

T. C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1/386
Plan ve Bütçe Komisyonu
22.1.1988
[Signature]

Sayı : K. K. Gn. Md. 07/ 101-1/339 /02225

Ankara

18 / 1 / 1988

Konu :

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi :

"Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanun Hükmünde Kararnameye Bir Madde Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnâme" bu günkü Resmî Gazete'de yayımlanmış ve Anayasanın 91 inci maddesi uyarınca ilişkide gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

[Signature]
Turgut ÜZAL
Başbakan

Eki :

1. Kanun Hkümünde Kararname
2. Gerekçe
3. Resmî Gazete (10 adet)

T. B. M. M.	
Bütçe Müdürlüğü	
T.	22.1.1988
N.	87

Not : Verilecek cevaplarda Daire adının, yazı tarih ve sayısının açıklanması.

1/386

GENEL GEREKÇE

Son yıllarda uygulanan ekonomik politikalar sonucunda Kamu İktisadi Teşebbüsleri ekonomiye katkı sağlayan kârlı kuruluşlar haline gelmiş ve bu teşebbüslerden bir kısmının özelleştirilmesi yolundaki çalışmalar son aşamasına ulaşmış bulunmaktadır. Kamu İktisadi Teşebbüslerindeki bu gelişmeye paralel olarak personel rejiminde de değişiklik yapılması bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır.

Hazırlanan bu Kanun Hükmünde Kararname ile iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermekte bulunan Kamu İktisadi Teşebbüslerinin personel rejiminin sözleşmeli personel istihdamına dayandırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin personele ilişkin 4 üncü bölümünde yer alan bütün maddeler bu anlayış içinde yeniden düzenlenmektedir.

Kanun Hükmünde Kararname ile teşebbüslerin personel rejiminin ana hatları belirlenmekte; bu genel ilkeler ve çerçeve içinde bazı düzenlemelerin (kılavuz, prim ve ödül yönetmeliği gibi) Yüksek Planlama Kurulunca yapılması öngörülmektedir. Yüksek Planlama Kurulunca yapılacak çerçeve düzenlemeler ise teşebbüslerin serbest bir şekilde personel rejimini oluşturmalarına imkan verecektir.

Diğer taraftan, Kamu İktisadi Teşebbüslerinde halen memur statüsünde çalışmakta bulunan personelin bulundukları kadrolarda mevcut hakları saklı tutulmaktadır.

Bu Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenen çerçevede sözleşmeli personel rejimine geçiş için öncelikle teşebbüslerin iş tanımlarını yapmaları, iş değerlendirmelerini tamamlamaları zorunlu tutulmuştur.

Anayasamızın 128 inci maddesinde Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle gördürüleceği açıklanmıştır. Bugün bir ayakkabı üreten, bir petrol türevi üreten, bankacılık faaliyeti gören, kömür çıkaran, kağıt imal eden, demir üreten bir teşebbüs veya bağlı ortaklıkta çalışan personelin memur olmasına gerek bulunmamakta tam tersine bu kuruluşların aynı sektörde faaliyet gösteren özel sektör kuruluşları ile rekabet edebilmek için serbest bir personel rejimi uygulaması zorunlu görülmektedir. KİT personel rejimi düzenlenirken bu espri esas alınmıştır. Genel İdare esaslarına göre yürütülmekte bulunan sosyal güvenlik hizmetleri, istihdam hizmetleri gibi diğer bazı hizmetler esasen 3460 ve 23 sayılı Kanunlar çerçevesinde eskiden olduğu gibi memur statüsündeki kamu görevlileri eliyle gördürülmektedir.

Sözleşmeli personelin sözleşmesinin uygulanmasından doğacak ihtilafların kamu kesiminde çalışan işçilerde olduğu gibi idari yargıya değil adli yargı organlarına gitmesi öngörülmüştür.



MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Bağlı ortaklıkların yönetim kurulunda teşebbüsü temsil edecek üyelere Hazine temsilcisinin, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu bakan tarafından atanması öngörülmektedir.

Madde 2- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile teşebbüslerin personel rejiminin ayrı bir kanunla düzenlenmesi öngörüldüğü halde, bugüne kadar bu kanun çıkarılamamıştır. Bu sebeple, teşebbüsler ile bağlı ortaklıklarında çalışan personelin hizmet şartlarına, statülerine, hak, yükümlülük ve sorumluluklarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde gözönünde bulundurulacak ilkelerin tesbiti zaruri görülmüştür.

Madde 3- Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kadrolu personel kaldırılarak hizmetlerin sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütülmesi hükmüne bağlanmaktadır.

