

13 Ekim 1990

T. C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : K.K. Gn. Md. 07/101-1/5 /01091

Ankara

29/1 /1990

Konu :

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi :

"Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" bugünkü Resmi Gazete'de yayımlanmış ve Anayasanın 91 inci maddesi uyarınca ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Yıldırım AKBULUT

Başbakan

Eki :

- 1- Kanun Hükmünde Kararname
- 2- Gerekçe
- 3- Resmi Gazete (10 Adet)

T. B. M. M. BAŞKANLIĞI	
Komisyon	-Plan ve Bütçe
TARİH	31.1.1990 1/671
K. Md.	K. D. Bşk.
BAŞKAN	

1/671

GENEL GEREKÇE

K.H.K
399

Kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejimini düzenleyen 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddeleri Anayasa Mahkemesinin 22/12/1988 tarih ve 1988-55 sayılı kararı ile iptal edilmiş olduğundan, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözkonusu iptal kararının gerekçeleri de dikkate alınarak kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejimi yeniden düzenlenmektedir.

Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçelerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

1- 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile KİT'lerde işçiler dışında sadece "sözleşmeli personel" çalıştırılması öngörülmüştür. Oysa, kamu iktisadi teşebbüslerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetleri mutlaka vardır ve Anayasanın 128 nci maddesine göre bu hizmetlerinin "memurlar" veya "diğer kamu görevlileri" eliyle gördürülmesi gerekir. 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sadece "sözleşmeli personel" öngördüğü, "memur" veya "diğer kamu görevlisi"ne yer vermediği için Anayasanın 128 nci maddesine aykırıdır.

2- Sözleşmeli personel ile aktedilen sözleşmeler "hizmet sözleşmesi" niteliğinde değil bir "idari sözleşme" niteliğindedir. Bunların yönetimle ilişkilerinden çıkan uyumsuzluklar kamu hukukuna göre ancak idari yargı yerinde çözümlenir.

Diğer taraftan, Anayasanın 91 nci maddesine göre, Anayasanın 2 nci kısmının 2 nci bölümünde yer alan hak arama özgürlüğüne ilişkin konuların Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmesi de mümkün bulunmamaktadır.

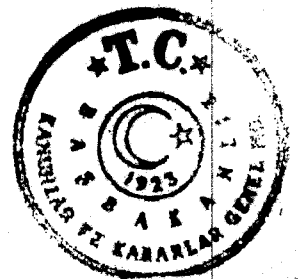
Bu nedenlerle ihtilafların çözüm yerinin adli yargı olarak gösterilmiş olması Anayasanın 37, 91 ve 155 nci maddelerine aykırıdır.

3- Aynı işi yapan, aynı sorumluluğu paylaşan ve kamu hukuku ilişkisi içinde çalışan kişilerin aynı statü içinde bulunmaları gerekirken ayrı statülerde ve çok farklı ücretlerle çalıştırılmaları Anayasanın eşitlik ilkesini öngören 10 uncu maddesine aykırıdır.

4- Sözleşmeli personel ihtiyacını belirlemekten, sözleşmeli personel sayısına sınırlamalar getirmeye, sözleşme ücret gruplarının tavan miktarlarını saptamaya, yollukların, başarı ve kıdem ücretlerini hesaplama yönteminin tespiti ve bu konularda gerekli düzenlemelere kadar çok geniş bir alanda Yüksek Planlama Kuruluna yetki verilmesi yasama yetkisinin Yüksek Planlama Kuruluna devredilmesi anlamına gelmekte ve Anayasanın yetki devrini yasaklayan 7 nci maddesiyle kamu görevlilerinin özlük haklarına ilişkin düzenlemenin ancak kanunla yapılabileceğini öngören 128 nci maddesine aykırıdır.

İptal gerekçeleri bu şekilde özetlenebilecek olan Anayasa Mahkemesi kararında ayrıca yapılacak yeni düzenlemeye ışık tutmak amacıyla aşağıdaki görüşlere yer verilmiştir.

1- KİT'lerde "memur" ve "diğer kamu görevlileri"nden hangisinin ya da ikisinin de çalıştırılabileceğine ilişkin tercih yasa koyucunun takdirine bağlıdır.



2- Devlet genel idare esasları dışındaki hizmetlerde birer "çalıştırılan" konumundaki sözleşmeli personelin hukuksal statüsünü belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için yapılacak idari sözleşmelere esas olmak üzere, Anayasanın 128 nci maddesinin 2 nci fıkrası ile memur ya da diğer kamu görevlileri için, 49-55 nci maddeleri ile de işçiler için getirilmiş bulunan güvencelerin benzerlerini KİT'lerin hizmet özelliklerine uygun öğeleri içeren bir çerçeve yasa ile kurallara bağlamak zorundadır.

Bu açıklamalar ışığında karar uyarınca yapılması gereken düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

1- Anayasa Mahkemesi kararında "KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetleri mutlaka vardır" denildiği için öncelikle KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetlerinin tespit edilmesi ve bu hizmetlerinde "memur" veya "diğer kamu görevlisi" çalıştırılması gerekmektedir.

2- KİT'lerde "atama" suretiyle işe alınması gereken memur veya diğer kamu görevlilerinin istihdam edilmesi zorunluluğu KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetlerinde çalışan sözleşmeli personelin memur veya diğer kamu görevlisi statüsüne geçirilmesini gerektirmektedir.

3- Bu memur veya diğer kamu görevlilerine verilecek statü ve ücretlerin aynı işi yapan, aynı sorumluluğu taşıyan ve kamu hukuku ilişkisi içinde bulunanlara yakın olması gerekmektedir.

4- Anayasanın 128 nci maddesine göre bunlara verilecek ücret ve diğer özlük haklarının kanunla belirlenmesi gerekmektedir.

5- KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri dışındaki hizmetlerde sözleşmeli personel çalıştırılması mümkündür. Ancak, "çalıştırılan" konumundaki sözleşmeli personelin hukuksal statüsünü belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için bir çerçeve kanun çıkarılmak suretiyle sözleşmeli personele memurlar veya işçiler gibi güvence sağlanması gerekmektedir.

6- Sözleşmeli personelle ilgili ihtilafların idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

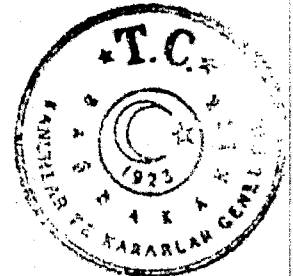
Açıklanan bu nedenlerle tasanda benimsenen yaklaşım KİT'lerde sözleşmeli personel uygulamasına;

a) Anayasa Mahkemesi kararına uygunluğun sağlanması,

b) Uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi,

suretiyle devam edilmesidir. Anayasa Mahkemesi kararına uygunluğun sağlanması amacıyla mevcut sözleşmeli personel rejiminde yapılan önemli değişiklikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1- Anayasa Mahkemesi KİT'lerde sözleşmeli personelin yanı sıra "memur" veya "diğer kamu görevlisi" çalıştırılmasını zorunlu gördüğünden; "memur" veya "diğer kamu görevlileri" grubundan "memur" grubunun çalıştırılması tercih edilmiştir.



2- KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerinin genel müdür, genel müdür yardımcıları, daire başkanları, bölge, il, müessese ve seksiyon müdürleri, denetim elemanları ile kadroları ekli 1 sayılı cetvelde belirtilen personel vasıtasıyla gördürülebileceği kabul edilmiş ve halen sözleşmeli statüde çalıştırılan bu kesimin "memuriyete" geçirilmesi öngörülmüştür. Bu kesimin ayrıca bu kadrolara atanacakları diğer taraftan bunların sözleşmeli olarak çalıştırılmaları imkanı da getirilmiştir.

3- Üst yönetim kadrolarında yetenekli elemanlarının çalıştırılması amacıyla genel müdür ve genel müdür yardımcısı kadroları istisnai memuriyet haline getirilmiştir.

4- Anayasa Mahkemesi kararında "Devlet sözleşmeli personelin hukuksal niteliğini belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için yapılacak idari sözleşmelere esas olmak üzere;

* Anayasanın 128 nci maddesinin 2 nci fıkrasıyla memurlara,

* Anayasanın 49-55 nci maddeleri ile işçilere,

verilen güvencelerin benzerlerini bir çerçeve yasa ile kurallara bağlamak zorundadır."

denildiğinden sözleşmeli personele memur veya işçiler gibi güvence verilmesi gerekmektedir. Tasarıda sözleşmeli personelin güvence ve hukuksal çerçevesinin memurlara benzer bir şekilde tespit edilmesi tercih edilmiştir.

Bu amaçla sözleşmeli personelin;

a) İşe alınması ve yükselmesi,

b) Ödev ve sorumlulukları,

c) Hakları,

d) Uymaları gereken yasakları,

e) Çalışma saatleri ve izinleri,

f) Mali ve sosyal hakları,

g) Disiplin cezaları,

h) Görevden uzaklaştırma esasları,

ı) Sözleşmesine son verilme nedenleri,

Kanunla düzenlenmek suretiyle güvencesiyle tabi olacağı hukuki çerçeve belirlenmektedir. Sözleşmenin feshinde veya yenilenmesinde sicil veya başarı değerlemesinin esas alınacağı belirtilmek suretiyle güvence sağlanmaktadır.

5- Sözleşme ücret tavanının bütçe kanunlarıyla tespit edilmesi öngörülmüştür.

Uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi için yapılan değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

1- Sözleşme ücretlerinin tesbitinde teşebbüslerin tam yetkili kılınmaları nedeniyle memur statüsünde çalışanlarla sözleşmeli çalışanlar arasında bazı hallerde ortaya çıkan aşırı ücret farklarının giderilebilmesi için, unvanlar itibarıyla sözleşme ücretlerinin tavanının



belirlenmesi ve belirlenen tavan içinde ücretin teşebbüslerce belirlenmesi esası getirilmektedir.

2- Başarı ücreti ve kıdem ücreti miktarları temel ücretin belirli bir yüzdesi olarak tesbit edilmiştir.

3- Yabancı dil tazminatı ödenmesi öngörülmektedir.

4- İstisnai ve zaruri hallere münhasır olmak üzere fazla çalışma ücreti öngörülmektedir.

5- Yıllık izin süresi memurlarınkine paralel hale getirilmiştir.

6- Sözleşmeli personel pozisyonlarının ihdas, değişiklik ve iptalinin Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılması esası getirilmektedir.

7- Sözleşmeli personel sosyal güvenlikleri bakımından T.C.Emekli Sandığına tabi tutulmaktadır. Böylece memur kadrolarından sözleşmeye geçenler ile ilk defa açıktan sözleşmeli olanlar arasındaki sosyal güvenlik kuruluşu farklılığı giderilmektedir.

Statü değiştiren sözleşmeli personel ile belirlenen tavanın üzerinde ücret alan sözleşmeli personelin müktesep hakları aşağıda belirtilen şekilde saklı tutulmaktadır.

İlgililerin eline 15 Aralık 1989 tarihi ile yeni statüleri üzerinden ücret alacakları 15 Şubat 1990 tarihi itibarıyla ele geçen net ücretler mukayese edilecek ve 15 Aralık 1989 tarihi itibarıyla yapılan ödemenin yeni statü için öngörülen ödemedan fazla olması halinde, bu ödemeye devam edilecektir. Fark ödemesi yeni statüsüne göre alacağı ücret 15 Aralık 1989 tarihi itibarıyla alacağı ücrete eşit oluncaya kadar devam edilecektir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında istihdam edilecek personelin işe alınmaları, görev ve yetkileri, nitelikleri, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleri ile diğer özlük haklarının düzenlenmesi öngörülmektedir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıkların tanımları 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde yapılmıştır. Dolayısıyla aynı maddede "sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olup, ona bağlı işletme ve işletmeler topluluğu" olarak tanımlanan "müessese" personeli hakkında da bunların bağlı olduğu kamu iktisadi teşebbüsleri personeli hakkında uygulanacak olan bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 2- Kanun hükmünde Kararname kapsamına giren sözleşmeli personelin işin gereğine uygun olarak yetiştirilmesi, verim ve karlılık ilkelerine bağlı olarak çalıştırılmaları, göreve devamlarını özendirerek bir özlük hakları sisteminin sağlanması ve yaratıcılık, girişimcilik, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak teşviki temel ilkeler olarak alınmıştır.

MADDE 3- Bu madde ile kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilecek personelin hukuki statüsü Anayasa mahkemesinin 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddelerinin iptaline dair gerekçeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmektedir. İptal kararında "her kamu iktisadi teşebbüsünün Anayasanın 128 inci maddesinde belirtilen ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri mutlaka vardır ve bu hizmetlerin memurlar veya diğer kamu görevlileri eliyle gördürülmesi gerekir" denildiğinden KİT'lerin bu hizmetlerinin genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese müdürleri, bölge ve il müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile kadro unvanları (1) sayılı cetvelde gösterilen personel eliyle gördürülmesi ve bu personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Kanuna tabi tutulması öngörülmüştür.

Bu personelin atandığı kadrolarda sözleşmeli olarak çalıştırılması hükme bağlanmaktadır. Yani personel önce kadroya atanacak, sonra sözleşme yapılacaktır. Bu sistemle teşebbüs ve bağlı ortaklıkta sürekli kamu hizmeti görecekları için kadrolar cazip hale getirilmektedir.

