

399 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONEL REJİMİNİN DÜZENLENMESİ VE 233 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN BAZI MADDELERİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR 399 NOLU KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME..... 2

BİRİNCİ BÖLÜM – Genel Hükümler 2

İKİNCİ BÖLÜM – Personel İhtiyacı, Atama ve İşe Alma 6

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – Personelin Ödev ve sorumlulukları 11

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM – Genel Haklar..... 13

BEŞİNCİ BÖLÜM – Yasaklar..... 14

ALTINCI BÖLÜM – Çalışma Saatleri ve İzinler 18

YEDİNCİ BÖLÜM – Mali ve Sosyal Haklar.....21

SEKİZİNCİ BÖLÜM – Sicil ve Başarı Değerlemesi 31

DOKUZUNCU BÖLÜM – Disiplin Hükümleri.....34

ONUNCU BÖLÜM – Görevden Uzaklaştırma39

ONBİRİNCİ BÖLÜM – Çeşitli Hükümler43

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONEL REJİMİNİN DÜZENLENMESİ VE 233 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN BAZI MADDELERİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR 399 NOLU KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Amaç ve Kapsam: –Madde 1

Bu Kanun Hükmünde Kararname, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını düzenler.

Temel İlkeler : –Madde 2

Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personelin hizmet şartlarına, statülerine, hak, yükümlölük ve sorumluluklarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde;

a) İşin gerektirdiğı nitelikleri haiz elemanların işe alınması ve işin gereğıne uygun olarak yetiştirilmesi,

b) Verimlilik ve karlılık ilkelerine bağılı olarak maliyet bilinci içinde çalıştırılması,

c) Çalıştığı kuruluştta göreve devamını özendircek bir özlük hakları sisteminin gerçekleştirilmesi,

d) Yaratıcılığı, girişimciliğı, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki,

ilkeleri göz önünde bulundurulur.

İstihdam Şekilleri: –Madde 3

a) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.

b) (Değişik : 5/2/1992 - 3771/1 md.) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibariyle kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulatma ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş asli ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür.

Bunlar hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

c) (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir.

d) Memurlar ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni ve nakdi menfaat sağlanamaz.

e) İşçiler bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir.

İKİNCİ BÖLÜM

Personel İhtiyacı, Atama ve İşe Alma

Personel İhtiyacı : –Madde 4

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak istihdam edilecek personelin kadro, ünvan derece ve sayıları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilmiştir. Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılır.

Atama : –Madde 5

(Mülga birinci cümle: 2/7/2018 - KHK/703/132 md.) (İptal ikinci cümle: Anayasa Mahkemesi'nin 4/4/1991 tarihli ve E. 1990/12, K. 1991/7 sayılı Kararı ile.) Genel müdür, genel müdür yardımcısı, I. hukuk müşaviri, bölge müdürü kadroları hariç 1 sayılı cetvelde yer alan diğer kadrolara yönetim kurulu kararı ile atama yapılır. Yönetim kurulları bu yetkilerini sınırlarını açıkca belirlemek kaydıyla devredebilirler.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak atamalarda teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde geçen hizmetler memur statüsünde geçmiş gibi değerlendirilir.

İşe Alma: –Madde 6

Sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınır. Yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını göstermek suretiyle devredebilirler. Sözleşmeli personel ile akdedilecek sözleşmeler Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle tespit edilecek tip sözleşme çerçevesinde ve takvim yılı itibariyle yıllık olarak düzenlenir.

İlk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile 6 aylık sözleşme yapılır. Bunların müteakip sözleşmeleri ile yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçenlerin sözleşmeleri bir kereye mahsus olmak üzere cari yıl sonuna kadar yapılır.

Sözleşmeli personelin, sözleşme süresi içinde görev yeri veya ünvanının değişmesi halinde sözleşme yeniden düzenlenir.

İşe Alınacaklarda Aranılacak Şartlar: –Madde 7

Sözleşmeli olarak işe alınacak personelin;

- a) Kamu haklarından mahrum bulunmamaları,
- b) **18 yaşını** tamamlamış olmaları,
- c) Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya **6 aydan** fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırmak, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamaları,
- d) Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engel ile engelli olmamaları(1),
- e) En az ortaokul mezunu olmaları,

f) (Ek: 2/1/2017-KHK-680/84 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/82 md.) **Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,**
gerekir.

Ancak, ortaokul mezunları arasından personel temininin mümkün olamaması halinde ilkokul mezunlarının da istihdamı mümkündür.