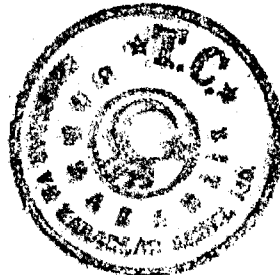
Teşebbüslerde ve bağlı ortaklıklarda temel istihdam şekli, sözleşmeli personel olarak belirlenmektedir. Sözleşmeli personel, bir hizmet sözleşmesi ile çalışan ve işçi statüsünde olmayan personel şeklinde tanımlanmakta, bunların toplu iş sözleşmeleri ile ya da toplu iş sözleşmeleri emsal alınmak suretiyle aynı veya nakdi menfaat sağlanamayacağı ve sendika kuramayacakları hükmüne bağlanarak hizmetlerin aksamadan yürütülmesi öngörülmektedir.

İşçiler, eskiden de olduğu gibi bu Kanun Hükmünde Kararname dışında tutulmakta ve bunlar hakkında genel hükümlerin uygulanacağı esas benimsenmektedir.

İşin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak suretiyle kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamına yer verilerek, özel ihtisası bulunan kalifiye elemanlardan yararlanma imkanı sağlanmaktadır.

Madde 4- Teşebbüslerde ve bağlı ortaklıklarda çalıştırılacak sözleşmeli personelin, genel müdürün teklifi üzerine teşebbüs yönetim kurulunca her yıl iş programları ile belirleneceği ve teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının toplam personel sayısı ve ödenek miktarlarını aşmamak kaydıyla yetki alanına giren teşkilat kademelerine dahil görevlerin unvan, sayı ve yerlerinde değişiklik yapılabileceği hükmüne bağlanmaktadır. İş programlarında öngörülmeyen ve yıl içinde ortaya çıkan personel ihtiyacının karşılanabilmesi hususunda Yüksek Planlama Kurulu yetkili kılınmaktadır.

Madde 5- Sözleşmeli personelin işe alınmasında aranacak şartlar ve sözleşme yapma yetkisi belirlenmekte, ayrıca kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya emekli ikramiyesi olarak ayrılanların bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kurumlarda yeniden istihdam edilemeyecekleri; ancak hizmetin niteliğine uygun özel bir meslek bilgisi ve ihtisasını gerektiren görevlerle üst yönetim görevlerine münhasır olmak üzere, bu kişilerden hizmetine ihtiyaç duyulanların Yüksek Planlama Kurulu'nun uygun görmesi halinde, sözleşmeli olarak çalıştırılmaları mümkün kılınmaktadır.



Madde 6- Sözleşme ücretlerinin, "eşit işe eşit ücret" prensibi gözönünde bulundurulmak suretiyle başarı-liyakat ve kıdeme göre hesaplanması öngörülmekte ve bu ücretin iş değerlemesi esasına göre tesbit edilecek temel ücret ile başarı ve kıdem ücretlerinden oluşacağı açıklanmaktadır. Sözleşme ücretinin kuruluşlar itibarıyla tavan miktarları belirlenmek suretiyle gruplandırılacağı, ayrıca hükme bağlanmaktadır.

Sözleşmeli personelin konut, kamp, misafirhane, kreş gibi sosyal imkanlardan, diğer kamu kuruluşlarında uygulanan eşdeğer ücreti ödemek şartıyla, yararlandırılabilmesi, ayrıca bunlara araç, gereç ve giyecek gibi malzemelerin kurum demirbaşı olarak verilebilmesi, ancak bunların karşılığının nakdi olarak ödenmemesi öngörülmektedir.

Sözleşmeli personelin izin hakkı, hiçbir tereddüte yer vermeyecek şekilde düzenlenmekte, bu suretle bir yılı doldurmayan sözleşmeli personele izin hakkı tanınmamakta, bir yılı dolduranlara ise 12 iş günü ücretli izin verilmesi hükme bağlanmaktadır. Ancak, bir yıldan fazla her yıl için bu süreye 2 gün ilave edilmesi kabul edilmekte, bu şekilde verilecek ücretli izin süresinin toplamının 30 iş gününü geçemeyeceği hükmü getirilmektedir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olacakları hükme bağlanan sözleşmeli personele, isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 günden fazla olmamak kaydıyla yılda toplam 10 gün ücretli mazeret izni verilmesi esasını benimsenmekte, her olay için 5 günden fazla olmamak kaydıyla verilecek izin süresi, amirin takdirine bırakılmaktadır. Ayrıca hastalık halinde ve bunun raporla belgelendirilmesi şartıyla yılda toplam 30 gün ücretli izin hakkı getirilmektedir.

