

BİRLİKTE DÜŞÜNELİM😊

SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN SÜREÇLER

Sayime KILIÇARSLAN

13 Ocak 2022

Sunum İçeriği

- Tanım, İlgili Mevzuat ve Cetvel,
 - Pozisyon İhdası, Açıktan Atama ve Alım İzni,
 - Personel Unvan Değişikliği,
 - Genel Esaslar ve Ücret Belirleme,
 - İstihdam Usulleri ve Sınav İstisnaları,
 - İlan, Komisyon Oluşturulması ve Görevleri,
 - Koşullar ve İstenecek Belgeler,
 - Sözleşme İmzalama ve Bildirim,
 - Haklar (alışma Süreleri ve Usulleri, İzinler),
 - Yeniden Hizmete Alınma, Fesih ve Yasaklılık,
 - İş Sonu Tazminatı,
- Başlıklarından oluşmaktadır.

Tanım

Sözleşmeli personel; Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Cumhurbaşkanınca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde, ihdas edilen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

İlgili Mevzuat

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/b maddesi,
- 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,
- Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar, uyarınca yürütülmektedir.

Cetvel

- Sözclemeli personel pozisyonları, 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'ne ekli (IV) sayılı cetvelde düzenlenir (2 sayılı CB-Md. 4/1-ç).

Pozisyon İhdası

- Sözleşmeli personel pozisyonları; sayı, unvan, nitelik, sözleşme ücreti ve sürelerinin belirlenmesi suretiyle merkezde toplam sayı olarak, taşrada ise bölge veya il bazında Cumhurbaşkanınca ihdas edilebilir (2 sayılı CB-Md. 8/2-a).

Pozisyon İhdası

- İhdas işlemleri tamamlanmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılamaz (2 sayılı CB-Md. 8/3).

Pozisyon İhdas Talepleri

- Sözcleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin ihdas talepleri, Bütçe Yönetim Enformasyon Sistemine gerekçe eklenmek suretiyle girilir. Resmî yazı ile birlikte Cumhurbaşkanlığı İdari İşleri Başkanlığına gönderilir. (CB İdari İşler Bşk. PPGM-15.12.2020 t.-48677 s. yazısı)

Açıktan Atama ve Alım İzni

- Sözleşmeli personel pozisyonlarından boş olanların açıktan alım amacıyla kullanılması, Cumhurbaşkanlığının iznine tâbidir.
- Yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme proje hizmetlerine ilişkin pozisyonlarda çalıştırılacaklar için açıktan alım izni aranmaz (2 sayılı CB-Md. 8/2-c).

Açıktan Atama ve Alım İzni

- İzin işlemleri tamamlanmaksızın sözleşmeli personel çalıştırılamaz (2 sayılı CB-Md. 8/3).

Vize İşlemleri

- Sözleşmeli personel ile imzalanacak hizmet sözleşmesi örneği Cumhurbaşkanlığınca vize edilir.

Personel Unvan Değişikliği

- Sözleşmeli personelin, unvan değişikliği suretiyle atamasının yapılacağı pozisyon için öngörülen ilk defa hizmete alınma prosedürüne riayet edilmesi kaydıyla, unvan değişikliği mümkündür.

Genel Esaslar

- Esaslara ekli (4) sayılı cetvelde belirtilenler dışında sözleşmeli personel pozisyonları kullanılamaz ve talepte bulunulamaz. Kurumlar, cetvelde belirlenen asgari niteliklere, ilave nitelikler belirleyebilirler.

Genel Esaslar

- Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.
- İlgililer sözleşmelerinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.

Genel Esaslar

- Sözleşme süreleri mali yıl ile sınırlıdır.
- Sözleşmeli personelin kurumlar arası yer değişikliği yapılamaz.

Genel Esaslar

- Sözcleme ile çalıştırılan personel dışarıda kazanç getirici başka bir iş yapamaz (Dava vekili, kısmi zamanlı avukat, hekim ve uzman hekim hariç).

Genel Esaslar

- Ödemeler her ay başında peşin yapılır.
- Sözleşmeli çalıştırılmakta iken 65 yaşını dolduranların sözleşmeleri, 65 yaşını doldurdukları tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

Ücret Belirleme

Sözleşmeli personelin ücreti;

- Pozisyon unvanı,
- Eğitim düzeyi,
- Hizmet süresi,

Dikkate alınarak tespit edilir.