Sözleşmeli statüde çalıştırılacak personelde aranılacak diğer özel şartlar teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tespit olunur.

Sınav : –Madde 8

Sözleşmeli personel, iş gereklerine uygun olarak yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavına tabi tutulmak suretiyle işe alınır. Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memur statüsüne geçenlerle mecburi hizmetle yükümlü bulunanlar ayrıca sınava tabi tutulmazlar.

Sınav konuları, sınavın şekli ve sınav komisyonunun teşkili ile sınava ilişkin diğer hususlar teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurulları tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle tespit edilir.

Görev ve Yer Değişikliği: –Madde 9

Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir. Sözleşmeli personelin **daha üst** bir göreve getirilebilmesi için bu görevin iş gereklerini taşıması, boş bir pozisyonun bulunması ve sicil ve başarı değerlendirmesinin A veya B düzeyinde olması gerekir.

Görev veya görev yeri değişikliklerinde yeni görev yerine hareket ve işe başlama süresi aynı yerde göreve başlayacaklar için tebliği izleyen gün, başka yerdeki göreve başlayacaklar için **15 gündür**.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Personelin Ödev ve sorumlulukları

Tarafsızlık : –Madde 10

Sözleşmeli personel, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz. Görevini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamaz; (Ek: 5/2/1992 - 3771/2 md.) hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda bulunamaz ve bu çeşit eylemlere katılamaz.

Teşebbüs Personelinin Yükümlülük ve Sorumlulukları: –Madde 11

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürü, yönetim ve danışma kurulu veya yönetim komitesi üyeleri ile her çeşit personeli;

a) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklara verilen sermayeyi ve sağlanan diğer kaynakları verimlilik ve karlılık esaslarına göre kullanmak ve değerlendirmek hususunda gereken gayret ve basireti göstermekle sorumlu ve yükümlü olup, görevleri ile ilgili olarak mensup oldukları teşebbüs ve bağlı ortaklığa verdikleri zarardan dolayı özel hukuk hükümlerine tabidirler.

b) (İptal : Ana. Mah.nin 4/4/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/3 md.) Teşebbüslerin ve bağlı ortaklıkların paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı işledikleri suçlar ile bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde işledikleri suçlar ile ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı memur sayılarak haklarında Türk Ceza Kanununun 2 nci kitap üçüncü ve altıncı bablarındaki hükümler uygulanır.

c) (İptal : Ana.Mah.nin 4/4/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/3 md.) **Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli bilgileri, görevden ayrılmış olsalar bile, yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar.** Aksi halde haklarında Türk Ceza Kanununun 229 uncu maddesi hükümleri uygulanır.

d) (Değişik: 2/12/1999 - 4483/17 md.) Teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyelerinin görevlerini icra sırasında işledikleri suçlardan dolayı yargılanmaları, ilgili bakanın iznine bağlı olup; bu konuda Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Genel Haklar

Sosyal Güvenlik : –Madde 12

Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabidir.

Çekilme : –Madde 13

Sözleşmeli personel, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkına sahiptir.

Sendika Kurma: –Madde 13

(Ek:13/2/2011-6111/119 md.)

Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Yasaklar

Grev Yasağı: –Madde 14

(Değişik:13/2/2011-6111/120 md.)

Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.

Başka İş ve Hizmet Yasağı : –Madde 15

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında başka bir işle meşgul olamazlar.

Birinci fıkrada sayılanlar;

a) Anonim şirketler hariç olmak üzere, çalıştıkları kuruluşların faaliyet konusuna giren mal ve hizmetlerin istihsal ve ticareti ile uğraşan şirketlere ortak olamazlar. Bunların eşleri ile reşit olmayan çocukları da aynı yasaklara tabidir.

b) Teşebbüs yönetim kurulunun muvafakatı üzerine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların iştiraklerinin yalnız birisinde olmak kaydıyla bulundukları yerdeki, uygun aday bulunamaması halinde başka yerdeki iştiraklerin yönetim kurulu üyeliğine, denetçiliğine ve tasfiye kurulu üyeliğine getirilebilirler.

İlgili Bakanlık personeli de, kendi görevlerine ek olarak bakanın izni ile, teşebbüs genel müdürü tarafından, bu fıkırada adı geçen görevlere atanabilirler.