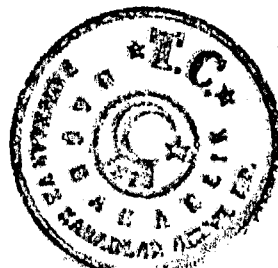
Yaşlılık veya malüllük aylığı bağlanması, ölüm veya taraflardan birinin arzusu üzerine sözleşmenin feshedilmesi hallerinde, iş sonu tazminatının ödenme usul ve esasları düzenlenmektedir.

Mezkur kuruluşların personel rejiminin rekabete dayanan liberal ekonomik modelin gerektirdiği bir yapıya kavuşturulması dolayısıyla, bundan doğabilecek ihtilafların da adli yargıda çözülmesi amaçlanmaktadır.

Madde 7- Teşebbüs ve bağlı ortaklıklar sözleşmeli personeline belirli şartların gerçekleşmesi halinde prim ve ödül verilmesi hükme bağlanmaktadır.

Madde 8- Teşebbüslerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürü, yönetim kurulu veya yönetim komitesi üyeleri ile her çeşit personelin yükümlülük ve sorumluluk halleri düzenlenmektedir. Bu yükümlülük ve sorumluluğa uymayanlar hakkında uygulanacak cezai hükümler belirlenmekte; ancak, görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işledikleri iddia olunan suçlar sebebiyle teşebbüs yönetim kurulu başkan ve üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi ve haklarında dava açılması ilgili bakandan izin alınması şartına bağlanmakta, bunların dışında kalan her kademedeki personel hakkında 1609 sayılı Kanun veya Memurun muhakemata tabi olmaksızın genel hükümlere göre takibat yapılacağı öngörülmektedir.

Madde 9- Teşebbüs ve bağlı ortaklık personelinin yurtdışında sürekli veya geçici olarak görevlendirilmeleri mümkün kılınmaktadır.



Madde 10- Bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında teşebbüslerin, müesseselerin ve bağıli 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 feshedileceği esası benimsenmektedir.

Madde 11- Teşebbüslerde, bağıli ortaklıklarda ve bunları temsilen iştiraklerde, teşebbüs ve ilgili bakanlık personelinin ve dışardan atanan veya seçilen bütün yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri ile denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine, her yıl Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek miktarlarda her ay aylık ücret ve diğer ödemelerin yapılabileceği hükme bağlanmaktadır. Tahakkuk ettirilen ücret, prim, temettü ve benzeri ödemelerin, Yüksek Planlama Kurulunca kararlaştırılan miktarı aşan kısmı ilgililere verilmeyerek bir ay içinde temsil olunan teşebbüs ve bağıli ortaklığa ödeneceği öngörülmekte, ayrıca Devlet iştiraklerinde Hazineyi temsilen görevlendirilen yönetim veya tasfiye kurulu üyeleri ile denetçiler hakkında da aynı hükümler doğrultusunda işlem yapılacağı belirtilmektedir.

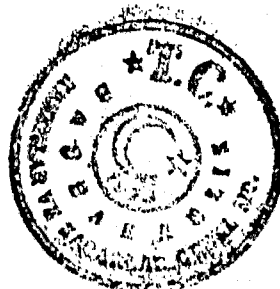
Madde 12- Teşebbüslerin, müesseselerin ve bağıli ortaklıkların personelinin siyasi faaliyette bulunamayacağı ve siyasi partilere üye olamayacağı hükme bağlanmak suretiyle hizmetin rasyonel bir şekilde tarafsız yürütülmesi sağlanmaktadır.

Madde 13- Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs, müessese ve bağıli ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekalet ücretlerinin, bu davaları takip eden ve sonuçlandıran avukatlara dağıtılması öngörülmek suretiyle bu kurumlardaki avukatlık hizmetlerinin cazip hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Madde 14- Teşebbüslerde, müesseselerde ve bağıli ortaklıklarda her türlü kararı almaya Yüksek Planlama Kurulu yetkili kılınmaktadır.

Madde 15- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 3 üncü maddesinin birinci fıkrasındaki hükümle, Hazinenin veya çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut iştiraklerindeki hisselerinin, iştirakin faaliyet alanına en yakın teşebbüslere veya bağıli ortaklıklara devredileceği, devir işleminin ise bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihi izleyen bir yıl içinde tamamlanacağı öngörülmüş ise de, bu güne kadar çeşitli sebeplerle uygulanması mümkün olmadığından amir hükmü "devredilebilir" şeklinde değiştirmek ve bir yıllık süreyi on yıla çıkarmak suretiyle hükme işlerlik kazandırılması öngörülmektedir.