Diğer taraftan aynı maddede, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürüttükleri ancak kadro unvanları (1) sayılı cetvelde yer almayan diğer hizmetlerine ait kadroların da (1) sayılı cetvele ilave edilmesi hususunda Bakanlar Kuruluna yetki



verilmektedir. Böylece (1) sayılı cetvelde yer almamakla birlikte ileride genel idare esaslarına göre yürütülen hizmet olduğuna Bakanlar Kurulunca karar verilen kadroların da (1) sayılı cetvele ilave edilebilmesi imkanı getirilmektedir.

Anayasa mahkemesinin iptal kararında KİT' lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri dışındaki hizmetlerinde birer "çalıştırılan" konumunda sözleşmeli personel istihdam edilebileceği belirtildiğinden, mevcut sözleşmeli personel uygulamasına genel idare esaslarına göre yürütülmesi zorunlu olmayan hizmetlere münhasır olarak devam edilmesi öngörülmektedir. Maddede ayrıca sözleşmeli personelin işin özelliğine göre yılın veya günün belirli sürelerinde kısmi zamanlı olarak istihdam edilebileceği, memurlar ve sözleşmeli personelin toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamayacağı veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak bunlara aynı ve nakdi yarar sağlanamayacağı ve işçilerin bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olmadıkları belirtilmektedir.

MADDE 4- Bu madde ile teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personel ihtiyacının ne şekilde karşılanacağı açıklanmaktadır.

MADDE 5- 1 sayılı cetvelde yer alan kadrolardan genel müdür ve yardımcılarının hizmet süresine bakılmaksızın Bakanın teklifi üzerine ortak kararla atanacağı öngörülmektedir. Diğer kadrolara atama usulü de hükme bağlanmaktadır.

MADDE 6- Bu madde ile sözleşmeli personelin yönetim kurulu kararı ile işe alınabileceği, sınırlarını belirtmek suretiyle yönetim kurullarının bu yetkilerini daha alt kademelere devir edebileceği, sözleşmenin 1 yıllık olacağı ancak ilk defa açıktan işe alınacaklarla 6 aylık sözleşme yapılacağı ve sözleşme süresi içinde görev ünvanı ve görev yeri değiştirilen personelin sözleşmelerinin yeniden tanzim edileceği açıklanmaktadır.

MADDE 7- Bu maddede sözleşmeli olarak hizmete alınacaklarda aranacak genel ve özel şartlar ayrıntılı bir şekilde tek tek sayılmış olup, bu göreve alınacakların en az ortaokul mezunu olma şartı aranmakta, ortaokul mezunu olmaması halinde ilkokul mezunlarının da alınması imkanı sağlanmaktadır. Bununla birlikte personelde aranılacak diğer özel şartların yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tesbit edileceği hususuna yer verilmiştir.

MADDE 8- Bu madde ile sözleşmeli olarak alınacak personelin işin özelliğine göre yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavına tabi

tutulacakları, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memuriyete geçenlerle mecburi hizmetlilerin sınava tabi tutulmayacakları, sınav konuları ile sınava ilişkin diğer hususların yönetim kurullarınca çıkarılacak yönetmelikle tesbit edileceği öngörülmektedir.

MADDE 9- Sözleşme süresi içinde hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görev veya görev yerinin değiştirilebileceği, aynı yerdeki görev yerlerinin değişikliğinde tebliğ gününü izleyen iş gününde; başka yerlerdeki görev yerinin değişmesi halinde ise tebliğ tarihinden itibaren 15 nci günü izleyen iş gününde göreve başlamaları hükme bağlanmaktadır.

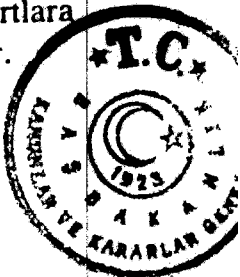
MADDE 10- Bu madde ile sözleşmeli personelin bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunamayacakları, görevlerini yaparken, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve meshep ayrımı yapamayacakları, siyasi ve ideolojik beyanda bulunamayacakları ve bu amaçla da eyleme katılamayacakları açıklanmıştır.

MADDE 11- Bu madde ile teşebbüs ve bağlı ortaklıklar ile müesseselerin bütün personelinin sermaye ve diğer kaynaklarını kârlılık ve verimlilik esaslarına göre kullanmak ve değerlendirmek hususunda gereken özeni göstermekle yükümlü oldukları, görevlerinden dolayı teşebbüs ve bağlı ortaklıklara verdikleri zararlar nedeniyle özel hukuk hükümlerine tabi olacakları, para ve para hükmündē evrak ve senetler ile bilanço tutanak rapor ve benzeri belge ve defterler üzerinde işledikleri suçlardan dolayı Türk Ceza Kanununa göre tecziye edilecekleri hükme bağlanmaktadır.

Ayrıca, görevlerinden ayrılmış olsalar bile görevleri sırasında edindikleri gizli bilgileri yetkili amirin izni olmadan açıklayamayacakları, aksi halde bunlar hakkında Türk Ceza Kanununun 229 uncu maddesi hükümlerinin uygulanacağı ve görevleri nedeniyle işledikleri suçlardan dolayı genel müdür ve yönetim kurulu üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi için ilgili Bakanın izninin alınmasının şart olduğu açıklanmaktadır.

MADDE 12- Sözleşmeli statüde istihdam edilen personelin sosyal güvenlikleri yönünden 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığına tabi olacakları belirtilmektedir

MADDE 13- Bu madde ile sözleşmeli personelin sözleşmede belirtilen şartlara uymak koşuluyla görevlerinden çekilebilecekleri belirtilmektedir.



MADDE 14- Bu madde ile sözleşmeli personelin sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, greve karar vermesi, greve katılması, bu yolda propaganda yapması, desteklemesi ve teşvik etmesi yasaklanmış bulunmaktadır.

MADDE 15- Bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında teşebbüslerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personelinin, başka iş ve hizmet yasağı açıklığı kavuşturulmakta kısmi zamanlı sözleşmeli personel için bu yasağın sözleşmelerinde belirleneceği hükme bağlanmaktadır. Hangi iş ve hizmetlerin bu yasak kapsamı dışında kalacağı da ayrıca tadat edilmekte ve bu yasağa aykırı hareket edenlerin sözleşmelerinin fesh edileceği esası benimsenmektedir.

MADDE 16- Bu madde ile sözleşmeli personelin her ne şekilde olursa olsun hediye istemesi veya hediye kabul etmesi veya iş sahiplerinden borç para alması veya istemesi yasaklanmıştır.

MADDE 17- Sözleşmeli personelin göreviyle ilgili konularda yetkili kılınmadan basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına demec veremeyecekleri belirtilmektedir.

MADDE 18- Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personelin siyasi faaliyette bulunamayacakları ve siyasi partilere üye olamayacakları öngörülmektedir.

MADDE 19- Sözleşmeli personelin hizmetlerini aksatacak veya kuruma zarar verecek şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri, göreve gelmemeleri veya görevlerini yavaşlatmaları veya aksatmaları sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaklanmakta, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayet edilemeyeceği öngörülmektedir.

MADDE 20- Sözleşmeli personelin haftalık çalışma sürelerinin 40 saat olduğu haftalık çalışma süresi dikkate alınarak çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık arz eden hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tesbitine teşebbüs veya bağlı ortaklığın yönetim kurullarının yetkili olduğu belirtilmektedir.

MADDE 21- Bu madde ile sözleşmeli personele verilebilecek yıllık izin süreleri düzenlenmektedir. Hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara 30 gün yıllık izin verileceği ve yıllık izinlerin tesbitinde 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci



maddesinde sayılan kurumlarda geçen hizmet süreleri ile askerlikte geçen hizmet sürelerinin dikkate alınacağı, hizmeti 1 yıldan az olanlara yıllık izin verilemeyeceği, yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya kısım kısım kullanılabileceği ancak, bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin bir sonraki sözleşme döneminde kullanılamayacağı öngörülmüştür.

MADDE 22- İsteği üzerine sözleşmeli personele kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için 5 gün ücretli izin verileceği, ihtiyat askerlik nedeniyle silah altına alınanların ücretli izinli sayılacakları, bu haller dışında sözleşme döneminde ücretli olarak 10 günlük mazeret izni verileceği zorunlu nedenlerle ücret ödenmemek koşuluyla ikinci bir 10 günlük daha izin verilebileceği açıklanmaktadır.

MADDE 23- Bu madde ile sözleşmeli personelin hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz doğum izinleri hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılacağı hükmü öngörülmektedir.

MADDE 24- Bu maddede muvazzaf askerlik görevini ifa için görevinden ayrılan sözleşmeli personelin askerlik hizmetlerinin bitiminden itibaren 1 ay içinde başvurması halinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca işe başlatılacağı, muvazzaf askerlikte geçen sürelerin, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sırada iktisap etmiş oldukları emekli keseneğine esas derecelerinde kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirileceği öngörülmektedir.

MADDE 25- Bu madde ile 1 sayılı cetvelde yer alan memurlar aylık ve diğer özlük hakları yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi tutulmaktadır. Bu personele ayrıca iki ikramiye verilmesi öngörülmektedir.

Bakanlar Kurulu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların iş ve hizmet özelliklerini dikkate alarak üç gruba ayırmak suretiyle gruplar itibarıyla kadroya atanıp sözleşmeli çalıştırılacak personele kadro aylıklarının, ek gösterge ve her türlü zam ve taminatlar dahil altı katını geçmemek üzere sözleşme ücretlerini tesbite yetkili kılınmaktadır.

Sözleşmenin herhangi bir sebeple feshi halinde ilgilinin atandığı kadrosunun aylığını almaya devam edeceği vurgulanmak suretiyle sözleşmenin feshinin ilgilinin maduriyetine sebep olmayacağı açıkça ortaya konulmuştur.



. Diğer sözleşmeli personelin ücretlerinin ise temel ücret ile başarı ve kıdem ücretlerinin toplamından oluşacağı bu ücret tavanlarının her yıl bütçe kanunları ile belirleneceği hükme bağlanmaktadır.

Devlet memurları katsayısının mali yılın ikinci yarısında değişmesi halinde sözleşme ücret tavanlarını değiştirmeye Bakanlar Kurulunun yetkili kılınması hükmü getirilmektedir.

MADDE 26- Bu madde ile sözleşmeli personele verilecek temel ücretin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edileceği belirtilmektedir. Buna göre teşebbüs ve bağlı ortaklıklar sözleşmeli personele unvanları itibarıyla uygulayacakları azami temel ücret miktarlarına ilişkin tekliflerini bir önceki yılın Kasım ayının 15'ine kadar Devlet Personel Başkanlığına göndermeleri, anılan başkanlığın önerileriyle birlikte ücret tavanlarının Yüksek Planlama Kurulunca tesbit edilmesi öngörülmektedir.

MADDE 27- Sözleşmeli personelin başarıları A, B ve C düzeyi şeklinde tesbit edilmekte ve bunlara temel ücretlerinin %2-8'i arasında başarı ücretinin ödeneceği açıklanmaktadır.

MADDE 28- Bu madde ile sözleşmeli personel, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresinin 5 nci yılın bitiminden itibaren hizmet yıllarına göre 4 gruba ayrılmış ve hizmet sürelerine göre bunlara temel ücretlerinin %2 ila %5 oranında kıdem ücretinin verilmesi öngörülmüştür.

MADDE 29- Sözleşmeli personele ücretlerinin her ayın 15'inde peşin ödeneceği, ilk defa sözleşmeli statüde göreve başlayanların ücretlerinin gün hesabıyla ay sonunda verileceği, emeklilik ve ölüm halleri dışında görevden ayrılmalar halinde çalışılmayan günlere tekabül eden ücretlerin ilgililerden tahsil edileceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 30- Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında ve hafta tatillerinde zorunlu ve istisnai hallere münhasır olmak üzere fazla çalıştırma yaptırılabilir; fazla çalışma yaptırılacak personel sayısının toplam personelin %5'ini geçmeyeceği, bunlara temel ücretlerinin %15'ini geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödeneceği öngörülmektedir.

Ayrıca, sözleşmeli personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar dahilinde ve yabancı dil başarı düzeyine göre bildiği her yabancı dil için temel ücretin %2'si ile %10'u arasında yabancı dil tazminatının ödeneceği belirtilerek yabancı dil öğrenilmesi teşvik edilmektedir.



MADDE 31- Bu madde ile yurt içinde veya yurt dışında geçici görevle görevlendirilecek sözleşmeli personele 6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca gündelik ve yolluklarının ödeneceği ve ödenecek gündeliğin en yüksek Devlet memuruna ödenecek gündeliği geçmemek üzere yönetim kurulunca tesbit edileceği öngörülmektedir. Ancak ilk defa sözleşmeli statüde göreve başlayacaklara ikamet mahali ile görev mahali arasında kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu aile efradına harcırah ödenemeyeceği belirtilmektedir.