Aşağıda gösterilen iş ve hizmetler bu maddede öngörülen iş ve hizmet yasağının kapsamı dışındadır.

a) Esas görevlerine hanel gelmemesi ve teşebbüs genel müdürü veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi şartıyla, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde görev alınması,

b) Kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşları, kamu kurumu niteliğini haiz kuruluşlar, teşebbüsün faaliyetleri ile ilgili sosyal ve mesleki nitelikteki kuruluşların yönetim, denetim ve istişare organlarında görev alınması,

- c) Kişiler, kurum ve kuruluşlarca, görevleri dolayısıyla teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli aleyhine açılan davalarda, teşebbüs genel müdürünün uygun görmesi şartıyla görevlendirilecek avukatlarca savunma yapılması,
- d) Bilirkişilik ve hakemlik gibi kanunlardan doğan görevler.

Kısmi zamanlı olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin hangi iş veya hizmetleri yapamayacağı sözleşmelerinde belirtilir.

Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenlerin sözleşmeleri fesh edilir.

Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı: –Madde 16

Sözleşmeli personelin, doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemesi ve görevi sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmesi veya iş sahiplerinden borç para istemesi ve alması yasaktır.

Basına Bilgi veya Demeç Verme Yasağı: –Madde 17

Sözleşmeli personel, göreviyle ilgili konularda basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına yetkili amirlerinin izni olmadan bilgi veya demeç veremez.

Siyasi Faaliyet Yasağı: –Madde 18

(İptal : Ana.Mahkemesi'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; Yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/4 md.)

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personeli siyasi faaliyette bulunamaz ve siyasi partilere üye olamazlar.

Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı: –Madde 19

Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelipte hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.

ALTINCI BÖLÜM

Çalışma Saatleri ve İzinler

Çalışma Saatleri: –Madde 20

Sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi **40 saattir**. İş ve işyerinin çalışma şartları dikkate alınarak tatil ve çalışma günleri, günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün **24 saatinde** devamlılık gösteren hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tespitine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurulları yetkilidir.

Yıllık İzin : –Madde 21

Sözleşmeli personelden hizmeti **10 yıla** kadar olanlara (**10 yıl** dahil) yılda **20 gün**, **10 yıldan** fazla olanlara yılda **30 gün** ücretli izin verilir. Yıllık izin verilmesine esas hizmetin tesbitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmeti gözönüne alınır. Bu şekilde hizmet süresi **bir yıldan** az olanlar ile kısmi zamanlı istihdam edilenlerden **bir yıldan** az süreli sözleşmeyapılanlara (yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçirilenler hariç) yıllık izin verilmez.

(Değişik ikinci fıkra: 23/2/2017-6824/24 md.) Yıllık izinler, teşebbüs veya bağlı ortaklığın uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinler müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılamayan izin hakları düşer.

Mazeret İzni: –Madde 22

(Mülga: 12/7/2013-6495/66 md.)

Diğer İzinler: –Madde 23

(Değişik: 12/7/2013-6495/67 md.)

Sözleşmeli personelin mazeret, refakat, hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.

Muvazzaf Askerlik : –Madde 24

Muvazzaf askerlik görevini ifa için görevinden ayrılan sözleşmeli personel askerlik hizmetinin bitiminden itibaren **1 ay** içinde başvurduğu takdirde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca işe başlatılır. Muvazzaf askerlikte geçen süreler, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sırada iktisap etmiş oldukları emekli keseneğine esas derecelerinde kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Mali ve Sosyal Haklar

Aylık ve Ücretler: –Madde 25

a) Ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvan ve dereceleri gösterilen personel aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.

b) (Mülga : 11/10/2011-KHK-666/1 md.)

c) (Değişik: 13/3/1995 - KHK - 549/1 md.) Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz. Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. Kamu personeli için uygulanan aylık katsayısının mali yılın ikinci yarısı için değiştirilmesi veya mali yıl içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mali vesosyal haklara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması halinde sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını değiştirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Temel Ücret: –Madde 26

(Değişik birinci fıkra: 4/4/2007-5620/4 md.) Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, eğitim düzeyi, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilir.

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklar, sözleşmeli personeline unvanları itibarıyla uygulayacakları azami temel ücret miktarlarına ilişkin tekliflerini 15 Kasım tarihine kadar Devlet Personel Başkanlığına gönderirler. Bu teklifler Devlet Personel Başkanlığınca teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında ücret dengesi ve uygulama birliği sağlamaya yönelik önerilerle birlikte Cumhurbaşkanının onayına sunulur.

Başarı Ücreti : –Madde 27

Sözleşmeli personelden sicil ve başarı değerlemesi sonucunda sicil ve başarıları (A) düzeyinde olanlara temel ücretlerinin% 8'i, (B) düzeyinde olanlara% 4'ü, (C) düzeyinde olanlara % 2'si oranında hesaplanacak miktarda ve 43 üncü maddedeki esaslara göre başarı ücreti ödenir.

