

İÇİNDEKİLER

1- GİRİŞ	4
2- SÖZLEŞMELİ PERSONELİ MEMUR KADROLARINA GEÇİRECEK İDARELER	4
3- MEMUR KADROLARINA ATANACAKLARIN KAPSAMI	4
4- MEMUR KADROLARINA ATANMAK, TALEBE VE SÜREYE BAĞLANMIŞTIR.....	5
5- ATAMA YAPILACAK KADROLAR VE DERECELERİ	6
a) Sözleşmeli statüde geçirilen sürelerin değerlendirilmesi	7
b) Sözleşmeli statüden önce çalışılan sürelerin değerlendirilmesi	9
b) Atamaya yetkili amirler	9
6- NAKİL	11
7- 29/11/2022 - 26 OCAK 2023 TARİHLERİ ARASINDA HİZMETE ALINAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL	12
8- YENİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI	12
9- YILLIK İZİNLERİN HESAPLANMASI	12
10- SÖZLEŞMELİ PERSONELE DİSİPLİN HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASI	13
11-MEMUR KADROSUNA ATANMAK İÇİN BAŞVURMAYAN SÖZLEŞMELİ PERSONELİ DURUMU	14

saglikpersonelhaber.net

1- GİRİŞ

Mahalli idarelerde çalışan sözleşmeli personelin, 26 Ocak 2023 tarihli ve 32085 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3 üncü maddesi ile memur kadrolarına geçirilmesine imkân sağlanmış olup, bu Rehber ile belediyelerin konuya ilişkin iş ve işlemlerinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.

2- SÖZLEŞMELİ PERSONELİ MEMUR KADROLARINA GEÇİRECEK İDARELER

Kanun’un 3 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının (b) bendine göre tam zamanlı sözleşmeli personelinin memur kadrolarına atayacak idareler;

- İl Özel İdareleri
- Belediyeler
- Belediyelere Bağlı Kuruluşlar (örn. su ve kanalizasyon idareleri, EGO vs.)
- Mahalli İdare Birlikleri

olarak belirlenmiştir.

3- MEMUR KADROLARINA ATANACAKLARIN KAPSAMI

Belediyeler, 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 49 uncu maddesi kapsamında iki statüde sözleşmeli personel çalıştırmaktadır.

Bunlardan biri maddenin üçüncü fıkrasına göre istihdam edilen ‘tam zamanlı’ sözleşmeliler, diğeri de aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre çalıştırılan ‘kısmi zamanlı’ sözleşmeli personeldir.

7433 sayılı Kanunda memur kadrolarına atanacaklar belediyelerde tam zamanlı olarak istihdam edilen sözleşmeli personel olarak belirlenmiştir.

Bu nitelikte olup 28 Kasım 2022 tarihinde çalışmakta olanlardan Kanunun yürürlüğe girdiği (26 Ocak 2023) tarihte sözleşmesi devam edenler yararlanacaktır.

Belediyede çalışmakta iken 28 Kasım 2022 tarihinde askerlik, doğum, evlat edinme, görevlendirme, ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinde bulunmayanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar da yararlandırılacaktır.

Buna göre memur kadrolarına geçirilecek olanlarda temel olarak aşağıdaki şartların bir arada bulunması gerekir.

- Tam zamanlı sözleşmeli personel olmalı
- 28 Kasım 2022 tarihinde sözleşmeli personel olarak çalışıyor olmalı
- 26 Ocak 2023 tarihi itibarıyla sözleşmesi devam ediyor olmalı

4- MEMUR KADROLARINA ATANMAK, TALEBE VE SÜREYE BAĞLANMIŞTIR

Memur kadrolarına atanmak isteyen sözleşmeli personel, Kanunun yayımı tarihinden (26 Ocak 2023) itibaren 30 gün içinde **yazılı olarak** idaresine başvuracaktır.

Askerlik, doğum, evlat edinme, görevlendirme, ücretsiz izin gibi nedenlerle görevlerinde bulunmayanların başvuruları, yeniden hizmete alındıkları tarihten başlatılacaktır.

Örnek başvuru dilekçesi

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA*

Kurumumuzda/Belediyemizde 5393 Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesine göre tarihinden bu yana (avukat, mühendis, eğitimci vs.) olarak tam zamanlı sözleşmeli statüde görev yapmaktayım.