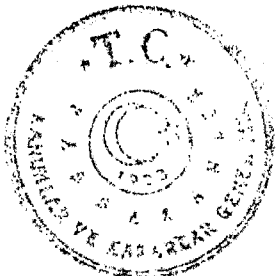
MADDE 32- Sözleşmeli personelden, kendisinin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu anne, baba ve çocuklarının tedavi giderleri, doğum ve ölüm yardımları hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılacağı ve ölüm yardımının hesaplanmasında temel ücretinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

MADDE 33- Bu madde ile bedelini ödemek suretiyle kuruma ait lojman, misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisleriyle, yemek ve diğer sosyal imkanlardan sözleşmeli personelin yararlandırılacakları ve işin özelliği dikkate alınarak sözleşmeli personele demirbaş olarak araç, gereç ve giyim eşyası verileceği ve bu yardımlar karşılığı olarak ne şekilde olursa olsun nakdi olarak herhangi bir ödeme yapılamayacağı belirtilmektedir.

MADDE 34- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs mensupları, diğer kamu görevlileri veya dışarıdan atanan veya seçilen yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine her yıl Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen miktarları geçmemek üzere aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabileceği açıklanmaktadır.

MADDE 35- Görevlerinde olağanüstü başarı gösteren, verimlilik veya karlılığı artıran, teşebbüs veya ortaklığın faaliyetlerine ilişkin yararlı buluş getirenlerle büyük bir zararın doğmasını üstün gayret sonucu önleyenlere genel müdürce bir aylık yönetim kurulu kararıyla ise iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilmesi öngörülmektedir.

MADDE 36- Bu madde ile teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yurt dışındaki şube, mağaza, büro ve benzeri yerlerde istihdam edilecek sözleşmeli personele sürekli görevle yurt dışında bulunan ve en çok ikinci derecenin birinci kademesinden aylık alan Dışişleri Bakanlığı bekar meslek memuruna ödenen yurt dışı aylığını geçmemek üzere yönetim kurulunca belirlenecek miktarda ücret ödenmesi öngörülmektedir.



Ayrıca, kısmi statüde çalıştırılacak personele ödenecek sözleşme ücretlerinin, sürekli çalışan personelin ücretleriyle çalışma süreleri dikkate alınarak yönetim kurullarınca tesbit edilmesi öngörülmüştür.

MADDE 37- Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hüküm olup tahsil edilen vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması hükme bağlanmaktadır.

MADDE 38- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personelin personel kütüğüne kayıt edileceği, her personele ayrı bir sicil numarası ve bir özlük dosyasının tutulmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir.

MADDE 39- Her sözleşmeli personele ait bir sicil dosyasının bulunacağı, sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile hakkında müfettişlerce rapor tanzim edilmesi halinde bu raporların sicil dosyalarında muhafaza edileceği belirtilmektedir.

MADDE 40- Bu madde ile sözleşmeli personelin başarılı olup olmadıkları, emekliye sevk işlemleri veya sözleşmelerinin yenilenip yenilenmemesi hususlarında özlük ve sicil dosyalarındaki bilgilere göre işlem yapılabileceği açıklanmaktadır.

MADDE 41- Bu madde ile sicil amirleri, değerlendirme dönemi, sicilde bulunacak bilgiler, ayrılma hallerinde verilecek siciller, raporların şekli, değerlemeye esas alınacak sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not ve bunların değerlendirilmesi, muhafazası ve verilen sicillere yapılacak itirazlar ile bu itirazları inceleyecek merciler ve diğer hususların Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanıp Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir.

MADDE 42- Bu madde ile sözleşmeli personelin başarı düzeyleri dört grupta toplanmış ve verilen puanlamaya göre en düşük puanlı grup ile en yüksek puanlı grup belirtilmiştir.

MADDE 43- Bu maddede başarı düzeyleri (D) değerlemesinde olanların bulundukları görevin temel ücret tutarı ile başka bir sicil amirinin yanında altı ay süre ile denenecekleri, bu süre sonunda da (D) başarı düzeyinde olanların sözleşmelerinin feshedileceği ve bunlar hakkında 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı; A, B ve C başarı grubunda bulunanlarla temel ücretlerine %8 ile %2'si arasında değişen oranlarda başarı ücretleri ilave edilmek suretiyle



sözleşmelerinin yenileneceği, (D) başarı düzeyinde olanlara ise başarı ücretinin ödenemeyeceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 44- Bu madde ile disiplin cezaları ile disiplin cezalarını vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca işlem yapılması; ancak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 nci maddesinin (C) fıkrasında olduğu gibi sözleşme ücretinden aylıktan kesme cezası oranlarında ceza uygulanacağı hükmü öngörülerek Devlet memurlarının aylıktan kesme cezası ile paralellik sağlanmaktadır.

MADDE 45- Bu madde ile sözleşmeli personelin mazeretsiz olarak kesintisiz 5 gün, bir sözleşme döneminde kesintili olarak mazeretsiz 10 gün göreve gelmemesi, işe alınma şartlarından birinin olmaması veya sonradan kaybedilmesi, görev yeri değişmelerinde süresi içinde göreve başlamaması veya bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunma halleri ile sicil ve başarı değerlendirilmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olanların sözleşmelerinin feshedileceği, istek, yaş haddi, malüllük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde ise sözleşmenin sona ereceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 46- Bu madde ile sözleşmeli personele savunması alınmadan disiplin cezasının verilemeyeceği ve savunma için ilgililere en az yedi gün süre tanınacağı bu süre sonunda da savunmasını yazılı olarak vermeyenlerin savunma haklarından vazgeçmiş sayılacakları belirlenmektedir.

MADDE 47- Bu madde ile disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, cezanın ilgiliye tebliği tarihinden başlamak üzere 7 gün olarak tesbit edilmiştir. İtiraz mercileri bu itirazları doğrudan karara bağlayabilecekleri gibi dosya veya belgelerin bir kez daha incelenmesini cezayı teklif eden merciden isteyebileceği, ayrıca süresi içinde itiraz edilmeyen kararlar ve bu itirazlar üzerine verilen kararların kesin olduğu ve ilgililerin siciline işlenmesinin zorunlu olduğu öngörülmektedir.

MADDE 48- Sözleşmenin feshini gerektiren disiplin cezalarının kesinleşmesi, teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının kararına bağlanmıştır.



MADDE 49- Sözleşmeli personelin bir fiilinden dolayı hakkında cezai kovuşturmanın başlatılmasının disiplin kovuşturmasının yapılmasını engellemeyeceği ve cezai kovuşturma sonunda sözleşmeli personelin hüküm giymesi, beraat etmesi veya takipsizlik kararının verilmesi halinde de disiplin cezasının uygulanabileceği belirtilmektedir.

MADDE 50- Bu madde ile disiplin kurullarının kendilerine tevdi edilen dosyalarını en geç üç ay içinde karara bağlamaları; disiplin cezasına müncer kusurlu halin öğrenilmesinden itibaren 6 ay geçtikten sonra sözleşmeli personelle ilgili gerek disiplin kovuşturmasının gerekse disiplin cezasının uygulanamayacağı ve zaman aşımına uğrayacağı belirtilmektedir. Diğer taraftan disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin gerektirdiği cezanın azami iki yıllık süre içerisinde verilmesinin gerektiği aksi takdirde ceza verme yetkisinin de zaman aşımına uyacağı ifade edilmektedir.

MADDE 51- Bu madde hükmü ile sözleşmeli personelin suç işlemesinin sözkonusu olduğu durumlarda aleyhindeki delilleri yok edebileceği ve bu suretle görevde kalması sakıncalı görüldüğü takdirde görevden uzaklaştırılması suretiyle hakkında ihtiyati tedbir kararı alınabileceği belirtilmektedir.

MADDE 52- Bu maddede sözleşmeli personeli görevden uzaklaştırmaya, yönetim kurulu veya yetkisini devrettiği organ veya görevlilerle ilgili Bakanlık, teşebbüs ve bağlı ortaklık müfettişlerinin yetkili oldukları belirtilmektedir.

MADDE 53- Görevden uzaklaştırmanın:

Teşebbüs ve bağlı ortaklığın; paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge defterler üzerinde suç işlenmesi;

Kasayı, ambarları saydırmaktan, para, para yerine geçen evrak ve senet veya ayniyat veya bunların hesap ve kayıtlarını göstermekten ve müfettişlerce sorulan sorulara yasal dayanak olmaksızın cevap vermekten kaçınılması,

Teftiş veya soruşturmanın güçleştirilmesi;

Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,

İşyerinde kişilere veya mallara karşı zarar verebileceğine dair ihbar veya işaretler alınması,

halinde uygulanabileceği belirtilmektedir.



MADDE 54- Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında uzaklaştırmayı takip eden 3 iş günü içerisinde soruşturmaya başlanmasının gerektiği vurgulanmış ve anılan personel hakkında kişisel kin ve garaz nedeniyle keyfi olarak derhal soruşturmaya başlatmayan amirlerin hukuki yönden sorumlu olacakları hükme bağlanmıştır.

MADDE 55- Bu madde ile görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam edeceği ancak bu süre içerisinde sözleşme ücretinin 2/3'ünün ödenebileceği hüküm altına alınmıştır.

MADDE 56- Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce sözleşmesinin feshini gerektirmeyecek bir disiplin cezası verilenlerin, takibata mahal olmadığına ve beraetine karar verilenlerin, hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanların görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel teşkil etmeyen bir ceza ile hükümlü olup bu cezası ertelenenlerin haklarındaki kararın kesinleşmesi üzerine evvelce alınmış bulunan görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılarak göreve iadeleri sağlanmış bulunmaktadır. Ayrıca takibata mahal olmadığına veya beraetine karar verilenlerin kesilmiş olan 1/3 nisbetindeki sözleşme ücretleri de ilgililere iade edilebilecektir. Bunlar dışında görevden uzaklaştırma tedbirinin sözleşmeli personelin soruşturmaya konu olan fiilinin hizmetlerinin devamına engel olmaması halinde her zaman kaldırılabileceği, cezai kovuşturması tutuksuz olarak devam edenlerin göreve başlatılmasında sakınca görülmeyenlerin görevlerine döndürülebileceği ifade edilmektedir.

MADDE 57- 3460 ve 23 sayılı Kanunlara tabi kurumların personeli hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

MADDE 58- Bu madde ile teşebbüsler ve bağlı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanması sırasında doğacak tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanmasında Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevli kılınmaktadır.

MADDE 59- Bu madde ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddeleri ile 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi yürürlükten kaldırılmaktadır.

Geçici Madde 1- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli statüde çalışanlardan sosyal güvenlikleri



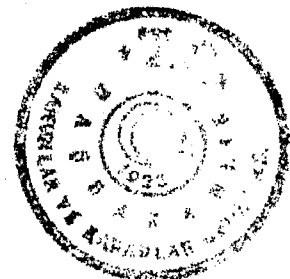
açısından Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olanların 2 ay içerisinde T.C.Emekli Sandığı ile ilgilendirilmesi öngörülmektedir.

Geçici Madde 2- Bu madde ile Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerde sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta bulunanların ekli (1) sayılı cetvel ile ihdas edilen kadrolara, bu Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Kanunda öngörülen şartları taşıyanların atanmış sayılacağı, bunlardan genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul ve daire başkanı, daire başkan yardımcısı, müdür ve müşavir unvanlı kadrolara yapılacak atamalarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet sürelerinin aranmayacağı öngörülmektedir. Diğer taraftan aynı maddede bu Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sözleşmeli statüden (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçirilenlerin intibaklarının, sözleşmeli statüde geçen hizmetleri memur statüsünde geçmiş kabul edilerek öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri hükümleri çerçevesinde yapılacağı belirtilmektedir.

Geçici Madde 3- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi hükmü uyarınca kadroları iptal edilmemiş olan personelin bu kadrolarda bulundukları sürece ikramiye dahil her türlü mali ve sosyal hakları saklı tutulmuş ve bu kadrolarda 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde sadece derece değişikliği ile disiplin hükümlerinin uygulanmasına münhasır olmak üzere unvan değişikliği yapılabileceği, ancak her ne sebeple olursa olsun boşalması halinde bu kadroların hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edileceği ve bir ay içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirileceği hükmüne bağlanmaktadır.

Geçici Madde 4- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda memur statüsüne geçirilen sözleşmeli personelin aylık ve ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımı tarihinden geçerli olmak üzere yeni statüleri esas alınmak suretiyle ödeneceği öngörülmektedir.

Geçici Madde 5- Bu maddede, geçici 2 nci madde uyarınca sözleşmeli personel statüsünden ekli (1) sayılı cetvellerde yer alan kadrolara intibak ettirilenlerin 15.2.1990 ve 15.12.1989 tarihli ücretlerinin karşılaştırılarak aradaki fark giderilinceye kadar mevcut ücretlerin ödenmesine devam olunacağı öngörülmektedir.



Geçici Madde 6- Sözleşmeli statüde çalışanlardan sözleşme ücretleri 15.12.1989 tarihi itibarıyla mevcut 3.600.000.-TL. tavanının üzerinde olanlara, yeni tesbit edilecek tavan ücretleri mevcut ücretlerine eşitleninceye kadar aldıkları sözleşme ücreti üzerinden ödemeye devam edilmesi öngörülerek müktesep hakları korunmaktadır.

Geçici Madde 7- Bu maddede sözleşme ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar çerçevesinde tesbiti yapıncaya kadar mevcut ücretlerin uygulanmasına devam edileceği ve sözkonusu tesbit yapıncaya kadar mevcut ücretlerde artış yapmaya, sözleşme tavan ücretleri ile fazla çalışma ücretlerini belirlemeye Yüksek Planlama Kurulu'nun yetkili olduğu belirtilmekte, diğer taraftan tesbit edilecek sözleşme ücretlerinin 15.12.1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretten düşük olması halinde ilgililere 15.12.1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam edileceği öngörülerek müktesep haklar korunmaktadır.