Kıdem Ücreti: –Madde 28

Sözleşmeli personelden bir sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi toplamı **6-10 yıl** olanlara temel ücretlerinin **% 2'si**, **11-15 yıl** arasında olanlara **% 3'ü**, **16-20 yıl** olanlara **% 4'ü** ve **21 yıl** ve **daha fazla** olanlara **% 5'i** oranında kıdem ücreti verilir.

Ücretin Ödeme Zamanı: –Madde 29

Sözleşmeli personelin ücreti her ayın onbeşinde peşin olarak ödenir. Ay içinde göreve başlayanların ücretleri gün hesabı ile ay sonunda ödenir. Günlük ücret aylık sözleşme ücreti toplamının 30'a bölünmesi suretiyle hesaplanır. Emeklilik ve ölüm hali hariç olmak üzere ay sonundan önce görevden ayrılma halinde sözleşme ücretinin kalan günlere tekabül eden tutarı geri alınır. Görev değişimi halinde, yeni göreve başlanıldığı tarihten geçerli olarak yeni görevin ücreti ödenir.

Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler : –Madde 30

Sözleşmeli personele;

a) Zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yaptırılacak fazla çalışmalar karşılığında bütçe kanunlarında belirlenen miktarlarda saat başı fazla çalışma ücreti ödenir. Ancak aylık olarak, fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı kurumun sözleşmeli personel sayısının **% 5'ini**; personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı da ilgililerin temel ücretlerinin **% 15'ini** geçemez.

(Ek : 15/3/1990 - KHK - 40**8/1** md.) Mal ve hizmet üretiminde darboğaz yaratılmaması bakımından kritik görevlerde bulunan sözleşmeli personel için, teşebbüs veya bağlı ortaklığın teklifi, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle **% 5** oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir.

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarıncayapılacak yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı esas alınarak, yabancı dil bilgisi seviyeleri A olanlara temel ücretlerinin **% 10'u**, B olanlara **% 5'i** ve C olanlara **% 2'si** oranında bilinen her yabancı dil için ödemedede bulunulur.

c) (Ek : 6/7/1995 - KHK - 562/22 md.) Bankacılık ve sigortacılık faaliyetiyle bilfiil iştigal eden Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan personele, kendi yönetmeliklerinde belirtilen esaslar çerçevesinde elde edilen sigorta acentelik komisyonlarının **% 80'i**, personelin her türlü ödemeler dahil kadro aylığı veya sözleşme ücretinin yılda iki aylık brüt tutarını geçmemek şartıyla ödenebilir.

Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen ödemeler dışında herhangi bir ödeme yapılamaz.

Harcırah: –Madde 31

Yurt içinde ve yurt dışında geçici olarak görevlendirilecek sözleşmeli personele gündelik ve yol gideri ödenir. Ödenecek gündelik miktarı 6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca en yüksek Devlet memuru için belirlenen gündeliği geçmemek üzere ilgililerin görev ve unvanları dikkate alınarak teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca tespit edilir.

İlk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında kendisi ve aile efradına harcırah ödenmez.

Yukarıda belirtilmeyen hususlarda 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre işlem yapılır.

Tedavi, Ölüm ve Cenaze Giderleri: –Madde 32

Sözleşmeli personelin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının doğum, ölüm yardımı ve cenaze giderleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak ölüm yardımının hesabında ilgililerin temel ücretleri esas alınır.

Sosyal Yardımlar: –Madde 33

Sözleşmeli personel,bedelini ödemek şartıyla teşebbüs veya bağlı ortaklığın lojman, misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisleri, yemek ve diğer sosyal imkanlarından yararlanır.

İşin gerektirdiği araç,gereç ve giyim eşyası teşebbüs veya bağlı ortaklığın demirbaşı olarak verilebilir. Ancak bu yardımlar hiç bir surette nakdi ödeme şeklinde yapılamaz.

(Ek fıkra: 25/6/2010-6001/42 md.) Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünde tren üzerinde fiili görev yapmakta olan sözleşmeli personele, tren üzerinde görev yaptığı sürelerle göre belirlenmek ve günde iki öğünü geçmemek üzere, belirlenecek esaslara göre ücretsiz yemek veya kumanya verilebilir.