Ücret Belirleme

- Sözleşme ile çalıştırılacak personele ödenecek ücretlerin aylık brüt, diğer parasal ve aynı menfaatlerin tutarının toplamı 11.221,37 TL'yi geçemez. (Gemi adamı ile Ar-Ge proje iki katı)

Ücret Belirleme

- Personelerle sözleşme ücreti dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz. (Avukatlık vekalet ücretleri hariç)

İstihdam Usulleri

Üç türlü istihdam usulü bulunmaktadır;

1- ÖSYM Başkanlığı tarafından KPSS (B) grubu puan sıralaması esas alınmak suretiyle doğrudan yapılacak merkezi yerleştirme,

İstihdam Usulleri

2- Yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmaksızın, KPSS (B) grubu puan sıralamasına göre ilgili kurum tarafından yapılacak yerleştirme,

İstihdam Usulleri

- 3- 3 sayılı cetveldeki pozisyonlar için KPSS (B) grubu puan sırasına göre alım yapılacak her bir unvan için boş bulunan sözleşmeli personel pozisyonunun on katına kadar aday arasından ilgili kurum tarafından yapılacak yazılı ve/veya sözlü sınav başarısı sırasına göre yapılacak yerleştirme,

Sınav İstisnaları

- Yükseköğretim kurumlarının gemiadamı pozisyonları, proje süresi ile sınırlı araştırma-geliştirme projeleri ile 1 sayılı cetveldeki pozisyonlar için sınav şartı aranmaz.
- 2 sayılı cetveldeki pozisyonlara alınacaklar sadece mesleki uygulamalı sınava tabi tutulur.

İlan

- Kamu kurum ve kuruluşları, (ÖSYM/merkezi yerleştirme hariç) istihdam edilecek sözleşmeli personele ilişkin ilan metnini, yerleştirme veya sınav tarihinden en az on beş gün önce Resmî Gazete ile Cumhurbaşkanınca belirlenen kurumun internet sitesi ve kendi internet sitelerinde ilan eder.

Komisyon Oluşturulması

- Komisyon; ilgili kurum veya kuruluşun atamaya yetkili amirinin veya görevlendireceği birim amirinin başkanlığında, personel işlerinden sorumlu birim yöneticisi ve atamaya yetkili amir tarafından görevlendirilecek üç üye olmak üzere toplam beş kişiden teşekkül eder.

Komisyonun Görevleri

- Sınav veya yerleştirme başvurularının incelenmesi, gerçekleştirilmesi, sonuçlarının tespiti ile yerleştirilen adayların ilan edilen niteliklere uygunluğundan sorumludur.

Koşullar (Nitelikler)

Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, ilgili kurumun saptayacağı özel koşulların yanı sıra, 657/48-(A)

- (4) Kamu haklarından mahrum olmaması,
- (5) Kanun'da sayılan nitelikli suçlardan hüküm giymiş olmaması,
- (6) Askerlik ile ilişkisinin olmaması,
- (7) Görevin devamlı yapılmasına engel akıl hastalığı bulunmaması,
- (8) Güvenlik Soruşturması ve arşiv araştırması sonucunun olumlu olması,

Koşullarını da taşımaları gereklidir.

İstenecek Belgeler

- Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası,
- Adres bildirimini,
- Adli sicil,
- Askerlik durumu,
- Sağlık durumlarına ilişkin olarak yazılı beyanları.

İlanda Bulunması Gereken Hususlar

- Gerçeğe aykırı belge verenler ya da beyanda bulunanlar hakkında yasal işlem yapılacağı,
- Atamaları yapılmış ise atamalarının iptal edileceği,
- İdare tarafından kendilerine bir bedel ödenmiş ise bu bedelin yasal faizi ile birlikte tazmin edileceği, hususları sözleşmeli personel alım ilanlarında belirtilir.

Sözleşme İmzalama

- Yapılan sıralama sonucunda asıl olarak yerleşmeye hak kazanan aday için “Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanunu” uyarınca “Arşiv Araştırması” yaptırılır. Arşiv araştırması sonucu olumlu olan aday ile sözleşme imzalanır ve adayın göreve başlaması sağlanır.

Bildirim

- Boş olan pozisyonlara yapılacak atamalar, atamanın yapıldığı tarihten itibaren bir ay içerisinde Strateji ve Bütçe Başkanlığına bildirilir (2 sayılı CB-Md. 8/3-4).