Geçici Madde 8- Bu madde ile bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olanlardan (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçirilenlerin sözleşmeli statüde geçen hizmet sürelerinin, iş sonu tazminatı almamış olmaları kaydıyla, T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümleri çerçevesinde emekli ikramiyesi ödenmesine esas hizmet süresinin tesbitinde dikkate alınacağı, (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçmek istemiyerek teşebbüs ve bağlı ortaklıklardan ayrılanlara ise sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri için iş sonu tazminatlarının ödeneceği hükme bağlanmaktadır.

Geçici Madde 9- Bu maddede özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup yönetim kademelerinde iş kanunları çerçevesinde personel çalıştıran ve ekli (1) sayılı cetvellerde yer almayan teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli hakkında yeni bir düzenleme yapıncaya kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği öngörülmektedir.

Bu kuruluşlarda genel müdür, genel müdür yardımcısı, yönetim kurulu üyelerinden seçimle gelenler hariç, diğerlerinin 2477 sayılı Kanuna göre atanacakları hükme bağlanmaktadır. Bu personel dışında kalanların atanmaları ise yönetim kurullarına bırakılmaktadır.

Geçici Madde 10- Bu madde ile bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıkların sözleşmeli personel pozisyonlarının unvan ve adetlerinin en geç 2 ay içinde Bakanlar



Kurulu Kararı ile tesbit edilmesi bu süre içinde mevcut pozisyonların kullanılmasına devam olunması hükmü getirilmektedir.

MADDE 60- Bu maddede bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ceza, sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyasi faaliyet yasağına ilişkin hükümlerinin kanunlaştığı tarihte, diğer hükümlerinin ise yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmektedir.

MADDE 61- Yürürlük hükmüdür.



**Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun
Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun
Hükmünde Kararname**

Kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejiminin düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılması; 12/3/1986 tarihli ve 3268 sayılı, 9/4/1987 tarihli ve 3347 sayılı, 12/10/1988 tarihli ve 3479 sayılı, 1/6/1989 tarihli ve 3569 sayılı Kanunların verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca 22/1/1990 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**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, yükümlülük ve sorumluluklarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde;

- a) İşin gerektirdiği nitelikleri haiz elemanların işe alınması ve işin gereğine uygun olarak yetiştirilmesi,
 - b) Verimlilik ve karlılık ilkelerine bağlı olarak maliyet bilinci içinde çalıştırılması,
 - c) Çalıştığı kuruluştaki göreve devamını özendirerek bir özlük hakları sisteminin gerçekleştirilmesi,
 - d) Yaratıcılığı, girişimciliği, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki,
- ilkeleri göz önünde bulundurulur.



İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

Madde : 3-

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

b. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetlerinin gerektirdiği 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 kadro unvanları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen diğer personel eliyle gördürülür ve bu kadrolara atanan personel atandıkları kadrolarda sözleşmeli olarak da çalıştırılabilirler. Bunlar hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulanır.

Ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen kadrolar dışında kalıp genel idare esaslarına göre yürütüldükleri teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca tespit edilecek diğer hizmetlere ait kadrolar Bakanlar Kurulu Kararı ile 1 sayılı cetvele dahil edilir.

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 İHTİYACI, ATAMA VE İŞE ALMA

PERSONEL İHTİYACI

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 Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılır.

ATAMA

Madde : 5- Teşebbüs genel müdürü ve genel müdür yardımcısı kadrolarına ilgili Bakanın teklifi üzerine ortak kararla atama yapılır. Bu kadrolara atanacaklar hakkında yüksek öğrenimi bitirmeleri ve görevlerini yerine getirebilecek bilgi ve tecrübeye sahip olmaları kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun istisnai memuriyete dair hükümleri uygulanır. 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 veya kapsam dışı 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 itibarıyla 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 ALINACAKLARDA ARANILACAK 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 karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamaları,

d) Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürlü olmamaları,

e) En az ortaokul mezunu olmaları,

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.

SINAV

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 DEĞİŞİKLİĞİ

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 değerlemesinin 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

PERSONELİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI

TARAFSIZLIK

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; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda bulunamaz ve bu çeşit eylemlere katılamaz.

TEŞEBBÜS PERSONELİNİN YÜKÜMLÜLÜK VE SORUMLULUKLARI

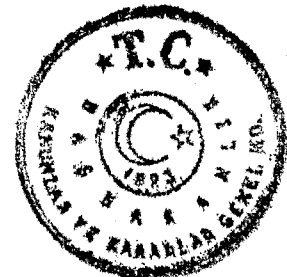
Madde 11- Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürü, yönetim ve danışma kurulu veya yönetim komitesi üyeleri ile her çeşit personeli;

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) 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 suçlardan dolayı haklarında Türk Ceza Kanununun 2 nci kitap üçüncü ve altıncı bablarındaki hükümler uygulanır.

c) 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) Görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işledikleri iddia olunan suçlardan dolayı teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi için ilgili Bakanın izni alınması şarttır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL HAKLAR

SOSYAL GÜVENLİK

Madde 12- Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanununa tabidir.

ÇEKİLME

Madde 13- Sözleşmeli personel, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkına sahiptir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YASAKLAR

SENDİKAL FAALİYET VE GREV YASAĞI

Madde 14- Sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi veya teşvik etmesi yasaktır.

BAŞKA İŞ VE HİZMET YASAĞI

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 fıkrada adı geçen görevlere atanabilirler.

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

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



b) Kanunla 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.

HEDİYE ALMA VE MENFAAT SAĞLAMA YASAĞI

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.

BASINA BİLGİ VEYA DEMEÇ VERME YASAĞI

Madde : 17- Sözleşmeli personel, göreviyle ilgili konularda basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına yetkili amirlerinin izni olmadan bilgi veya demeç veremez.

SIYASİ FAALİYET YASAĞI

Madde : 18- Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personeli siyasi faaliyette bulunamaz ve siyasi partilere üye olamazlar.

TOPLU EYLEM VE HAREKETLERDE BULUNMA YASAĞI

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

ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİNLER

ÇALIŞMA SAATLERİ

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.

YILLIK İZİN

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 şekildeki hizmet süresi bir yıldan az olanlar ile kısmi zamanlı istihdam edilenlerden bir yıldan az süreli sözleşme yapılanlara (yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçirilenler hariç) yıllık izin verilmez.

Yıllık izinler, teşebbüs veya bağlı ortaklığın uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin müteakip sözleşme döneminde kullanılması mümkün değildir.

MAZERET İZNI

Madde : 22- Sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 gün ücretli mazeret izni verilir. İhtiyat olarak silah altına alınanlar terhis oluncaya kadar ücretli izinli sayılırlar. Belirtilen bu haller dışında mazereti sebebiyle sözleşmeli personele bir sözleşme döneminde 10 gün ücretli izin verilebilir. Zaruret halinde ücret ödenmemek şartıyla 10 gün daha mazeret izni verilmesi mümkündür.

HASTALIK VE DOĞUM İZNI

Madde : 23- Sözleşmeli personelin hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz doğum izinleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır.

MUVAZZAF ASKERLİK

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

MALİ VE SOSYAL HAKLAR

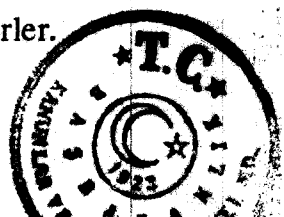
AYLIK VE ÜCRETLER

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.

Bu personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 21 nci maddesinde öngörülen ikramiyelerden yararlandırılır. İkrariyelerle ilgili olarak kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

b) Bakanlar Kurulu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların iş ve hizmet özelliklerini dikkate alarak bunları en çok üç gruba ayırmak suretiyle gruplandırmaya ve gruplar itibarıyla 3 ncü maddenin (b) bendine göre kadrolarında sözleşmeli çalıştırılacak personele ödenecek sözleşme ücretlerini kadro aylıklarının (ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar dahil) en çok altı katını geçmemek üzere tespiti yetkilidir.

Sözleşmeleri feshedilenler kadro aylıklarını almaya devam ederler.



c)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 halinde Bakanlar Kurulu sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını mali yılın ikinci yarısı için değiştirmeye yetkilidir.

TEMEL ÜCRET

Madde : 26- Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, 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 Yüksek Planlama Kurulunun onayına sunulur.

BAŞARI ÜCRETİ

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.

KIDEM ÜCRETİ

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.

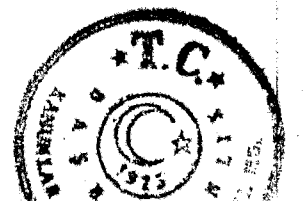
ÜCRETİN ÖDEME ZAMANI

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 ÇALIŞMA VE DİĞER 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.

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarınca yapılacak 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 ödemede bulunulur.

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

HARCIRAH

Madde : 31- Yurt içinde ve yurt dışında geçici olarak görevlendirilecek sözleşmeli personele gündelik ve yol gideri ödenir. Ödenecek gündelik miktarı 6245 sayılı Harcırar Kanunu uyarınca en yüksek Devlet memuru için belirlenen gündeliği geçmemek üzere ilgililerin görev ve unvanları dikkate alınarak teşebbüs veya bağı ortaklık yönetim kurullarınca tespit edilir.

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

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

TEDAVİ ÖLÜM VE CENAZE GİDERLERİ

Madde : 32- Sözleşmeli personelin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının resmi ve özel sağlık kuruluşlarında ayakta ve yatarak tedavileri ile 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 YARDIMLAR

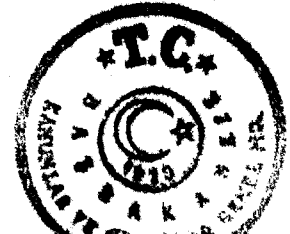
Madde : 33- Sözleşmeli personel, bedelini ödemek şartıyla teşebbüs veya bağı ortaklığın lojman, misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisleri, yemek ve diğer sosyal imkanlarından yararlanır.

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

ÇEŞİTLİ KURUL BAŞKAN VE ÜYELERİNİN ÜCRETLERİ

Madde : 34- a) Teşebbüslerde, bağı 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 Yüksek Planlama Kurulu'na belirlenen miktarda aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabilir.

b) Tahakkuk ettirilen ücret, prim, temettü ve benzeri ödemelerin, Yüksek Planlama Kurulu'na kararlaştırılan miktarı aşan kısmı ilgililere verilmeyerek bir ay içinde temsil olunan teşebbüs veya bağı ortaklığa ödenir.



c) Devlet iştiraklerinde Hazineyi temsilen görevlendirilen yönetim veya tasfiye kurulu üyeleri ile denetçiler hakkında da yukarıda hükümler dairesinde işlem yapılır.

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 ÜCRETLERİ

Madde : 36- Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yurt dışındaki şube, mağaza, büro ve benzeri yerlerinde istihdam edilecek sözleşmeli personele ödenecek ücret sürekli görevle yurt dışına gönderilenlere en çok 2 nci derecenin 1 nci kademesinde bulunan Dışişleri Bakanlığı meslek memuruna (bekar) ödenen aylığı geçmemek üzere teşebbüs yönetim kurullarınca belirlenir.

Yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek sözleşmeli personele ödenecek ücretler, sürekli çalışan sözleşmeli personelin ücretleri ile çalışma süreleri dikkate alınmak suretiyle teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca belirlenir.

VEKALET ÜCRETİ

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

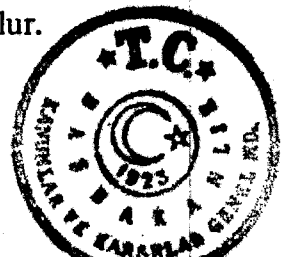
SİCİL VE BAŞARI DEĞERLEMESİ

PERSONEL KÜTÜĞÜ VE ÖZLÜK DOSYASI

Madde : 38- Sözleşmeli personel teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tutulacak sözleşmeli personel kütüğüne kaydolunur. Her sözleşmeli personele bir numara verilir ve bir özlük dosyası tutulur.

SİCİL DOSYASI

Madde : 39- Her sözleşmeli personelin bir sicil dosyası bulunur. Sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettiş raporları sicil dosyasına konulur.



ÖZLÜK VE SİCİL DOSYASININ ÖNEMİ

Madde 40- Sözleşmeli personelin başarılarının tespitinde, emekliye sevk edilmelerinde veya sözleşmelerinin yenilenmesinde ya da yenilenmeyerek feshinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.

SİCİL AMİRLERİ VE SİCİL YÖNETMELİĞİ

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 Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanarak Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle belirlenir.

BAŞARI DEĞERLEME DÜZEYLERİ

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.

SİCİL VE BAŞARI DEĞERLEMESİ SONUCUNDA YAPILACAK 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.

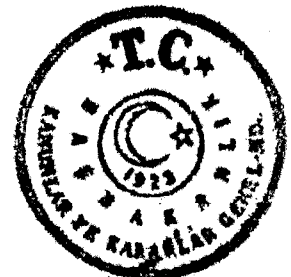
b-) (C) düzeyinde olanların, bulundukları görevin temel ücretine bu ücretin %2'si oranında,

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 DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

DİSİPLİN CEZALARI

Madde : 44- 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.