Çeşitli Kurul Başkan ve Üyelerinin Ücretleri: –Madde 34

- a)** Teşebbüslerde, bağlı ortaklıklarda ve bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs mensupları ile kamu görevlilerinden ve dışarıdan atanan veya seçilen bütün yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine, her yıl Cumhurbaşkanınca belirlenen miktarda aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabilir.
- b)** Tahakkuk ettirilen ücret, prim, temettü ve benzeri ödemelerin, Cumhurbaşkanınca kararlaştırılan miktarı aşan kısmı ilgililere verilmeyerek **bir ay** içinde temsil olunan teşebbüs veya bağlı ortaklığa ödenir.
- c)** (Mülga : 20/6/2001 - 4684/4 md.)

Ödül: –Madde 35

Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya karlılığı artıran veya teşebbüs ve bağlı ortaklığın faaliyetlerine yararlı buluş getiren veya büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele genel müdürce bir aylık, genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilebilir. Ancak bu şekilde bir takvim yılı içinde ödüllendirileceklerin sayısı teşebbüs ve bağlı ortaklıkların toplam sözleşmeli personel sayısının **% 2'sinden** fazla olamaz.

Diğer Sözleşme Ücretleri: –Madde 36

(Değişik: 5/2/1992 – 3771/6 md.)

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yurt dışındaki şube, mağaza, büro ve benzeri yerlerinde istihdam edilecek sözleşmeli personele ödenecek ücret sürekli görevle yurt dışına gönderilen 2 nci derecenin 1 inci kademesinde bulunan Dışişleri Bakanlığı meslek memuruna (bekar) ödenen aylığı geçmemek ve 15 inci derecenin 1 inci kademesinde bulunan memur (bekar) için hesaplanacak aylıktan da az olmamak üzere öğrenim durumu, kıdem, görev unvanı, ülke ve görev yeri dikkate alınmak suretiyle teşebbüs yönetim kurullarınca belirlenir.

(Ek : 6/7/1995 - KHK - 562/23 md.) Teşebbüsler, yurt dışında kurdukları veya iştirak ettikleri şirketlerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde aylıksız ve ücretsiz olarak personelini görevlendirebilirler. Bu personelden, sözkonusu şirketlerin yönetim ve denetim kurulu üyeliklerinde görevlendirilenler hakkında, 15 inci maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi hükümleri uygulanır.

Günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek sözleşmeli personele ödenecek ücretler, aynı unvanda tam gün çalışan sözleşmeli personelin ücretleri ile çalışma süreleri arasındaki oran dikkate alınmak suretiyle teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca belirlenir.

Vekalet Ücreti: –Madde 37

Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri esas alınır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Sicil ve Başarı Değerlemesi

Personel Kütüğü ve Özlük Dosyası: –Madde 38

Sözleşmeli personel teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tutulacak sözleşmeli personel kütüğüne kaydolunur. Her sözleşmeli personele bir numara verilir ve bir özlük dosyası tutulur.

Sicil Dosyası : –Madde 39

Her sözleşmeli personelin bir sicil dosyası bulunur. Sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettiş raporları sicil dosyasına konulur.

Özlük ve Sicil Dosyasının Önemi : –Madde 40

Sözleşmeli personelin başarılarının tespitinde, emekliye sevk edilmelerinde veya sözleşmelerinin yenilenmesinde ya da yenilenmeyerek feshinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.

Sicil Amirleri ve Sicil Yönetmeliği : –Madde 41

Sicil vermeye yetkili sicil amirleri, sicil ve değerlendirme dönemi, sözleşmeli personelin başarısının tespiti amacı ile sicilinde bulunacak bilgiler, ayrılış sicilinin verileceği haller, sicil raporlarının şekli, değerlemeye esas alınacak sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not usulü ve bunların değerlendirilmesi, muhafaza ile görevli makamlara dair esaslar ile itiraz ve bunu inceleyecek merciler ve diğer hususlar Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle belirlenir.

Başarı Değerleme Düzeyleri: –Madde 42

Yapılan sicil ve başarı değerlemesi sonucunda;

59 ve daha aşağı puan alanlar (D),

60-75 puan alanlar (C),

76-89 puan alanlar (B),

90 ve daha yukarı puan alanlar (A),

olmak üzere personel dört başarı düzeyinde değerlendirilir.