7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun aradığı koşulları taşımaktayım. Bu Kanun kapsamında karşılığında çalışmakta olduğum memur kadrosuna atamamın yapılması hususunda gereğini arz ederim. ... 2023

İmza
Ad-Soyad

İletişim Bilgileri :

.....

* Bağlı idare veya mahalli idare birliğinde çalışan sözleşmeli personel, talebini bu idarelere verecektir.

Süresi içinde başvurarak memur kadrolarına atanma isteğini belirten tam zamanlı sözleşmeli personelin atama işlemleri, Kanunun yürürlüğünden (26 Ocak 2023) itibaren 60 gün içinde tamamlanacaktır. İdareler personelin 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesindeki şartları taşıyıp taşımadığını kontrol edeceklerdir.

Genel ve özel şartlar:

Madde 48 – Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,⁽¹⁾
2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,
3. Bu Kanunun 41 nci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,
4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
5. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, (...) ⁽¹⁾ zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.
6. Askerlik durumu itibarıyla;
 - a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,
 - b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,

c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek (...) akıl hastalığı (...) bulunmamak.

8. (Ek: 3/10/2016 – KHK-676/74 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7070/60 md.) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 24/7/2019 tarihli ve E.:2018/73; K.:2019/65 sayılı Kararı ile)

B) Özel şartlar:

1. Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41 nci maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak,

2. Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak.

(1) Bulgaristan'dan Türkiye'ye mecburi göç eden Türk soyundan olanlarda bu şartın aranmayacağı 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı KHK'nin geçici 5 inci maddesi ile hükme bağlanmıştır

İdarelerin bu değerlendirmesinde **ayrıca;**

- ❖ İlgili personelin yazılı talebinin olup olmadığı,
- ❖ 28 Kasım 2022 tarihi itibariyle belediyede çalışmakta olup olmadığı,
- ❖ Kanunun yürürlük tarihi itibariyle sözleşmelerinin devam edip etmediği,
- ❖ Başvurunun Kanunda belirtilen sürede yapılıp yapılmadığı,
- ❖ Askerlik, doğum ve ücretsiz izinde olanlar bakımından hizmete alınma koşullarını kaybedip kaybetmedikleri de incelenmelidir.

Belediyelerce ayrıca **özlük dosyasında yer alması gerekli belgelerin** de ilgili personelden talep edilmesi uygun olacaktır.

Bu koşullardan herhangi birine sahip olmadığı anlaşılanların, memur kadrolarına atanmaları mümkün olamayacaktır.

5- ATAMA YAPILACAK KADROLAR VE DERECELERİ

Kanuna göre talepte bulunan personel, sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına (sözleşmeli avukat iken memur avukat kadrosuna, sözleşmeli öğretmen iken memur öğretmen kadrosuna) atanacaktır. Buna karşılık örneğin teknisyen kadrosu karşılık gösterilerek istihdam edilen personel, bu arada alanı ile ilgili yüksekokulu bitirdiğinden bahisle kendisinin tekniker kadrosuna atanmasını talep edemeyecektir. Başka bir anlatımla, belediyelerce sözleşmeli personelin karşılığında çalışmakta olduğu kadro unvanı değiştirilemeyecektir. Bu personel Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde unvan değişikliği yapabilecektir.

Memuriyet kadrolarına atanan sözleşmeli personel, göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren yeni statüsüne göre mali ve sosyal haklara sahip olacaktır.

657 sayılı Kanunun 62'nci maddesinde; aynı yerdeki görevlere atananların atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü izleyen iş günü içinde işe başlamak

zorunda oldukları, kanuni izinlerini kullananlar için bu sürenin iznin bitimi tarihinde başlayacağı, 63'üncü maddesinde de bir göreve ilk defa veya yeniden atanarlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atanmalarının iptal edileceği ve bunların 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemeyecekleri, zorlayıcı sebeple işe başlayamadığını belge ile ispatlasalar bile bu işe başlayamama hali iki ayı aşarsa atama işleminin atamaya yetkili makamlarca iptal edileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerin uygulanması konusunda idarelere takdir hakkının da verilmediği anlaşılmaktadır. Belediyeler ve çalışanlarca bu hususun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Memur kadrolarına atanacaklara iş sonu tazminatı verilmeyecek, iş sonu tazminatı ödenmeyen süreler emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınacaktır.