SÖZLEŞMENİN FESHİ VE SONA ERMESİ

Madde : 45- 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,
- İstek, yaş haddi, malüllük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.

SAVUNMA HAKKI

Madde : 46- 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.

DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZ

Madde : 47- 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.

DISİPLİN CEZALARININ KESİNLEŞMESİ

Madde : 48- Sözleşmenin feshini gerektiren disiplin cezalarının kesinleşmesi; teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının kararına bağlıdır.

CEZA KOVUŞTURMASI İLE DISİPLİN KOVUŞTURMASININ BİR ARADA YÜRÜTÜLMESİ

Madde : 49- 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.

ZAMANAŞIMI

Madde : 50- 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 UZAKLAŞTIRMA

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

Madde : 51- Görevden uzaklaştırma, 53 üncü maddede gösterilen haller nedeniyle görevi başında kalmasında sakınca görülecek sözleşmeli personel hakkında alınan ihtiyati bir tedbirdir.

YETKİLİLER

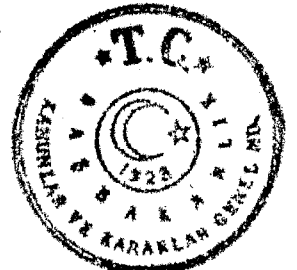
Madde : 52- Görevden uzaklaştırmaya yetkili olanlar şunlardır :

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

UYGULANACAĞI HALLER

Madde : 53- 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 UZAKLAŞTIRMADA AMİRİN SORUMLULUĞU

Madde : 54 - Görevinden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen 3 iş günü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

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

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRILAN SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde : 55- 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- 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 ertelenen,

sözleşmeli personel hakkında bu kararların kesinleşmesi üzerine görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılır. (b) bendindeki halin gerçekleşmesi durumunda sözleşme ücretinin kesilmiş bulunan 1/3 oranındaki kısmı ilgililere ödenir.

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



ONBİRİNCİ BÖLÜM

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

DİĞER KURUMLAR

Madde 57 - 3460 ve 23 sayılı Kanunlara tabi kurumların personeli hakkında bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanmaz.

UYGULAMANIN İZLENMESİ

Madde 58 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.

YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN HÜKÜMLER

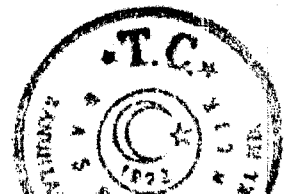
Madde 59 - 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesinin 6 numaralı bendinde yer alan "genel müdür yardımcıları" ibaresi madde metninden çıkarılmış, 12, 14, 41, 42, 45, 47, 48, 49, 50, 52 nci maddeleri ile 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli statüde çalışanlardan sosyal güvenlikleri bakımından Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi olanlar iki ay içinde T.C.Emekli Sandığı ile ilgilendirilirler.

Geçici Madde 2 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerinde sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta bulunanlar, ekli 1 sayılı cetvel ile ihdas edilen kadrolara, gerekli şartları haiz olmaları kaydıyla atanmış sayılırlar. Bu kadrolardan genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul ve daire başkanı, daire başkan yardımcısı, müdür ve müşavir unvanlı kadrolara yapılacak atamalarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 nci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet süreleri aranmaz. Bu Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sözleşmeli statüden 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçirilenlerin intibakları, sözleşmeli statüde geçen hizmetleri memur statüsünde geçmiş kabul edilerek öğrenim durumlarına göre yüксеlebilecekleri tavanı aşmamak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik ek geçici 1, 2 ve 3 ncü maddeleri hükümleri çerçevesinde yapılır.

Geçici Madde 3 - 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi uyarınca, kadroları iptal edilmemiş olan personelin bulundukları kadrolarda ikramiye dahil her türlü mali ve sosyal hakları saklıdır. Bu kadrolarda 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri çerçevesinde derece değişiklikleri ile disiplin hükümlerinin uygulanmasına münhasır olmak üzere unvan değişiklikleri yapılabilir. Bu kadrolar; ilgililerin ekli 1 sayılı cetveldeki bir kadroya atanmaları, kendi istekleri ile sözleşmeli statüye geçmeleri veya emeklilik, istifa, ölüm ve benzeri sebeplerle boşaldığı takdirde, hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilerek bir ay içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Geçici Madde 4 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda ekli 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçirilen personelin aylık ve ücretleri bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımı tarihinden geçerli olmak üzere yeni statülerine göre ödenir.



Geçici Madde 5- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmakta olanlardan; bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca; 1 sayılı cetvellerde yer alan kadrolara intibak ettirilenlerin 15/12/1989 tarihi itibarıyla almakta oldukları net aylık ücret tutarının 15/2/1990 tarihi itibarıyla alacakları net aylık ücret tutarından fazla olması halinde 15/12/1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam olunur.

15/12/1989 ve 15/2/1990 tarihlerindeki aylık ücret olarak; sözleşmeli personel bakımından net aylık sözleşme ücreti; 1 sayılı cetveldeki kadrolara intibak ettirilenler bakımından aylık gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylıkları ile ikramiyelerden bir aya isabet eden net tutar ve diğer zam ve tazminatlar dahil bütün ödemelerin net aylık tutarı alınır. İkramiyeden bir aya isabet eden miktar; ilgili mevzuatı uyarınca 1990 yılında ödenmesi gereken yıllık ikramiye sayısı ile 1990 yılının birinci yarısı için belirlenmiş gösterge ve katsayılar esas alınmak suretiyle bulunacak net ikramiye tutarı çarpımının 1/12'si olarak hesaplanır.

Geçici Madde 6- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmaya devam edeceklerden 15/12/1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretleri mevcut 3.600.000 lira ücret tavanının üzerinde tespit edilmiş bulunanların sözleşme ücretleri tespit edilecek yeni sözleşme ücret tavanına eşitleninceye kadar, 15/12/1989 tarihi itibarıyla tespit edilen sözleşme ücreti üzerinden ödenmeye devam edilir.

Geçici Madde 7- Sözleşme ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar çerçevesinde tespiti yapılınca kadar mevcut ücretlerin uygulanmasına devam edilir ve sözkonusu tespit yapılınca kadar mevcut ücretlerde artış yapmaya, 25 nci maddenin (c) bendi ve 30 uncu maddeye göre tespit yapılınca kadar da sözleşme tavan ücretleri ile fazla çalışma ücretlerini belirlemeye Yüksek Planlama Kurulu yetkilidir.

Bu Kanun Hükmünde Kararname uyarınca tespit edilecek sözleşme ücretlerinin 15.12.1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretten düşük olması halinde ilgililere 15.12.1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam olunur.

Geçici Madde 8- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olanlardan 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçirilenlerin sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri , işsonu tazminatı almamış olmaları kaydıyla, 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümleri çerçevesinde emekli ikramiyesi ödenmesine esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınır. 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçmek istemeyerek teşebbüs veya bağlı ortaklıklardan ayrılanlara sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri için iş sonu tazminatları ödenir.

Geçici Madde 9- Özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup yönetim kademelerinde iş kanunları çerçevesinde personel çalıştıran ve ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli hakkında ,yeni bir düzenleme yapılınca kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu 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.

Geçici Madde 10- Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıkların sözleşmeli personel pozisyonlarının ünvan ve adetleri en geç 2 ay içinde Bakanlar Kurulu Kararı ile tesbit edilir. Bu süre zarfında mevcut pozisyonların kullanılmasına devam edilir.



GENEL GEREKÇE

Kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejimini düzenleyen 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddeleri Anayasa Mahkemesinin 22/12/1988 tarih ve 1988-55 sayılı kararı ile iptal edilmiş olduğundan, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözkonusu iptal kararının gerekçeleri de dikkate alınarak kamu iktisadi teşebbüsleri personel rejimi yeniden düzenlenmektedir.

Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçelerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

1- 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile KİT'lerde işçiler dışında sadece "sözleşmeli personel" çalıştırılması öngörülmüştür. Oysa, kamu iktisadi teşebbüslerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetleri mutlaka vardır ve Anayasanın 128 nci maddesine göre bu hizmetlerinin "memurlar" veya "diğer kamu görevlileri" eliyle gördürülmesi gerekir. 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sadece "sözleşmeli personel" öngördüğü, "memur" veya "diğer kamu görevlisi"ne yer vermediği için Anayasanın 128 nci maddesine aykırıdır.

2- Sözleşmeli personel ile aktedilen sözleşmeler "hizmet sözleşmesi" niteliğinde değil bir "idari sözleşme" niteliğindedir. Bunların yönetimle ilişkilerinden çıkan uyuşmazlıklar kamu hukukuna göre ancak idari yargı yerinde çözümlenir.

Diğer taraftan, Anayasanın 91 nci maddesine göre, Anayasanın 2 nci kısmının 2 nci bölümünde yer alan hak arama özgürlüğüne ilişkin konuların Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmesi de mümkün bulunmamaktadır.

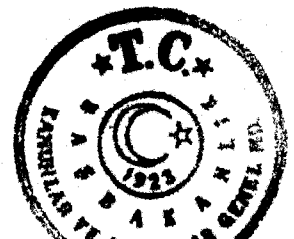
Bu nedenlerle ihtilafların çözüm yerinin adli yargı olarak gösterilmiş olması Anayasanın 37, 91 ve 155 nci maddelerine aykırıdır.

3- Aynı işi yapan, aynı sorumluluğu paylaşan ve kamu hukuku ilişkisi içinde çalışan kişilerin aynı statü içinde bulunmaları gerekirken ayrı statülerde ve çok farklı ücretlerle çalıştırılmaları Anayasanın eşitlik ilkesini öngören 10 uncu maddesine aykırıdır.

4- Sözleşmeli personel ihtiyacını belirlemekten, sözleşmeli personel sayısına sınırlamalar getirmeye, sözleşme ücret gruplarının tavan miktarlarını saptamaya, yollukların, başarı ve kıdem ücretlerini hesaplama yönteminin tespiti ve bu konularda gerekli düzenlemelere kadar çok geniş bir alanda Yüksek Planlama Kuruluna yetki verilmesi yasama yetkisinin Yüksek Planlama Kuruluna devredilmesi anlamına gelmekte ve Anayasanın yetki devrini yasaklayan 7 nci maddesiyle kamu görevlilerinin özlük haklarına ilişkin düzenlemenin ancak kanunla yapılabileceğini öngören 128 nci maddesine aykırıdır.

İptal gerekçeleri bu şekilde özetlenebilecek olan Anayasa Mahkemesi kararında ayrıca yapılacak yeni düzenlemeye ışık tutmak amacıyla aşağıdaki görüşlere yer verilmiştir.

1- KİT'lerde "memur" ve "diğer kamu görevlileri"nden hangisinin ya da ikisinin de çalıştırılabileceğine ilişkin tercih yasa koyucunun takdirine bağlıdır.



2- Devlet genel idare esasları dışındaki hizmetlerde birer "çalıştırılan" konumundaki sözleşmeli personelin hukuksal statüsünü belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için yapılacak idari sözleşmelere esas olmak üzere, Anayasanın 128 nci maddesinin 2 nci fıkrası ile memur ya da diğer kamu görevlileri için, 49-55 nci maddeleri ile de işçiler için getirilmiş bulunan güvencelerin benzerlerini KİT'lerin hizmet özelliklerine uygun ögeleri içeren bir çerçeve yasa ile kurallara bağlamak zorundadır.

Bu açıklamalar ışığında karar uyarınca yapılması gereken düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

1- Anayasa Mahkemesi kararında "KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetleri mutlaka vardır" denildiği için öncelikle KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları hizmetlerinin tespit edilmesi ve bu hizmetlerinde "memur" veya "diğer kamu görevlisi" çalıştırılması gerekmektedir.

2- KİT'lerde "atama" suretiyle işe alınması gereken memur veya diğer kamu görevlilerinin istihdam edilmesi zorunluluğu KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetlerinde çalışan sözleşmeli personelin memur veya diğer kamu görevlisi statüsüne geçirilmesini gerektirmektedir.

3- Bu memur veya diğer kamu görevlilerine verilecek statü ve ücretlerin aynı işi yapan, aynı sorumluluğu taşıyan ve kamu hukuku ilişkisi içinde bulunanlara yakın olması gerekmektedir.

4- Anayasanın 128 nci maddesine göre bunlara verilecek ücret ve diğer özlük haklarının kanunla belirlenmesi gerekmektedir.

5- KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri dışındaki hizmetlerde sözleşmeli personel çalıştırılması mümkündür. Ancak, "çalıştırılan" konumundaki sözleşmeli personelin hukuksal statüsünü belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için bir çerçeve kanun çıkarılmak suretiyle sözleşmeli personele memurlar veya işçiler gibi güvence sağlanması gerekmektedir.

6- Sözleşmeli personelle ilgili ihtilafların idari yargı yerinde görülmesi gerekmektedir.