Çalışma Süreleri ve Usulleri

- Haftalık çalışma süresi 40 saat,
- Ancak, tam gün çalışmayı gerektirmeyen durumlarda esnek çalışma uygulanabilir. (CB onayı gerekli),
- Fazla mesai yaptırılabilir. Her sekiz saat için bir günlük izin verilir.

Çalışma Süreleri ve Usulleri

- Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan vardiya/nöbet usulü çalışma yaptırılabilir.

Çalışma Süreleri ve Usulleri

- Kadın personele; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

Çalışma Süreleri ve Usulleri

- Engelli sözleşmeli personele de isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

İzinler/Yıllık

- Yıllık izin; 217 sayılı KHK'nın 2'nci maddesinde belirtilen kurumlarda geçen hizmet süresi, bir yıldan on yıla kadar olan personele yirmi gün, on yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir.

İzinler/Yıllık

- Sözleşme döneminde kullanılmayan yıllık izinler, sözleşmenin devamı halinde müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılmayan izin hakları düşer.

İzinler/Analık-Doğum

- Analık/Doğum İzni; kadın personele, doğumdan önce sekiz, çoğul gebelikte on; doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere ücretli doğum izni verilir.
- Gebeliğinin yirmi dördüncü haftasından otuz ikinci haftasına kadar ki süre içerisinde bulunan personel idari izinli sayılır. (COVID Genelgesi)

İzinler/Analık-Doğum

- Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin **isteği** halinde doğum öncesi **fiilen** çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir.

İzinler/Analık-Doğum

- 32'nci haftadan önce ve sonra erken doğum halinde kullanılamayan izinler doğum sonrası izin süresine ilave edilir.
- Doğumda veya doğum sonrasında doğum izni kullanırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörölen süre kadar izin verilir.

İzinler/Analık-Doğum

- Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşölür.

İzinler/Süt İzni

- Süt İzni; ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.
- Annenin saat seçimi hakkı vardır.
- Sözleşmeli personelin **yarım gün izin hakkı yoktur.**

İzinler/Babalık-Evlenme-Ölüm

- Babalık İzni; Eşinin doğum yapması halinde isteği üzerine on gün,
- Evlenme İzni; Kendisinin veya çocuğunun evlenmesi halinde yedi gün,
- Ölüm İzni; Eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde ve her olay için yedi gün,
ücretli mazeret izni verilir.

İzinler/Sağlık

- Sağlık İzni; Hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan ve doğrudan radyasyona maruz kalan sözleşmeli personele ilgili mevzuatı uyarınca ücretli sağlık izni verilir. (senede dört hafta)

İzinler/Engelli-Süreğen Hastalık

- Engelli ya da Süreğen Hastalıklı Çocuk; En az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması halinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

İzinler/Takdire Bağlı

- Mazeret (Takdire Bağlı) İzin; Yıllık izin hakkı bulunmayan sözleşmeli personele bu maddede belirtilen haller dışındaki mazeretleri nedeniyle bir sözleşme dönemi içinde toplamda on günü geçmemek üzere **yıllık izin vermeye yetkili amirlerince** ücretli mazeret izni verilebilir.

İzinler/Evlat Edinme

- Evlat Edinme; Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen sözleşmeli personel ile sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde sözleşmeli personel olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

İzinler/Refakat

- Refakat İzni; Personelin bakmakla yükümlü olduğu veya refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek;
- ana-baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin
- ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde,
- sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla,
- istekleri üzerine üç aya kadar ücretli izin verilir.

İzinler/Refakat

- Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda;
- refakati gerektiren tıbbî sebepler,
- refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı,
- sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği,
- üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi,
- varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler belirtilir.

İzinler/Hastalık

- Hastalık İzni; Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için ücretli hastalık izni verilebilir.
- Hastalık sebebiyle, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.

Yeniden Hizmete Alınma/Askı

- Doğum,
- Evlat edinme,
- Memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi,
- Askerlik,

sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır.

Yeniden Hizmete Alınma/Askı

Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

- Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,
- Hizmet sözleşmesi feshi;
 - 1- Doğum ya da evlat edinme nedenleriyle ise iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl;
 - 2- Eşinin yurt dışı görevi nedeniyle ise görev süresi bitiminden,
 - 3- Askerlik sebebiyle ise terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde,

yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı kurumuna yazılı talepte bulunması gerekmektedir.