Sicil ve Başarı Değerlemesi Sonucunda Yapılacak İşlem : –Madde 43

Sicil ve başarı değerlemeleri;

- a)** (D) düzeyinde olanlarla başka bir sicil amirinin yanında, bulundukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle **altı ay** daha denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılır. Bu süre sonunda da sicil ve başarıları (D) düzeyinde olanların sözleşmeleri fesh edilir ve haklarında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.
- b)** (C) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin **% 2'si** oranında,
- c)** (B) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin **% 4'ü** oranında,
- d)** (A) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin **% 8'i** oranında, başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.
- e)** (D) düzeyinde bulunanlara başarı ücreti ödenmez.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Disiplin Hükümleri

Disiplin Cezaları : –Madde 44

(İptal : Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/7 md.) Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri, iş yerinde veya dışında teşebbüs ve bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması hariç verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için sözleşme ücretinden kesme cezası, aylıktan kesme cezası esaslarına göre uygulanır.

Sözleşmenin Feshi ve Sona Ermesi: –Madde 45

(İptal : Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/8 md.) Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

- a)** İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz **5 gün** veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili **10 gün** göreve gelmemek,
 - b)** İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,
 - c)** Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,
 - d)** Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,
 - e)** Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,
 - f)** (Ek: 2/1/2017 - KHK - 680/85 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/83 md.) Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak,
- İstek, yaş haddi, malüllük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.

Savunma Hakkı : –Madde 46

(İptal : Ana.Mah.nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/9 md.) **Savunması alınmadan sözleşmeli personel hakkında disiplin cezası verilemez.** Sözleşmeli personel, soruşturmayı yapanın, disiplin cezası vermeye yetkili organ, merci veya amirin veya disiplin kurulunun **yedi günden** az olmamak üzere vereceği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Bu süreler içinde savunmasını yapmayan sözleşmeli personel savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Disiplin Cezalarına İtiraz: –Madde 47

(İptal: Ana.Mah.nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/10 md.) **Disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre,kararın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren 7 gündür.**

İtiraz mercileri bu itirazı doğrudan doğruya karara bağlayabileceği gibi dosya veya belgelerin **bir kez** daha incelenmesini cezayı teklif eden merciden isteyebilirler.

Süresi içinde itiraz edilmez veya yapılan itiraz red edilirse onaylanan cezalar kesinleşir ve sicile işlenir.

Disiplin Cezalarının Kesinleşmesi : –Madde 48

(İptal: Ana.Mah'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/11 md.) **Sözleşmenin feshini gerektiren disiplin cezalarının kesinleşmesi; teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının kararına bağlıdır.**

Ceza Kovuşturması ile Disiplin Kovuşturmasının Bir Arada Yürütülmesi: –Madde 49

(İptal: Ana.Mah'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/12 md.) **Sözleşmeli personel hakkında, aynı olaydan dolayı ceza kovuşturmasının başlamış olması disiplin kovuşturmasının yapılmasını engellemez ve ceza kovuşturması sonunda sözleşmeli personelin hüküm giymesi veya hakkında beraat yahut takipsizlik kararı verilmesi, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz.**

Zamanaşımı: –Madde 50

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/13 md.) **Disiplin** kurulları kendilerine tevdi edilen dosyaları **en geç 3 ay** içinde karara bağlarlar. Disiplin cezasını gerektiren kusurlu bir halin öğrenilmesinden **6 ay** geçtikten sonra sözleşmeli personel hakkında bu kusurlu hareket ile ilgili olarak disiplin kovuşturması yapılamaz ve disiplin cezası verilemez.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet **iki yıl** içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

ONUNCU BÖLÜM

Görevden Uzaklaştırma

Görevden Uzaklaştırma : –Madde 51

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/14 md.) **Görevden uzaklaştırma**, 53 üncü maddede gösterilen haller nedeniyle görevi başında kalmasında sakınca görülecek sözleşmeli personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

Yetkililer: –Madde 52

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/15 md.) **Görevden Uzaklaştırmaya yetkili olanlar** şunlardır:

- a)** Sözleşmeli personeli işe almaya yetkili olan veya kendilerine bu yetki devredilen organ veya görevliler,
- b)** İlgili bakanlık, teşebbüs veya bağlı ortaklık müfettişleri.

Uygulanacağı Haller : –Madde 53

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/16 md.) **Görevden uzaklaştırma, sözleşmeli personel tarafından:**

- a)** Teşebbüs ve bağlı ortaklığın; paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilanço, tutanak, rapor ve benzeri hertürlü belge ve defterler üzerinde suç işlenmesi,
- b)** Kasayı, ambarları saydırmaktan, para, para hükmündeki evrak, senet veya ayniyat veya bunların kayıt ve hesaplarını göstermekten veya sorulan sorulara kanuni bir sebep olmaksızın cevap vermekten kaçınılması,
- c)** Teftiş veya soruşturmanın güçleştirilmesi,
- d)** Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,
- e)** İş yerinde kişilere veya mallara karşı ağır zarar ika edileceği hakkında kuvvetli emarelerin bulunması,

Hallerinde uygulanır.