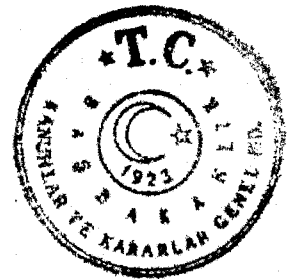
Açıklanan bu nedenlerle tasarıda benimsenen yaklaşım KİT'lerde sözleşmeli personel uygulamasına;

a) Anayasa Mahkemesi kararına uygunluğun sağlanması,

b) Uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi,

suretiyle devam edilmesidir. Anayasa Mahkemesi kararına uygunluğun sağlanması amacıyla mevcut sözleşmeli personel rejiminde yapılan önemli değişiklikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1- Anayasa Mahkemesi KİT'lerde sözleşmeli personelin yanı sıra "memur" veya "diğer kamu görevlisi" çalıştırılmasını zorunlu gördüğünden; "memur" veya "diğer kamu görevlileri" grubundan "memur" grubunun çalıştırılması tercih edilmiştir.



2- KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerinin genel müdür, genel müdür yardımcıları, daire başkanları, bölge, il, müessese ve seksiyon müdürleri, denetim elemanları ile kadroları ekli 1 sayılı cetvelde belirtilen personel vasıtasıyla gördürülebileceği kabul edilmiş ve halen sözleşmeli statüde çalıştırılan bu kesimin "memuriyete" geçirilmesi öngörülmüştür. Bu kesimin ayrıca bu kadrolara atanacakları diğer taraftan bunların sözleşmeli olarak çalıştırılmaları imkanı da getirilmiştir.

3- Üst yönetim kadrolarında yetenekli elemanlarının çalıştırılması amacıyla genel müdür ve genel müdür yardımcısı kadroları istisnai memuriyet haline getirilmiştir.

4- Anayasa Mahkemesi kararında "Devlet sözleşmeli personelin hukuksal niteliğini belirlemek ve istihdam güvencesini sağlamak için yapılacak idari sözleşmelere esas olmak üzere;

* Anayasanın 128 nci maddesinin 2 nci fıkrasıyla memurlara,

* Anayasanın 49-55 nci maddeleri ile işçilere,

verilen güvencelerin benzerlerini bir çerçeve yasa ile kurallara bağlamak zorundadır."

denildiğinden sözleşmeli personele memur veya işçiler gibi güvence verilmesi gerekmektedir. Tasarıda sözleşmeli personelin güvence ve hukuksal çerçevesinin memurlara benzer bir şekilde tespit edilmesi tercih edilmiştir.

Bu amaçla sözleşmeli personelin;

- a) İşe alınması ve yükselmesi,
- b) Ödev ve sorumlulukları,
- c) Hakları,
- d) Uymaları gereken yasakları,
- e) Çalışma saatleri ve izinleri,
- f) Mali ve sosyal hakları,
- g) Disiplin cezaları,
- h) Görevden uzaklaştırma esasları,
- ı) Sözleşmesine son verilme nedenleri,

Kanunla düzenlenmek suretiyle güvencesiyle tabi olacağı hukuki çerçeve belirlenmektedir. Sözleşmenin feshinde veya yenilenmesinde sicil veya başarı değerlemesinin esas alınacağı belirtilmek suretiyle güvence sağlanmaktadır.

5- Sözleşme ücret tavanının bütçe kanunlarıyla tespit edilmesi öngörülmüştür.

Uygulamada görülen aksaklıkların giderilmesi için yapılan değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

1- Sözleşme ücretlerinin tesbitinde teşebbüslerin tam yetkili kılınmaları nedeniyle memur statüsünde çalışanlarla sözleşmeli çalışanlar arasında bazı hallerde ortaya çıkan aşırı ücret farklarının giderilebilmesi için, unvanlar itibarıyla sözleşme ücretlerinin tavanının



belirlenmesi ve belirlenen tavan içinde ücretin teşebbüslerce belirlenmesi esası getirilmektedir.

2- Başarı ücreti ve kıdem ücreti miktarları temel ücretin belirli bir yüzdesi olarak tesbit edilmiştir.

3- Yabancı dil tazminatı ödenmesi öngörülmektedir.

4- İstisnai ve zaruri hallere münhasır olmak üzere fazla çalışma ücreti öngörülmektedir.

5- Yıllık izin süresi memurlarinkine paralel hale getirilmiştir.

6- Sözleşmeli personel pozisyonlarının ihdas, değişiklik ve iptalinin Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılması esası getirilmektedir.

7- Sözleşmeli personel sosyal güvenlikleri bakımından T.C.Emekli Sandığına tabi tutulmaktadır. Böylece memur kadrolarından sözleşmeye geçenler ile ilk defa açıktan sözleşmeli olanlar arasındaki sosyal güvenlik kuruluşu farklılığı giderilmektedir.

Statü değiştiren sözleşmeli personel ile belirlenen tavanın üzerinde ücret alan sözleşmeli personelin müktesep hakları aşağıda belirtilen şekilde saklı tutulmaktadır.

İlgililerin eline 15 Aralık 1989 tarihi ile yeni statüleri üzerinden ücret alacakları 15 Şubat 1990 tarihi itibarıyla ele geçen net ücretler mukayese edilecek ve 15 Aralık 1989 tarihi itibarıyla yapılan ödemenin yeni statü için öngörülen ödemedan fazla olması halinde, bu ödemeye devam edilecektir. Fark ödemesi yeni statüsüne göre alacağı ücret 15 Aralık 1989 tarihi itibarıyla alacağı ücrete eşit oluncaya kadar devam edilecektir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında istihdam edilecek personelin işe alınmaları, görev ve yetkileri, nitelikleri, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleri ile diğer özlük haklarının düzenlenmesi öngörülmektedir.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıkların tanımları 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde yapılmıştır. Dolayısıyla aynı maddede "sermayesinin tamamı bir iktisadi devlet teşekkülüne veya kamu iktisadi kuruluşuna ait olup, ona bağlı işletme ve işletmeler topluluğu" olarak tanımlanan "müessese" personeli hakkında da bunların bağlı olduğu kamu iktisadi teşebbüsleri personeli hakkında uygulanacak olan bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 2- Kanun hükmünde Kararname kapsamına giren sözleşmeli personelin işin gereğine uygun olarak yetiştirilmesi, verim ve karlılık ilkelerine bağlı olarak çalıştırılmaları, göreve devamlarını özendirecek bir özlük hakları sisteminin sağlanması ve yaratıcılık, girişimcilik, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak teşviki temel ilkeler olarak alınmıştır.

MADDE 3- Bu madde ile kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilecek personelin hukuki statüsü Anayasa mahkemesinin 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddelerinin iptaline dair gerekçeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmektedir. İptal kararında "her kamu iktisadi teşebbüsünün Anayasanın 128 inci maddesinde belirtilen ve genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri mutlaka vardır ve bu hizmetlerin memurlar veya diğer kamu görevlileri eliyle gördürülmesi gerekir" denildiğinden KİT'lerin bu hizmetlerinin genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese müdürleri, bölge ve il müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile kadro unvanları (1) sayılı cetvelde gösterilen personel eliyle gördürülmesi ve bu personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Kanuna tabi tutulması öngörülmüştür.

Bu personelin atandığı kadrolarda sözleşmeli olarak çalıştırılması hükme bağlanmaktadır. Yani personel önce kadroya atanacak, sonra sözleşme yapılacaktır. Bu sistemle teşebbüs ve bağlı ortaklıkta sürekli kamu hizmeti görecekler için kadrolar cazip hale getirilmektedir.

Diğer taraftan aynı maddede, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürüttükleri ancak kadro unvanları (1) sayılı cetvelde yer almayan diğer hizmetlerine ait kadroların da (1) sayılı cetvele ilave edilmesi hususunda Bakanlar Kuruluna yetki



verilmektedir. Böylece (1) sayılı cetvelde yer almamakla birlikte ilerde genel idare esaslarına göre yürütülen hizmet olduğuna Bakanlar Kurulunca karar verilen kadroların da (1) sayılı cetvele ilave edilebilmesi imkanı getirilmektedir.

Anayasa mahkemesinin iptal kararında KİT'lerin genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken hizmetleri dışındaki hizmetlerinde birer "çalıştırılan" konumunda sözleşmeli personel istihdam edilebileceği belirtildiğinden, mevcut sözleşmeli personel uygulamasına genel idare esaslarına göre yürütülmesi zorunlu olmayan hizmetlere münhasır olarak devam edilmesi öngörülmektedir. Maddede ayrıca sözleşmeli personelin işin özelliğine göre yılın veya günün belirli sürelerinde kısmi zamanlı olarak istihdam edilebileceği, memurlar ve sözleşmeli personelin toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamayacağı veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak bunlara aynı ve nakdi yarar sağlanamayacağı ve işçilerin bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olmadıkları belirtilmektedir.

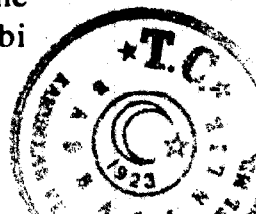
MADDE 4- Bu madde ile teşebbüs ve bağı ortaklıkların personel ihtiyacının ne şekilde karşılanacağı açıklanmaktadır.

MADDE 5- 1 sayılı cetvelde yer alan kadrolardan genel müdür ve yardımcılarının hizmet süresine bakılmaksızın Bakanın teklifi üzerine ortak kararla atanacağı öngörülmektedir. Diğer kadrolara atama usulü de hükme bağlanmaktadır.

MADDE 6- Bu madde ile sözleşmeli personelin yönetim kurulu kararı ile işe alınabileceği, sınırlarını belirtmek suretiyle yönetim kurullarının bu yetkilerini daha alt kademelere devir edebileceği, sözleşmenin 1 yıllık olacağı ancak ilk defa açıktan işe alınacaklarla 6 aylık sözleşme yapılacağı ve sözleşme süresi içinde görev ünvanı ve görev yeri değiştirilen personelin sözleşmelerinin yeniden tanzim edileceği açıklanmaktadır.

MADDE 7- Bu maddede sözleşmeli olarak hizmete alınacaklarda aranacak genel ve özel şartlar ayrıntılı bir şekilde tek tek sayılmış olup, bu göreve alınacakların en az ortaokul mezunu olma şartı aranmakta, ortaokul mezunu olmaması halinde ilkökul mezunlarının da alınması imkanı sağlanmaktadır. Bununla birlikte personelde aranılacak diğer özel şartların yönetim kurullarınca çıkarılacak bir yönetmelikle tesbit edileceği hususuna yer verilmiştir.

MADDE 8- Bu madde ile sözleşmeli olarak alınacak personelin işin özelliğine göre yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavına tabi



tutulacakları, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memuriyete geçenlerle mecburi hizmetlilerin sınava tabi tutulmayacakları, sınav konuları ile sınava ilişkin diğer hususların yönetim kurullarınca çıkarılacak yönetmelikle tesbit edileceği öngörülmektedir.

MADDE 9- Sözleşme süresi içinde hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görev veya görev yerinin değiştirilebileceği, aynı yerdeki görev yerlerinin değişikliğinde tebliğ gününü izleyen iş gününde; başka yerlerdeki görev yerinin değişmesi halinde ise tebliğ tarihinden itibaren 15 nci günü izleyen iş gününde göreve başlamaları hükme bağlanmaktadır.

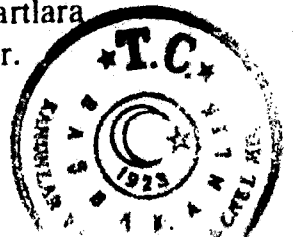
MADDE 10- Bu madde ile sözleşmeli personelin bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını ve zararını hedef tutan davranışlarda bulunamayacakları, görevlerini yaparken, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve meshep ayrımı yapamayacakları, siyasi ve ideolojik beyanda bulunamayacakları ve bu amaçla da eyleme katılamayacakları açıklanmıştır.

MADDE 11- Bu madde ile teşebbüs ve bağlı ortaklıklar ile müesseselerin bütün personelinin sermaye ve diğer kaynaklarını kârlılık ve verimlilik esaslarına göre kullanmak ve değerlendirmek hususunda gereken özeni göstermekle yükümlü oldukları, görevlerinden dolayı teşebbüs ve bağlı ortaklıklara verdikleri zararlar nedeniyle özel hukuk hükümlerine tabi olacakları, para ve para hükmündē evrak ve senetler ile bilanço tutanak rapor ve benzeri belge ve defterler üzerinde işledikleri suçlardan dolayı Türk Ceza Kanununa göre tecziye edilecekleri hükme bağlanmaktadır.

Ayrıca, görevlerinden ayrılmış olsalar bile görevleri sırasında edindikleri gizli bilgileri yetkili amirin izni olmadan açıklayamayacakları, aksi halde bunlar hakkında Türk Ceza Kanununun 229 uncu maddesi hükümlerinin uygulanacağı ve görevleri nedeniyle işledikleri suçlardan dolayı genel müdür ve yönetim kurulu üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi için ilgili Bakanın izninin alınmasının şart olduğu açıklanmaktadır.

MADDE 12- Sözleşmeli statüde istihdam edilen personelin sosyal güvenlikleri yönünden 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığına tabi olacakları belirtilmektedir

MADDE 13- Bu madde ile sözleşmeli personelin sözleşmede belirtilen şartlara uymak koşuluyla görevlerinden çekilebilecekleri belirtilmektedir.



MADDE 14- Bu madde ile sözleşmeli personelin sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, greve karar vermesi, greve katılması, bu yolda propaganda yapması, desteklemesi ve teşvik etmesi yasaklanmış bulunmaktadır.