Yeniden Hizmete Alınma/Askı

- Kurumlar, yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgilileri istihdam ederler.
- Bu şekilde yeniden istihdam edilecek personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

Yeniden Hizmete Alınma

- Kısmi zamanlı veya proje süresi ile sınırlı çalışanlardan,
- Öğrenim durumu itibarıyla ihraz edilen unvanlara ilişkin pozisyonlara ilk defa alım yöntemi uygulanarak atanmak suretiyle unvan değişikliği yapanlardan,

Yeniden Hizmete Alınma

- Eş veya sağlık durumu nedeniyle kurum içi yer değişikliği talebinde bulunmakla beraber uygun birim ya da kadro olmaması ya da bir yıl fiili çalışmış olma şartını sağlayamaması sebebiyle, sözleşmesini tek taraflı feshedenler, bir yıllık bekleme süresi şartına tabi tutulmadan yeniden istihdam edilebilirler.
- Bu kapsamındakilerin yeniden istihdam edilebilmeleri için ilk defa işe alınma prosedürüne riayet edilmesi zorunludur.

Sözleşme Yenilememe (Personel)

- Personel herhangi bir mazerete dayalı olmadan kendi isteği ile **bir ay önceden haber vermek koşuluyla** ve sözleşme süresini **tamamlanmasına müteakip** sözleşme yenilememe hakkına sahiptir.
- Bu şekilde görevden ayrılanlar bir yıl bekleme süresi şartına tabi değildir. (Mülga DPB-28/12/2017-E.6845)

Tek Taraflı Fesih (Personel)

- 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.

(Öğrenim durumuna bağlı unvan değişikliği ile eş veya sağlık mazeretine bağlı kurum içi yer değişikliği halleri sebebiyle fesih usulü)

- *Bu kapsamdakiler, bir yıl bekleme süresi şartına tabi değildir.*

- *İlk defa alım prosedürü uygulanmak suretiyle yeniden istihdam edilebilirler.*

Tek Taraflı Fesih (Kurum)

Personelin;

- İŖe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,
- İŖe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,
- Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,

Tek Taraflı Fesih (Kurum)

- Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,
- İstihdam bir proje kapsamında ise projenin sözleşmede öngörölen süreden önce tamamlanması,
- Terör örgütlerine yönelik her türlü iş birliği faaliyet,

hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, ilgili kurumca sözleşmesi tek taraflı feshedilir.

Doğal Fesih

- Hizmet sözleşmesi, ölüm ve sürekli tam iş göremezlik geliri, malüllük veya yaşlılık aylığı bağlanması hallerinde kendiliğinden sona erer.

Yasaklılık Hali

Sözleşmeli personelin,

- Hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi nedeniyle kurumlarınca sözleşmesinin feshedilmesi,
- Sözleşme dönemi içinde sözleşmeyi tek taraflı feshetmesi halinde,

fesih tarihinden itibaren bir yıl geçmedikçe kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel pozisyonlarında yeniden istihdam edilemez. (657 s.k.-4/b---SPÇİE-Ek Md. 1)

İş Sonu Tazminatı

Kamu kurum ve kuruluşlarında fiilen, askerlik ve doğum dışında kesintisiz en az 2 hizmet yılını tamamlayanlardan;

- 5510 sayılı Kanun gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,
- Hizmetlerine gerek kalmadığı için sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi,

İş Sonu Tazminatı

- Personelin işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi sebebiyle sözleşmeyi feshetmesi,
- İlgilinin işe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi sebebiyle Kurum tarafından sözleşmesini feshedilmesi,
- İlgilinin ölümü,
hallerinden birinin vuku bulmasından dolayı hizmet sözleşmesi sona erenlere, ilgili mevzuatı uyarınca iş sonu tazminatı ödenir.

İş Sonu Tazminatı

- Personelin sözleşme koşullarına uymaması nedeniyle kurum tarafından,
- Sözleşme esasları dışında herhangi bir nedenle çalışanlar tarafından,
sözleşmesinin feshedilmesi veya yenilenmemesi hallerinde, iş sonu tazminatı ödenmez.

İş Sonu Tazminatı

- İş sonu tazminatı ödemelerinde emsal belirleme hususları ile uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.



Teşekkürler