Görevden Uzaklaştırmada Amirin Sorumluluğu: –Madde 54

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/17 md.) Görevinden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen **3 iş günü** içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında makul bir sebep olmaksızın derhal soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak, garez veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılan amirler hukuki, mali ve cezai sorumluluğa tabidir.

Görevden Uzaklaştırılan Sözleşmeli Personelin Hak ve Yükümlülüğü: –Madde 55

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 - 3771/18 md.) Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin bu süre içinde hertürlü hak ve yükümlülükleri sürer. Ancak, ilgiliye bu halin devamı süresince sözleşme ücretinin 2/3'ü ödenir.

Göreve Başlatma : –Madde 56

(İptal: Ana.Mah.'nin 4/4/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7 sayılı Kararıyla; yeniden düzenleme: 5/2/1992 – 3771/19 md.) **Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:**

- a)** Haklarında sözleşmenin feshi cezasından başka bir disiplin cezası verilenler,
- b)** Takibata mahal olmadığına veya beraatine karar verilenler,
- c)** Hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanlar,
- d)** Görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel olmayacak bir ceza ile hükümlü olup bu cezası ertelenenler,

Hakkında bu kararların kesinleşmesi üzerine görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır. sözleşme ücretinin kesilmiş bulunan **1/3 oranındaki** kısmı ilgililere ödenir.

Görevden uzaklaştırma tedbiri sözleşmeli personelin soruşturmaya konu olan fiilinin hizmetlerine devama engel olmadığı hallerde, her zaman kaldırılabilir. Ceza kovuşturması tutuksuz olarak devam edenlerden göreve başlamasında sakınca görülmeyenler görevlerine döndürülebilirler.

ONBİRİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Diğer Kurumlar: –Madde 57

3460 ve 23 sayılı Kanunlara tabi kurumların personeli hakkında bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanmaz.

Uygulamanın İzlenmesi : –Madde 58

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.

(Ek fıkra : 28/8/1991 - KHK - 45**3/1** md.) Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler : –Madde 59

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesinin 6 numaralı bendinde yer alan “genel müdür yardımcıları” ibaresi madde metninden çıkarılmış, 12, 14, 41, 42, 45, 47, 48, 49, 50, 52 nci maddeleri ile 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Ek Madde 1 – (Ek : 15/3/1990-KHK-408/3 md.)

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup iş kanunlarına tabi personel çalıştırmakta iken 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yeniden teşkilatlanmaları ile kurulan Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., Türkiye Gemi Sanayii A.Ş., Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. ile D.B. Deniz Nakliyat A.Ş.`nin kadroları 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldan çıkarılmıştır. Bu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personeli hakkında, bağlı ortaklıklarının veya yeniden teşkilatlanma suretiyle ayrıldıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personelinin 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunları hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle

gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 üncü maddesi, birinci fıkra ile geçici 9 uncu madde kapsamında bulunan teşebbüs ve bağlı ortaklıklar hakkında da uygulanır.

Ek Madde 2 — (Ek: 21/4/2005-5335/27 md.; Değişik: 23/7/2010-6009/56 md.)

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamına giren personeline; aylık tutarı, "Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı" prensipleri çerçevesinde personel maliyetlerinin tamamı karşılanan kadro ve pozisyonlarda bulunanlar için en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının **% 600'ünü**, kısmen karşılanan kadrolar ve pozisyonlarda bulunanlar için aynı miktarın **% 300'ünü**, pilotlar için ise **% 1000'ini**, diğerleri için de **% 150'sini** geçmemek üzere Cumhurbaşkanınca belirlenen oran, esas ve usullere göre "Havacılık Tazminatı" ödenir. Cumhurbaşkanı, yukarıda belirtilen kriterlere göre aynı tazminat tavanı grubu içerisinde yer alan bir kadro veya pozisyon unvanında çalışanlar için uygulanacak tazminat oranını, birimin bulunduğu yer, iş yoğunluğu, öğrenim durumu farklılığı, hizmet süresi, personel temininde güçlük gibi kriterleri birlikte veya ayrı ayrı dikkate almak suretiyle

ve ödenecek tazminat tutarının **% 30'unu** geçmeyecek şekilde farklılaştırmaya yetkilidir. Bu şekilde yapılacak ödemeler, sözleşmeli personel için belirlenen ücret tavanı ile kapsama dahil personele verilecek diğer hak ve ödemelerin hesabına esas alınacak matrahın tespiti dikkate alınmaz.