MADDE 15- Bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında teşebbüslerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personelinin, başka iş ve hizmet yasağı açıklığa kavuşturulmakta kısmi zamanlı sözleşmeli personel için bu yasağın sözleşmelerinde belirleneceği hükme bağlanmaktadır. Hangi iş ve hizmetlerin bu yasak kapsamı dışında kalacağı da ayrıca tadat edilmekte ve bu yasağa aykırı hareket edenlerin sözleşmelerinin fesh edileceği esası benimsenmektedir.

MADDE 16- Bu madde ile sözleşmeli personelin her ne şekilde olursa olsun hediye istemesi veya hediye kabul etmesi veya iş sahiplerinden borç para alması veya istemesi yasaklanmıştır.

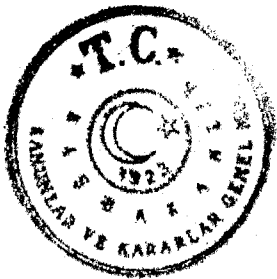
MADDE 17- Sözleşmeli personelin göreviyle ilgili konularda yetkili kılınmadan basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına demeç veremeyecekleri belirtilmektedir.

MADDE 18- Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personelin siyasi faaliyette bulunamayacakları ve siyasi partilere üye olamayacakları öngörülmektedir.

MADDE 19- Sözleşmeli personelin hizmetlerini aksatacak veya kuruma zarar verecek şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri, göreve gelmemeleri veya görevlerini yavaşlatmaları veya aksatmaları sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaklanmakta, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayet edilemeyeceği öngörülmektedir.

MADDE 20- Sözleşmeli personelin haftalık çalışma sürelerinin 40 saat olduğu haftalık çalışma süresi dikkate alınarak çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık arz eden hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tesbitine teşebbüs veya bağlı ortaklığın yönetim kurullarının yetkili olduğu belirtilmektedir.

MADDE 21- Bu madde ile sözleşmeli personele verilebilecek yıllık izin süreleri düzenlenmektedir. Hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara 30 gün yıllık izin verileceği ve yıllık izinlerin tesbitinde 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci



maddesinde sayılan kurumlarda geçen hizmet süreleri ile askerlikte geçen hizmet sürelerinin dikkate alınacağı, hizmeti 1 yıldan az olanlara yıllık izin verilemeyeceği, yıllık izinlerin amirin uygun bulacağı zamanlarda toptan veya kısım kısım kullanılabileceği ancak, bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin bir sonraki sözleşme döneminde kullanılamayacağı öngörülmüştür.

MADDE 22- İsteği üzerine sözleşmeli personele kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için 5 gün ücretli izin verileceği, ihtiyat askerlik nedeniyle silah altına alınanların ücretli izinli sayılacakları, bu haller dışında sözleşme döneminde ücretli olarak 10 günlük mazeret izni verileceği zorunlu nedenlerle ücret ödenmemek koşuluyla ikinci bir 10 günlük daha izin verilebileceği açıklanmaktadır.

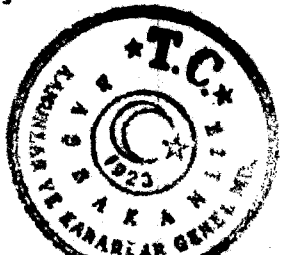
MADDE 23- Bu madde ile sözleşmeli personelin hastalık izinleri ile ücretli veya ücretsiz doğum izinleri hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılacağı hükmü öngörülmektedir.

MADDE 24- Bu maddede muvazzaf askerlik görevini ifa için görevinden ayrılan sözleşmeli personelin askerlik hizmetlerinin bitiminden itibaren 1 ay içinde başvurması halinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca işe başlatılacağı, muvazzaf askerlikte geçen sürelerin, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sırada iktisap etmiş oldukları emekli keseneğine esas derecelerinde kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirileceği öngörülmektedir.

MADDE 25- Bu madde ile 1 sayılı cetvelde yer alan memurlar aylık ve diğer özlük hakları yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi tutulmaktadır. Bu personele ayrıca iki ikramiye verilmesi öngörülmektedir.

Bakanlar Kurulu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların iş ve hizmet özelliklerini dikkate alarak üç gruba ayırmak suretiyle gruplar itibarıyla kadroya atanıp sözleşmeli çalıştırılacak personele kadro aylıklarının, ek gösterge ve her türlü zam ve taminatlar dahil altı katını geçmemek üzere sözleşme ücretlerini tesbite yetkili kılınmaktadır.

Sözleşmenin herhangi bir sebeple feshi halinde ilgilinin atandığı kadrosunun aylığını almaya devam edeceği vurgulanmak suretiyle sözleşmenin feshinin ilgilinin maduriyetine sebep olmayacağı açıkça ortaya konulmuştur.



Diğer sözleşmeli personelin ücretlerinin ise temel ücret ile başarı ve kıdem ücretlerinin toplamından oluşacağı bu ücret tavanlarının her yıl bütçe kanunları ile belirleneceği hükme bağlanmaktadır.

Devlet memurları katsayısının mali yılın ikinci yarısında değişmesi halinde sözleşme ücret tavanlarını değiştirmeye Bakanlar Kurulunun yetkili kılınması hükmü getirilmektedir.

MADDE 26- Bu madde ile sözleşmeli personele verilecek temel ücretin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edileceği belirtilmektedir. Buna göre teşebbüs ve bağlı ortaklıklar sözleşmeli personele unvanları itibarıyla uygulayacakları azami temel ücret miktarlarına ilişkin tekliflerini bir önceki yılın Kasım ayının 15'ine kadar Devlet Personel Başkanlığına göndermeleri, anılan başkanlığın önerileriyle birlikte ücret tavanlarının Yüksek Planlama Kurulunca tesbit edilmesi öngörülmektedir.

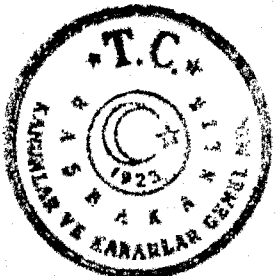
MADDE 27- Sözleşmeli personelin başarıları A, B ve C düzeyi şeklinde tesbit edilmekte ve bunlara temel ücretlerinin %2-8'i arasında başarı ücretinin ödeneceği açıklanmaktadır.

MADDE 28- Bu madde ile sözleşmeli personel, sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresinin 5 nci yılın bitiminden itibaren hizmet yıllarına göre 4 gruba ayrılmış ve hizmet sürelerine göre bunlara temel ücretlerinin %2 ile %5 oranında kıdem ücretinin verilmesi öngörülmüştür.

MADDE 29- Sözleşmeli personele ücretlerinin her ayın 15'inde peşin ödeneceği, ilk defa sözleşmeli statüde göreve başlayanların ücretlerinin gün hesabıyla ay sonunda verileceği, emeklilik ve ölüm halleri dışında görevden ayrılmalar halinde çalışılmayan günlere tekabül eden ücretlerin ilgililerden tahsil edileceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 30- Sözleşmeli personele normal çalışma saatleri dışında ve hafta tatillerinde zorunlu ve istisnai hallerde münhasır olmak üzere fazla çalıştırma yaptırılabilir; fazla çalışma yaptırılacak personel sayısının toplam personelin %5'ini geçmeyeceği, bunlara temel ücretlerinin %15'ini geçmemek üzere fazla çalışma ücreti ödeneceği öngörülmektedir.

Ayrıca, sözleşmeli personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar dahilinde ve yabancı dil başarı düzeyine göre bildiği her yabancı dil için temel ücretin %2'si ile %10'u arasında yabancı dil tazminatının ödeneceği belirtilerek yabancı dil öğrenilmesi teşvik edilmektedir.



MADDE 31- Bu madde ile yurt içinde veya yurt dışında geçici görevle görevlendirilecek sözleşmeli personele 6245 sayılı Harcırah Kanunu uyarınca gündelik ve yolluklarının ödeneceği ve ödenecek gündeliğin en yüksek Devlet memuruna ödenecek gündeliği geçmemek üzere yönetim kurulunca tesbit edileceği öngörülmektedir. Ancak ilk defa sözleşmeli statüde göreve başlayacaklara ikamet mahali ile görev mahali arasında kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu aile efradına harcırah ödenemeyeceği belirtilmektedir.

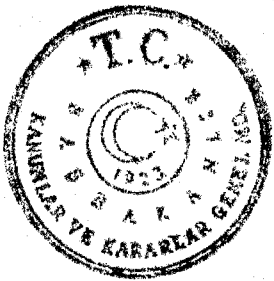
MADDE 32- Sözleşmeli personelden, kendisinin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu anne, baba ve çocuklarının tedavi giderleri, doğum ve ölüm yardımları hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uyarınca işlem yapılacağı ve ölüm yardımının hesaplanmasında temel ücretinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

MADDE 33- Bu madde ile bedelini ödemek suretiyle kuruma ait lojman, misafirhane, eğitim ve dinlenme tesisleriyle, yemek ve diğer sosyal imkanlardan sözleşmeli personelin yararlandırılacakları ve işin özelliği dikkate alınarak sözleşmeli personele demirbaş olarak araç, gereç ve giyim eşyası verileceği ve bu yardımlar karşılığı olarak ne şekilde olursa olsun nakdi olarak herhangi bir ödeme yapılamayacağı belirtilmektedir.

MADDE 34- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs mensupları, diğer kamu görevlileri veya dışarıdan atanan veya seçilen yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine her yıl Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen miktarları geçmemek üzere aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabileceği açıklanmaktadır.

MADDE 35- Görevlerinde olağanüstü başarı gösteren, verimlilik veya karlılığı artıran, teşebbüs veya ortaklığın faaliyetlerine ilişkin yararlı buluş getirenlerle büyük bir zararın doğmasını üstün gayret sonucu önleyenlere genel müdürce bir aylık yönetim kurulu kararıyla ise iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilmesi öngörülmektedir.

MADDE 36- Bu madde ile teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yurt dışındaki şube, mağaza, büro ve benzeri yerlerde istihdam edilecek sözleşmeli personele sürekli görevle yurt dışında bulunan ve en çok ikinci derecenin birinci kademesinden aylık alan Dışişleri Bakanlığı bekar meslek memuruna ödenen yurt dışı aylığını geçmemek üzere yönetim kurulunca belirlenecek miktarda ücret ödenmesi öngörülmektedir.



Ayrıca, kısmi statüde çalıştırılacak personele ödenecek sözleşme ücretlerinin, sürekli çalışan personelin ücretleriyle çalışma süreleri dikkate alınarak yönetim kurullarınca tesbit edilmesi öngörülmüştür.

MADDE 37- Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hüküm olunup tahsil edilen vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması hükme bağlanmaktadır.

MADDE 38- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personelin personel kütüğüne kayıt edileceği, her personele ayrı bir sicil numarası ve bir özlük dosyasının tutulmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir.

MADDE 39- Her sözleşmeli personele ait bir sicil dosyasının bulunacağı, sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile hakkında müfettişlerce rapor tanzim edilmesi halinde bu raporların sicil dosyalarında muhafaza edileceği belirtilmektedir.

MADDE 40- Bu madde ile sözleşmeli personelin başarılı olup olmadıkları, emekliye sevk işlemleri veya sözleşmelerinin yenilenip yenilenmemesi hususlarında özlük ve sicil dosyalarındaki bilgilere göre işlem yapılabileceği açıklanmaktadır.

MADDE 41- Bu madde ile sicil amirleri, değerlendirme dönemi, sicilde bulunacak bilgiler, ayrılma hallerinde verilecek siciller, raporların şekli, değerlemeye esas alınacak sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not ve bunların değerlendirilmesi, muhafazası ve verilen sicillere yapılacak itirazlar ile bu itirazları inceleyecek merciler ve diğer hususların Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanıp Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir.

MADDE 42- Bu madde ile sözleşmeli personelin başarı düzeyleri dört grupta toplanmış ve verilen puanlamaya göre en düşük puanlı grup ile en yüksek puanlı grup belirtilmiştir.

MADDE 43- Bu maddede başarı düzeyleri (D) değerlemesinde olanların bulundukları görevin temel ücret tutarı ile başka bir sicil amirinin yanında altı ay süre ile denenecekleri, bu süre sonunda da (D) başarı düzeyinde olanların sözleşmelerinin feshedileceği ve bunlar hakkında 5434 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı; A, B ve C başarı grubunda bulunanlarla temel ücretlerine %8 ile %2'si arasında değişen oranlarda başarı ücretleri ilave edilmek suretiyle



sözleşmelerinin yenileneceği, (D) başarı düzeyinde olanlara ise başarı ücretinin ödenemeyeceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 44- Bu madde ile disiplin cezaları ile disiplin cezalarını vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uyarınca işlem yapılması; ancak kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 nci maddesinin (C) fıkrasında olduğu gibi sözleşme ücretinden aylıktan kesme cezası oranlarında ceza uygulanacağı hükmü öngörülerek Devlet memurlarının aylıktan kesme cezası ile paralellik sağlanmaktadır.

