bitiş tarihi ile aynı yıl içinde olup olmadığına bakılmaksızın (Örn: İhale tarihi: 02/03/2026, İşin süresi: 01/05/2026-31/12/2026 vb.), ihale dokümanında personel sayısının belirlendiği ve haftalık çalışma saatinin tamamının idarede kullanıldığı hizmet alımlarında işçilik maliyetlerine ilişkin fiyat farkı hesaplanacağına ihale dokümanında belirtilmesi gerekmektedir. (Sözleşme süresi 365 takvim gününü aşmayan)

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

Bölüm 6 - Soru 6

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

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

Bölüm 6 - Soru 7

Kesin teminat ve ek kesin teminatlar hangi hallerde geri verilir?

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

Bölüm 6 - Soru 8

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

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

hallerinde
geçici teminat
gelir kaydedilir.



Bölüm 6 - Soru 9

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

Kamu İhale Genel Tebliği'nin 30.5.2 maddesinde;

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

hükmü yer almaktadır.

Buna göre;

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

Bölüm 6 - Soru 10

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

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

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

Bölüm 6 - Soru 11

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

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

Bölüm 6 - Soru 12

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

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

Bölüm 6 - Soru 13

İhalelere katılmaktan yasaklama kararı şirket veya şahıslar üzerinde nasıl uygulanır?

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

Bölüm 6 - Soru 14

Yüklenici ile idare karşılıklı anlaşarak sözleşmeyi feshedebilir mi?

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

İdarenin sözleşmeyi feshetme şartları;

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

Yüklenicinin sözleşmeyi feshetme şartları;

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

Bölüm 6 - Soru 15

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

- 1) Kamu İhale Kanunu'nun 17'nci maddesinde sayılan **yasak fiil veya davranışlarda bulunanlar** hakkında fiil veya davranışlarının özelliğine göre, bir yıldan az olmamak üzere iki yıla kadar ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.
 - a) Hile, vaat, tehdit, nüfuz kullanma, çıkar sağlama, anlaşma, irtikâp, rüşvet suretiyle veya başka yollarla ihaleye ilişkin işlemlere fesat karıştırmak veya buna teşebbüs etmek.
 - b) İsteklileri tereddüde düşürmek, katılımı engellemek, isteklilere anlaşma teklifinde bulunmak veya teşvik etmek, rekabeti veya ihale kararını etkileyecek davranışlarda bulunmak.
 - c) Sahte belge veya sahte teminat düzenlemek, kullanmak veya bunlara teşebbüs etmek.
 - d) Alternatif teklif verebilme halleri dışında, ihalelerde bir istekli tarafından kendisi veya başkaları adına doğrudan veya dolaylı olarak, asaleten ya da vekâleten birden fazla teklif vermek.
 - e) Kamu İhale Kanunu'nun 11'inci maddesine göre ihaleye katılamayacağı belirtildiği halde ihaleye katılmak.
- 2) Üzerine ihale yapıldığı halde **mücbir sebep halleri dışında usulüne göre sözleşme yapmayanlar** hakkında ise altı aydan az olmamak üzere bir yıla kadar ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilir.



Bölüm 6 - Soru 16

Kesin teminat gelir kaydedilirken teminat tutarının güncellenmesi gerekir mi?

Kamu İhale Genel Tebliği'nin 27.8'inci maddesinde;

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

hükmü yer almaktadır.

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

Bölüm 6 - Soru 17

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

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun “Geçici teminat” başlıklı 33'üncü maddesinde;

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

hükmü yer almaktadır.

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

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

ifadesi yer almaktadır.

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

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

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

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

hükmü yer almaktadır.

Kamu İhale Kurulu'nun 02/02/2022 tarihli ve 2022/DK.D-40 sayılı kararında;

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

ifadesi yer almaktadır.

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

Örneğin;

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

Bölüm 6 - Soru 18

Doğrudan temin yöntemiyle yapılan alımlar için iş deneyim belgesi düzenlenir mi?

Doğrudan Temin Yöntemiyle Yapılacak Alımlara İlişkin Tebliğ'in "Alımlara ilişkin uygulama esasları" başlıklı 4'üncü maddesinin onuncu fıkrasında;

"Bedel içeren bir sözleşme kapsamında gerçekleştirilen alımlarda, ihale uygulama yönetmeliklerinin ilgili maddeleri çerçevesinde iş deneyim belgesi düzenlenebilir."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre, doğrudan temin yöntemiyle yapılacak alımların bedel içeren bir sözleşme kapsamında gerçekleştirilmesi koşuluyla söz konusu alım için iş deneyim belgesi düzenlenebilir.

VII.



BÖLÜM

“Diğer Hususlar”

Bölüm 7 - Soru 1

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

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

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

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

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

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

Bölüm 7 - Soru 2

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

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

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

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

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



Bölüm 7 - Soru 3

Bakanlığımıza bağlı hizmet veren kuruluşlarımız için kiralanan taşınmazların 5 yıldan uzun süreli kira sözleşmeleri bakımından yeni kira döneminde uyumsuzluk olması halinde nasıl bir yol izlenir?

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

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

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

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

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

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



KAYNAKÇA

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 6245 sayılı Harcırar Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu
- 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Hizmet Alımlarında Uygulanacak Fiyat Farkına İlişkin Esaslar
- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununa göre Verilen Koruyucu ve Destekleyici Tedbir Kararlarının Uygulanması Hakkında Yönetmelik
- Kamu İhale Genel Tebliği

Notlar:

- [illegible]