a) Sözleşmeli statüde geçirilen sürelerin değerlendirilmesi

Sözleşmeli personelin karşılığında çalıştığı kadronun derecesi, sözleşmeli personelin hizmet süresi ve eğitimi dikkate alındığında atanması gereken derece ile uyumlu değilse, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 11'inci maddesindeki "boş memur kadrolarında sınıf, unvan ve derece değişikliği ile boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği meclis kararı ile yapılır..." hükmü gereği belediye meclisi kararı ile norm kadroda belirtilen en düşük ve en yüksek dereceler arasında müktesebe en yakın derece değişikliğinin yapılması uygun olacaktır.

7433 sayılı Kanunda, bu maddeye göre memur kadrolarına atanmaların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirileceği hükümü yer almaktadır. Memurların derece yükselmeleri ve kademeleri ilerlemeleri 657 sayılı Kanunun 64'üncü ve devamı maddelerine göre yapılmaktadır. Anılan Kanunun 64'üncü maddesinde kademe, derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerleme olarak tanımlanmış ve memurun kademe ilerlemesi yapabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması ve derecesinde ilerleyebileceği bir kademenin bulunmasının şart olduğu belirtilerek kademe ilerlemesine ilişkin diğer hususlar düzenlenmiştir. Derece yükselmesinin şartları ise aynı Kanunun 68'inci maddesinin (A) fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre üst derecelerden boş bir kadronun bulunması, derece içinde en az üç yıl ve bu derecenin 3'üncü kademesinde bir yıl bulunması ve kadronun tahsis edildiği görev için öngörülen niteliklerin elde edilmesi şartıyla derece yükselmesinin yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Memurların intibak işlemleri 657 sayılı Kanunun 36 nci maddesinin Ortak Hükümler Bölümünün (C) bendine göre yürütülmektedir.¹ Bu bentteki hükümlerin

¹ Sözleşmeli personelin memur kadrolarına geçirilmesine ilişkin önceki kanun olan 6495 sayılı Kanuna istinaden Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğünce yayımlanan 657 Sayılı Kanunun

anlaşılabilmesi için öncelikle (A) bendinde memuriyet sınıflarının öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecek derece ve kademelerine göz atmak gerekecektir. 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre çalışan tam zamanlı sözleşmeli personel, 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ekindeki 4 Sayılı Cetvel dikkate alındığında en az lise mezunu olacağı düşünülerek aşağıdaki tabloda lise öğreniminden başlatılmak üzere memurların giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri gösterilmektedir.

Öğrenim Durumu	Giriş		Yükselinebilecek	
	Derece	Kademe	Derece	Kademe
Liseyi bitirenler	13	3	3	Son
Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	12	2	3	Son
Lise veya dengi okullar üstü 1 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	11	1	2	Son
Lise veya dengi okullar üstü 2 yıl veya ortaokul üstü en az 5 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	10	1	2	Son
Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler	10	2	2	Son
2 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	10	2	1	Son
3 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	10	3	1	Son
4 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	1	1	Son
5 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	2	1	Son
6 yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenler	9	3	1	Son

Yukarıdaki tablo dikkate alınarak belediyelerde memur kadrolarına atanacak personel, öğrenim durumlarına uygun derece ve kademededen başlatılacaktır. 7433 sayılı Kanun, sözleşmeli statüde geçen sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde hesaplanacağını öngördüğünden, tablodaki derece ve kademelerden başlamak üzere her bir hizmet yılına bir kademe ve her üç hizmet yılına bir derece hesabıyla ilerletme yapılacaktır.

Yine belediyelerde, 36'ncı maddede sayılan avukatlar, mühendisler, mimarlar, hekimler, mesleki ve teknik öğrenim görenler gibi meslek mensupları bakımından derece ve kademelerde ilerleme imkânı veren düzenlemelere ve bu hakkı veren diğer yasal düzenlemelere de dikkat edilmesi gerekmektedir.