Bu tazminat, aylıklara ilişkin esaslar çerçevesinde gelir vergisi ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir.

Ek Madde 3 – (Ek: 12/10/2017-7036/37 md.)

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 1 inci ve geçici 9 uncu maddelerine tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında çalışan personel ile bu teşebbüs ve bağlı ortaklıklar arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işler iş mahkemelerinde görülür.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında iç kontrol sisteminin oluşturulması ve iç denetçi istihdamı

Ek Madde 4- (Ek: 18/6/2020-7247/22 md.)

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 55 inci maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan iç kontrol sistemi oluşturulur. Kamu iktisadi teşebbüslerinin ve bağlı ortaklıklarının her düzeydeki yöneticisi iç kontrol sisteminin etkin bir şekilde oluşturulmasından ve uygulanmasından, yönetim kurulları ise gözetiminden ve gerekli tedbirlerin alınmasından sorumludur.

İç denetim, 5018 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirlenen faaliyetleri kapsar. İç denetim, iç denetçiler tarafından yapılır. Yapıları ve personel sayıları dikkate alınmak suretiyle kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında iç denetçi istihdam edilir. İç denetçiler, gerekli şartları taşıyanlar arasından yönetim kurulu tarafından atanır ve aynı usulle görevden alınır. İç denetçiler, 5018 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen görevleri İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen kamu iç denetim standartlarına uygun şekilde yerine getirir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarına iç denetçi olarak atanacaklarda 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde belirtilenler ile aşağıdaki şartlar aranır:

- a)** En az **dört yıllık** yükseköğrenim görmüş olmak.
- b)** En az beş hizmet yılını doldurmuş olmak (Bu sürenin hesaplanmasında hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alınır.).
- c)** Mesleğin gerektirdiği bilgi, ehliyet ve temsil yeteneğine sahip olmak.
- d)** 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yayımlanan ilgili yıl Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararında belirtilen sertifika ve diğer şartları taşımak.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının kadrolarında istihdam edilen iç denetçiler, mali ve sosyal haklar ve yardımlar ile diğer özlük hakları bakımından bakanlık iç denetçisine denktir. Bunların harcırahları hakkında 5018 sayılı Kanuna göre atanan iç denetçilere uygulanan hükümler esas alınır.

Ek Madde 5- (Ek:27/3/2025-7546/13 md.)

Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMi) Genel Müdürlüğünün bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamına giren personeline; Türkiye'deki sivil havalimanlarında gerçekleşen giden uçak trafiği sayısının memur aylık katsayısının **%40'ı** ile çarpımı sonucu bulunacak miktar, DHMi performans primi olarak ödenir.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 sayılı cetvelinde yer alanlar ile maliyetlerinin tamamı Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) tarafından karşılanan DHMi Genel Müdürlüğü personeline birinci fıkra kapsamında yapılan ödemelere ilaveten Türk hava sahasını, Türkiye'deki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının **%120'si** ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar prim ödemesi yapılır.

Aylık olarak gerçekleştirilecek prim ödemelerinde bir önceki yılın aynı ayında gerçekleşen uçak trafiği sayısı esas alınır.

Performans primi hesaplamasında baz alınan uçuş sayılarında birbirini takip eden yıllarda artış olması durumunda uçuş sayısı artış miktarına tekabül eden performans primi tutarı farkı, artış yılını takip eden ocak ayı içerisinde tek seferlik olarak personele ayrıca ödenir.

DHMI Genel Müdürlüğüne ait kadro veya pozisyonlara atanmaksızın bu Genel Müdürlükte görevlendirilenler ile DHMI Genel Müdürlüğü personelinin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında (Cumhurbaşkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, EUROCONTROL ve Ulaştırma Emniyeti İnceleme Merkezi Başkanlığında geçici olarak görevlendirilenler hariç) görevlendirilenlere, görevlendirme süresince bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; personele fiilen hizmete katkı sağladığı sürece bulunduğu asli kadro veya pozisyonuna göre yapılır. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara isabet eden günler için bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında yapılan ödemeleri geçmemek üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline de bu madde kapsamında ödeme yapılır.

Bu madde kapsamında yapılan ödemeler, yürütülen görevin niteliği ile önem ve sorumluluk düzeyi, personelin ünvanı, hizmet yılı, birimi ile sivil havacılık faaliyetleri kapsamında denetime katılıp katılmadığı gibi kriterler dikkate alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde gelir ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir.

Yürürlük: –Madde 60

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme : –Madde 61

Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.