MADDE 45- Bu madde ile sözleşmeli personelin mazeretsiz olarak kesintisiz 5 gün, bir sözleşme döneminde kesintili olarak mazeretsiz 10 gün göreve gelmemesi, işe alınma şartlarından birinin olmaması veya sonradan kaybedilmesi, görev yeri değişimlerinde süresi içinde göreve başlamaması veya bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunma halleri ile stcfl ve başarı değerlendirilmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olanların sözleşmelerinin feshedileceği, istek, yaş haddi, malüllük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde ise sözleşmenin sona ereceği hükme bağlanmaktadır.

MADDE 46- Bu madde ile sözleşmeli personele savunması alınmadan disiplin cezasının verilemeyeceği ve savunma için ilgililere en az yedi gün süre tanınacağı bu süre sonunda da savunmasını yazılı olarak vermeyenlerin savunma haklarından vazgeçmiş sayılacakları belirlenmektedir.

MADDE 47- Bu madde ile disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, cezanın ilgiliye tebliği tarihinden başlamak üzere 7 gün olarak tesbit edilmiştir. İtiraz mercileri bu itirazları doğrudan karara bağlayabilecekleri gibi dosya veya belgelerin bir kez daha incelenmesini cezayı teklif eden merciden isteyebileceği, ayrıca süresi içinde itiraz edilmeyen kararlar ve bu itirazlar üzerine verilen kararların kesin olduğu ve ilgililerin siciline işlenmesinin zorunlu olduğu öngörülmektedir.

MADDE 48- Sözleşmenin feshini gerektiren disiplin cezalarının kesinleşmesi, teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının kararına bağlanmıştır.



MADDE 49- Sözleşmeli personelin bir fiilinden dolayı hakkında cezai kovuşturmanın başlatılmasının disiplin kovuşturmasının yapılmasını engellemeyeceği ve cezai kovuşturma sonunda sözleşmeli personelin hüküm giymesi, beraat etmesi veya takipsizlik kararının verilmesi halinde de disiplin cezasının uygulanabileceği belirtilmektedir.

MADDE 50- Bu madde ile disiplin kurullarının kendilerine tevdi edilen dosyalarını en geç üç ay içinde karara bağlamaları; disiplin cezasına müncer kusurlu halin öğrenilmesinden itibaren 6 ay geçtikten sonra sözleşmeli personelle ilgili gerek disiplin kovuşturmasının gerekse disiplin cezasının uygulanamayacağı ve zaman aşımına uğrayacağı belirtilmektedir. Diğer taraftan disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin gerektirdiği cezanın azami iki yıllık süre içerisinde verilmesinin gerektiği aksi takdirde ceza verme yetkisinin de zaman aşımına uyrayacağı ifade edilmektedir.

MADDE 51- Bu madde hükmü ile sözleşmeli personelin suç işleminin sözkonusu olduğu durumlarda aleyhindeki delilleri yok edebileceği ve bu suretle görevde kalması sakıncalı görüldüğü takdirde görevden uzaklaştırılması suretiyle hakkında ihtiyati tedbir kararı alınabileceği belirtilmektedir.

MADDE 52- Bu maddede sözleşmeli personeli görevden uzaklaştırmaya, yönetim kurulu veya yetkisini devrettiği organ veya görevlilerle ilgili Bakanlık, teşebbüs ve bağlı ortaklık müfettişlerinin yetkili oldukları belirtilmektedir.

MADDE 53- Görevden uzaklaştırmanın;

Teşebbüs ve bağlı ortaklığın; paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge defterler üzerinde suç işlenmesi;

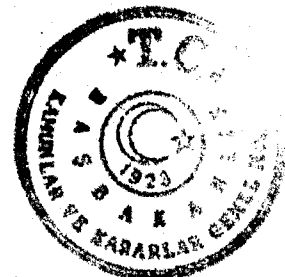
Kasayı, ambarları saydırmaktan, para, para yerine geçen evrak ve senet veya ayniyat veya bunların hesap ve kayıtlarını göstermekten ve müfettişlerce sorulan sorulara yasal dayanak olmaksızın cevap vermekten kaçınılması,

Teftiş veya soruşturmanın güçleştirilmesi;

Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,

İşyerinde kişilere veya mallara karşı zarar verebileceğine dair ihbar veya işaretler alınması,

halinde uygulanabileceği belirtilmektedir.



MADDE 54- Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında uzaklaştırmayı takip eden 3 iş günü içerisinde soruşturmaya başlanmasının gerektiği vurgulanmış ve anılan personel hakkında kişisel kin ve garaz nedeniyle keyfi olarak derhal soruşturmaya başlatmayan amirlerin hukuki yönden sorumlu olacakları hükme bağlanmıştır.

MADDE 55- Bu madde ile görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin öngördüğü sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam edeceği ancak bu süre içerisinde sözleşme ücretinin 2/3'ünün ödenebileceği hüküm altına alınmıştır.

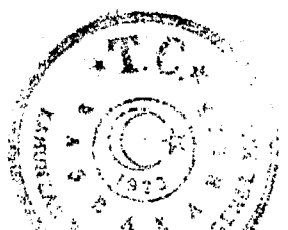
MADDE 56- Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce sözleşmesinin feshini gerektirmeyecek bir disiplin cezası verilenlerin, takibata mahal olmadığına ve beraetine karar verilenlerin, hükümden evvel haklarındaki kovuşturma genel af ile kaldırılanların görevlerine ilişkin olsun veya olmasın çalıştırılmasına engel teşkil etmeyen bir ceza ile hükümlü olup bu cezası ertelenenlerin haklarındaki kararın kesinleşmesi üzerine evvelce alınmış bulunan görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılarak göreve iadeleri sağlanmış bulunmaktadır. Ayrıca takibata mahal olmadığına veya beraetine karar verilenlerin kesilmiş olan 1/3 nisbetindeki sözleşme ücretleri de ilgililere iade edilebilecektir. Bunlar dışında görevden uzaklaştırma tedbirinin sözleşmeli personelin soruşturmaya konu olan fiilinin hizmetlerinin devamına engel olmaması halinde her zaman kaldırılabileceği, cezai kovuşturması tutuksuz olarak devam edenlerin göreve başlatılmasında sakınca görülmeyenlerin görevlerine döndürülebileceği ifade edilmektedir.

MADDE 57- 3460 ve 23 sayılı Kanunlara tabi kurumların personeli hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanmayacağı ifade edilmektedir.

MADDE 58- Bu madde ile teşebbüsler ve bağlı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanması sırasında doğacak tereddütlerin giderilmesi ve uygulama birliğinin sağlanmasında Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevli kılınmaktadır.

MADDE 59- Bu madde ile 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin bazı maddeleri ile 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi yürürlükten kaldırılmaktadır.

Geçici Madde 1- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli statüde çalışanlardan sosyal güvenlikleri



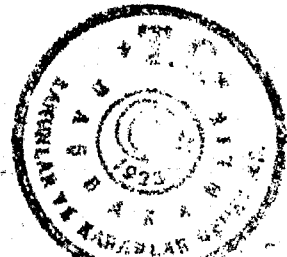
açısından Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olanların 2 ay içerisinde T.C.Emekli Sandığı ile ilgilendirilmesi öngörülmektedir.

Geçici Madde 2- Bu madde ile Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli hizmetlerde sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta bulunanların ekli (1) sayılı cetvel ile ihdas edilen kadrolara, bu Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Kanunda öngörülen şartları taşıyanların atanmış sayılacağı, bunlardan genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul ve daire başkanı, daire başkan yardımcısı, müdür ve müşavir unvanlı kadrolara yapılacak atamalarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinde belirtilen hizmet sürelerinin aranmayacağı öngörülmektedir. Diğer taraftan aynı maddede bu Kanun Hükmünde Kararname uyarınca sözleşmeli statüden (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçirilenlerin intibaklarının, sözleşmeli statüde geçen hizmetleri memur statüsünde geçmiş kabul edilerek öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri tavanı aşmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri hükümleri çerçevesinde yapılacağı belirtilmektedir.

Geçici Madde 3- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi hükmü uyarınca kadroları iptal-edilmemiş olan personelin bu kadrolarda bulundukları sürece ikramiye dahil her türlü mali ve sosyal hakları saklı tutulmuş ve bu kadrolarda 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde sadece derece değişikliği ile disiplin hükümlerinin uygulanmasına münhasır olmak üzere unvan değişikliği yapılabileceği, ancak her ne sebeple olursa olsun boşalması halinde bu kadroların hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edileceği ve bir ay içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirileceği hükme bağlanmaktadır.

Geçici Madde 4- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda memur statüsüne geçirilen sözleşmeli personelin aylık ve ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımı tarihinden geçerli olmak üzere yeni statüleri esas alınmak suretiyle ödeneceği öngörülmektedir.

Geçici Madde 5- Bu maddede, geçici 2 nci madde uyarınca sözleşmeli personel statüsünden ekli (1) sayılı cetvellerde yer alan kadrolara intibak ettirilenlerin 15.2.1990 ve 15.12.1989 tarihli ücretlerinin karşılaştırılarak aradaki fark giderilinceye kadar mevcut ücretlerin ödenmesine devam olunacağı öngörülmektedir.



Geçici Madde 6- Sözleşmeli statüde çalışanlardan sözleşme ücretleri 15.12.1989 tarihi itibarıyla mevcut 3.600.000.-TL. tavanının üzerinde olanlara, yeni tesbit edilecek tavan ücretleri mevcut ücretlerine eşitleninceye kadar aldıkları sözleşme ücreti üzerinden ödemeye devam edilmesi öngörülerek müktesep hakları korunmaktadır.

Geçici Madde 7- Bu maddede sözleşme ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar çerçevesinde tesbiti yapıncaya kadar mevcut ücretlerin uygulanmasına devam edileceği ve sözkonusu tesbit yapıncaya kadar mevcut ücretlerde artış yapmaya, sözleşme tavan ücretleri ile fazla çalışma ücretlerini belirlemeye Yüksek Planlama Kurulu'nun yetkili olduğu belirtilmekte, diğer taraftan tesbit edilecek sözleşme ücretlerinin 15.12.1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretten düşük olması halinde ilgililere 15.12.1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam edileceği öngörülerek müktesep haklar korunmaktadır.

Geçici Madde 8- Bu madde ile bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olanlardan (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçirilenlerin sözleşmeli statüde geçen hizmet sürelerinin, iş sonu tazminatı almamış olmaları kaydıyla, T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümleri çerçevesinde emekli ikramiyesi ödenmesine esas hizmet süresinin tesbitinde dikkate alınacağı, (1) sayılı cetvellerdeki kadrolara geçmek istemiyerek teşebbüs ve bağlı ortaklıklardan ayrılanlara ise sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri için iş sonu tazminatlarının ödeneceği hükme bağlanmaktadır.

Geçici Madde 9- Bu maddede özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup yönetim kademelerinde iş kanunları çerçevesinde personel çalıştıran ve ekli (1) sayılı cetvellerde yer-almayan teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli hakkında yeni bir düzenleme yapıncaya kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu hükümlerinin uygulanmasına devam edileceği öngörülmektedir.

Bu kuruluşlarda genel müdür, genel müdür yardımcısı, yönetim kurulu üyelerinden seçimle gelenler hariç, diğerlerinin 2477 sayılı Kanuna göre atanacakları hükme bağlanmaktadır. Bu personel dışında kalanların atanmaları ise yönetim kurullarına bırakılmaktadır.

Geçici Madde 10- Bu madde ile bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıkların sözleşmeli personel pozisyonlarının unvan ve adetlerinin en geç 2 ay içinde Bakanlar



KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME

HK / 399

Yürürlük

Madde 60- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ceza, sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyasi faaliyet yasağına ilişkin hükümleri kanunlaştığı tarihte, diğer hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 64- Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Y. AKBULUT
BAŞBAKAN

TURGUT ÖZAL
CUMHURBAŞKANI

A. DOZER V. Devlet Bak. ve Başbakan Yrd. <i>M. Kececiler</i>	M. KEÇECİLER Devlet Bakanı	K. İNAN Devlet Bakanı	H. DOĞAN Devlet Bakanı
G. TANER V. Devlet Bakanı <i>A. M. Yılmaz</i>	C. ÇİÇEK Devlet Bakanı	I. ÇELEBİ Devlet Bakanı	V. DİNÇERLER Devlet Bakanı
M. YAZAR Devlet Bakanı	I. ÖZARSLAN Devlet Bakanı	E. KONUKMAN Devlet Bakanı	I. ÖZDEMİR Devlet Bakanı
M. TAŞAR Devlet Bakanı	K. AKKAYA Devlet Bakanı	H. ÖRÜÇ Devlet Bakanı	M. O. SUNGURLU Adalet Bakanı
I. S. GİRAY Milli Savunma Bakanı	A. AKSU İçişleri Bakanı	A. M. YILMAZ Dışişleri Bakanı	E. PAKDEMİRLİ Maliye ve Gümrük Bakanı
A. AKYOL Milli Eğitim Bakanı	C. ALTINKAYA Bayındırlık ve İskan Bakanı	H. ŞİVGİN Sağlık Bakanı	G. TUNÇER V. Ulaştırma Bakanı <i>C. Çiçek</i>
E. KATILAN V. Tarım, Orman ve Köylüleri Bakanı <i>K. Akkaya</i>	I. AYKUT Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	Ş. YÜRDÜ Sanayi ve Ticaret Bakanı	F. KURT Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı
N. K. ZEYBEK Kültür Bakanı	I. AKOZUM Turizm Bakanı		

Dosya No.