Ek 41 İnci Maddesinin Uygulanmasına İlişkin Rehber'de intibak işlemlerinin 657 sayılı Kanununun 36 ncı maddesindeki Ortak hükümler bölümünün (C) bendine göre yürütülmesi gerektiği düzenlenmiştir.

b) Sözleşmeli statüden önce çalışılan sürelerin değerlendirilmesi

Örneğin; belediyede tam zamanlı sözleşmeli avukat olarak çalışan Ahmet'in belediyede 4 yıllık hizmeti olduğunu, avukatlık stajını sözleşmeli olmadan önce yaptığını ve belediyede başlamadan önce 12 yıllık serbest avukat olarak çalışmış olduğunu varsayalım.

Avukat Ahmet, 4 yıllık yüksek öğrenimi bitirmesi nedeniyle yukarıda tabloda görülen 9'uncu derecenin 1'inci kademesinden başlatılacaktır. Avukatlık stajını sözleşmeli olmadan önce bitirdiği için 657 sayılı Kanunun 36'ncı maddesinin Ortak Hükümler bölümünün (A) bendinin 1'inci maddesine göre 2 kademe verilecek böylece 9'uncu derecenin 3'üncü kademesine gelecektir. 12 yıllık serbest avukatlık süresinin, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 195'inci ve 657 sayılı Kanunun 36'ncı maddesinin (C) bölümünün 3'üncü maddesine göre $\frac{3}{4}$ 'ü olan 9 yılına karşılık 3 derece daha verileceği için 6'ncı derecenin 1'inci kademesine getirilecektir. Belediyede sözleşmeli olarak geçirdiği süre 4 yıl olduğundan, bu sürenin 3 yılı için bir derece, kalan 1 yılı için de bir kademe verileceği için Avukat Ahmet'in intibakı yapılmış derecesi 5 ve kademesi de 2 olacaktır. Ayrıca Avukat Ahmet'in askerlik durumu da 657 sayılı Kanunun 83 ve 84'üncü maddeleri çerçevesinde değerlendirilerek intibak işlemlerinin yapılması gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 36'ncı maddesinde belirtilen haller dışında memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personelin kamu veya özel sektörde işçi statüsünde geçen hizmet süreleri derece ve kademe ilerlemesinde değil, emekliliğe esas hizmet süresinde dikkate alınacaktır.

b) Atamaya yetkili amirler

- 5393 sayılı Kanunun 49'uncu maddesine göre **belediyelerde** atamaya yetkili amir **belediye başkanı**,
- **Su ve kanalizasyon idarelerinde** 2560 sayılı Kanunun 9, 11 ve 12'nci maddelerine göre **yönetim kurulu**, yönetim kurulunun yetkisi dışında kalanlar bakımından **genel müdür**,
- **Mahalli idare birliklerinde** ise 5355 sayılı Kanunun 14'ncü maddesi gereğince **birlik başkanı** olduğundan,

memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personelin atama onayları bu makamlardan alınmalıdır.

Örnek atama onayı

Sayı :
Konu : Atama

.../.../2023

BAŞKANLIK MAKAMINA

Belediyemizde 5393 Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesine göre tarihinden bu yana avukat/mühendis/mimar/..... olarak tam zamanlı sözleşmeli statüde görev yapan (sözleşmeli personelin ismi-soyadı), 2023 tarihli dilekçesi ile 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3 üncü maddesine istinaden memuriyet kadrosuna geçmek istediğini bildirmiştir.

İlgilinin yasal süre içerisinde belediyemize başvurduğu, yapılan incelemede kendisinin 7433 sayılı Kanunun aradığı koşullara sahip olduğu anlaşıldığından, karşılığında çalışmakta olduğu avukat/mühendis/mimar/..... kadrosuna ... derece ve ... kademe ile atamasının yapılmasını,*

Olurlarınıza arz ederim.

İmza
Ad-Soyad
İlgili Birim Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.
... .. 2023

İmza
Ad-Soyad
(Varsa Başkan Yrd.)

OLUR
... .. 2023

İmza
Ad-Soyad
(Belediye Başkanı)

* Personelin atanacağı birim, kazanılmış hak aylığı ile emekli keseneği derece ve kademelerin de belirtilmesi uygun olacaktır.

Memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ve 5393 sayılı Kanunun 49'uncu maddesinin 4'üncü fıkrasının mefhumu muhalifinden hareketle sigortalı oldukları için bu irtibatlarının sona erdirilmesi ve 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (c) bendi (Emekli Sandığı) kapsamına alınması için gerekli işlemlerin yapılması gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 109'uncu maddesinde memurların, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunacakları ve her memur için bir özlük dosyası tutulacağı hükmü dikkate alınarak 6495 sayılı Kanuna göre memuriyete atanacak personelin de kimlik numaraları esas alınarak personel bilgi sistemine kaydolmaları gerekmektedir.

6- NAKİL

Kanuna göre memur kadrolarına atananlar sadece;

- ❖ Belediyeler
- ❖ Belediyelere bağlı kuruluşlar,
- ❖ Mahalli idare birlikleri
- ❖ İl özel idarelerine

nakledilebilecektir.

Bu personelin merkezi idare kurumları veya üniversitelere nakilleri mümkün olamayacaktır.

Bu personelin yukarıda sayılan kurumlara nakli için süre kısıtı bulunmamaktadır.

Bu Kanundan yararlanarak memur kadrolarına atanan personel, Kamu Personeli Seçme Sınavı veya kurumsal sınavlarda başarılı olmuş ve başka bir kurumdaki memur kadrolarına atanmaya hak kazanmışsa nakil yasağı söz konusu olacak mı?

Devlet Personel Başkanlığının 6495 sayılı Kanunla ilgili bir görüşünde " Kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken 657 sayılı Kanunun **Geçici 41'inci** maddesi kapsamında memur kadrolarına atananların; KPSS veya kurumsal sınavlar sonucunda diğer bir memur kadrosuna atanmaya hak kazanmaları halinde, mezkûr maddede öngörülen nakil yasağına tabi olmaksızın, aynı Kanununun 74'üncü maddesinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanması mümkün bulunmaktadır" denilmiştir.

7433 sayılı Kanunun nakle ilişkin öngördüğü hüküm nedeniyle konu önümüzdeki günlerde tartışılmaya devam edilecektir.

7433 sayılı Kanunla memur kadrolarına geçirilenler, atama onayları ile birlikte başta Anayasa'nın memurlara ilişkin hükümlerine, 657 sayılı Kanuna, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa ve memurları ilgilendiren diğer kanun ve alt düzenleyici işlemlere tabi olacaklardır.

7- 29/11/2022 - 26 OCAK 2023 TARİHLERİ ARASINDA HİZMETE ALINAN SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Kanuna göre 29/11/2022 tarihi ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih arasında hizmete alınan sözleşmeli personelden maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmesi devam edenler hakkında 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihteki hükümleri uygulanır.

Buna göre bu durumdaki sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanacakları değerlendirilmektedir.

8- YENİ SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI

Şimdiye kadar belediyeler 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi kapsamında ilan ve sınav gibi koşullar aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edebilmiştir.

7433 sayılı Kanunla, bundan sonra istihdam edilecek sözleşmeli personel, memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabi tutulmaktadır. Başka bir deyişle sözleşmeli personel istihdamı Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav ve Atama Yönetmeliği hükümlerine göre yapılabilecektir.

Bu şekilde işe alınacak tam zamanlı sözleşmeli personelden 3 yılını tamamlayanlar talep ederlerse karşılığında çalıştırdıkları memur kadrolarına atanacaktır.

Memur kadrolarına atananlar 1 yıl süreyle nakil hakkından yararlanamazlar. **Kanun, bu kişiler bakımından nakil kısıtını yalnızca süre olarak belirlemiş, naklen geçilebilecek kurumlar yönünden bir kısıtlama getirmemiştir.**

Bunların personelin, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

Bu personel, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.

9- YILLIK İZİNLERİN HESAPLANMASI

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 23 üncü maddesinde; Devlet memurlarının, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahip olduğu, 102 nci maddesinde ise Devlet memurlarının yıllık izin süresinin, hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için 20 gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için ise 30 gün

olduğu, zorunlu hallerde bu süreler gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Kanunun 103'üncü maddesinde ise; yıllık izinlerin, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilceği birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada verilebileceği, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin haklarının düşeceği belirtilmiştir.

Kanunun 102'inci maddesinde belirtilen hizmet kavramı 154 Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Tebliğinde, memurların yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmesi dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması gerektiği düzenlemesine yer verilerek tanımlanmıştır.

Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarında geçici personel, işçi veya sözleşmeli personel olarak geçen hizmet sürelerinin tamamı yıllık izin süresinin hesaplanmasında değerlendirilecektir.

7433 sayılı Kanunda sözleşmeli personelin kullanılmayan izinlerinin devrine ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Ancak sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin, yapılan son değişikliklerle memurların izin hakları gibi düzenlenerek cari yıl ve bir önceki yıl izinlerinin birlikte kullanılabilmesine imkân tanındığı, sözleşmeli personelin aynı kurumda çalışmaya devam edeceği dikkate alındığında 2022 yılına ait kullanılmayan izinlerinin 2023 yılında kullanılabilceği, 2023 yılına ait kullanılan izinlerin ise yıllık izin süresinden düşölerek 2023 yılında kullanılacak izinlerinin buna göre belirlenebileceği değerlendirilmektedir.

10- SÖZLEŞMELİ PERSONELE DİSİPLİN HÜKÜMLERİNİN UYGULANMASI

7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine eklenen fıkra ile disiplin işlemleri konusunda sözleşmeli personel hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile daha önce tartışmalı olan sözleşmeli personele disiplin hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı konusu da açıklığa kavuşturulmuştur.

657 sayılı Kanunun 4/B maddesine eklenen hükümle; sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümlerin uygulanacağı ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması ve üstü ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâllerde disiplin kurulunun kararı alınarak sözleşmeli personelin görevine atamaya yetkili amirin onayı ile son verileceği düzenlemiştir.

Söz konusu hükümle uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını gerektiren bir fiil veya halin gerçekleşmesi durumunda sözleşmeli personele 657 sayılı Kanunda bu fiil veya haller için Devlet memurlarına verilen disiplin cezalarının verilmesi öngörülmesi, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memuriyetten çıkarma cezasını gerektiren fiil ve hallerde ise daha ağır bir yaptırım getirilerek disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirin (belediye başkanı) onayı ile sözleşmeli personelin görevinin sona erdirileceği düzenlenmiştir.

Bu düzenleme uyarınca sözleşmeli personelin disiplin işlemlerinde 657 sayılı Kanunun ilgili hükümleri ile birlikte 30.04.2021 tarihli ve 31470 Resmî Gazete’de yayımlanan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği ile 11 Mart 2022 tarihli ve 31775 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Mahalli İdareler Disiplin Amirleri Yönetmeliğinin hükümleri de uygulanacaktır. Sözleşmeli personelin disiplin amirlerinin sözleşmeli personel çalıştırmak için karşılık gösterilen memur kadro unvanı esas alınarak belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

11-MEMUR KADROSUNA ATANMAK İÇİN BAŞVURMAYAN SÖZLEŞMELİ PERSONELİ DURUMU

7433 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanuna eklenen Geçici 48 inci maddede mahalli idareler dışında çalışan sözleşmeli personelden memur kadrolarına atanma talebinde bulunmayan sözleşmelilere uygulanacak hükümler düzenlenmiş ancak mahalli idarelerde çalışıp memur kadrolarına atanma talebinde bulunmayan sözleşmeli personel hakkında nasıl bir uygulamaya gidileceği konusunda bir düzenleme yapılmamıştır.

5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasında belirtilen alanlarda uzman ve teknik personelin yıllık sözleşme ile çalıştırılabileceğine ilişkin hüküm ve Ocak ayı itibariyle sözleşmelerinin yenilenmiş olduğu dikkate alınarak bu statü ile çalıştırılmaya devam edilebileceği ancak bu personelin daha sonra memur kadrolarına geçmesine imkân tanıyan bir düzenleme olmaması nedeni ile sözleşmeli statüde kalmaya devam edeceği değerlendirilmekle birlikte, konunun diğer kurum görüşleri ve yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulacağı düşünülmektedir.

Durum	Netice
28 Kasım 2022 tarihinde çalışmakta olanlardan 26 Ocak 2023 tarihte sözleşmesi devam edenler	Memur kadrolarına atanacak
29/11/2022 tarihi ile 26 Ocak 2023 arasında hizmete alınan sözleşmeli personel	3 yıl sonra memur olacaklar
28 Kasım 2022 tarihinde çalışmakta olup 26 Ocak 2023 tarihte sözleşmesi devam edenlerden talepte bulunmayanlar	Belirsiz