Madde 16 - Eklenen bu madde ile, iktisadi devlet teşekkülleri ile kamu kamu iktisadi kuruluşlarına münhasır olmak ve teşebbüsün iş programları, yatırımları, üretimleri ile verimlilik, karlılık, ihracat ve satış gibi konularda görüş ve mütalaa bildirmek üzere her teşebbüste bir Danışma Kurulunun teşkili öngörülmekte, bu Kurul başkan ve üyelikleri için atama ve görevden alınabilme usulleri hükme bağlanmaktadır.



Geçici Madde- Teşebbüslerde ve bağlı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre çalışmakta olan personelin bulundukları kadrolarda her türlü mali ve sosyal hakları saklı tutulmaktadır. Buna göre, halen almakta oldukları iki aylık ücret tutarında ikramiye verilmesi, ayrıca halen mevcut olan hükümlerde öngörüldüğü gibi olağanüstü gayret gösteren belli kişilere dört aylık ücret tutarını aşmamak kaydıyla verilmekte olan ikramiyenin, bu kişilerin 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalıştıkları sürece kendilerine ödenmesi mümkün kılınmaktadır. Ayrıca bu kadrolarda hizmetin gerektirdiği derece, sınıf ve unvan değişikliklerini yapmaya Yüksek Planlama Kurulu yetkili kılınmak suretiyle kişilerin mağduriyeti önlenmektedir.

Ancak, bu kadroları işgal edenlerin istekleri üzerine sözleşmeli statüye geçmeleri veya emeklilik, istifa, ölüm ve benzeri sebeplerle kadroların boşalması halinde başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılacağı hükme bağlanmaktadır.

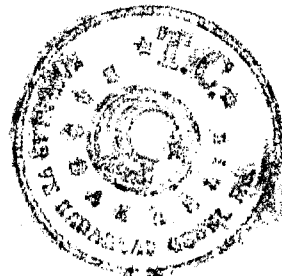
Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı ve müessese müdürü ile kamu bankalarının 1 inci derece şube müdürlerine ait kadroların iptaline 31/12/1988 tarihinden itibaren başlanacağı öngörülmek suretiyle, bu kuruluşların yönetiminde doğabilecek boşlukların sebep olacağı aksamaların önüne geçilmek istenmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre çalışmakta iken sözleşmeli personel statüsüne geçmiş veya geçecek olanların T.C.Emekli Sandığı ile iştirakçiliğini devam ettirmek isteyenlerin emekli ikramiyesi dahil, T.C.Emekli Sandığı Kanunundan doğan hakları saklı tutularak kazanılmış hakları korunmakta; ancak, emekli ikramiyesi alanlara bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 6 ncı maddesi ile değiştirilen 45 inci maddenin altıncı fıkrasına göre ayrıca tazminat ödenmeyeceği hükme bağlanmaktadır.

Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte, 1475 sayılı İş Kanununa tabi olup toplu iş sözleşmeleri kapsamı dışında hizmet akdi ile çalıştırılan bütün personelin, en geç 31/12/1988 tarihine kadar sözleşmeli statüye geçirilmeleri zorunlu kılınmakta, sözleşmeye geçenlerin kıdem tazminatı hakları saklı tutulmaktadır. Bunların kıdem tazminatlarının, sözleşmeye geçtikleri tarihteki hükümler çerçevesinde tazminatın ödeneceği tarihteki ücretleri üzerinden hesaplanacağı esası benimsenmektedir.

Sözleşme ücretlerinin belirlenmesinde gözönünde bulundurulacak usul ve esasların yer alacağı bir kılavuzun iki ay içinde Yüksek Planlama Kurulunca hazırlanıp uygulamaya konulması, kılavuz esas alınarak yapılacak iş değerlemelerine göre sözleşmeli personel çalıştırma esaslarının hazırlanıp, en geç dört ay içinde Yüksek Planlama Kurulunun onayına sunulması, sözleşme ücretlerinin yeniden belirlenmesi ve Yüksek Planlama Kurulunca ücret tavanlarının artırılması halinde artışın sözleşmeli personele seyyanen değil, başarı- liyakat ve kıdemi dikkate alınmak suretiyle değişik oranlarda yansıtılması hükme bağlanmaktadır.

Madde 17,18- Yürürlük ve yürütme hükümleridir.



KHK/308

1/386

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ HAKKINDA 233 SAYILI
KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN BAZI MADDELERİNİN
DEĞİŞTİRİLMESİ VE BU KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEYE BİR
MADDE EKLENMESİNE DAİR KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME

Kamu İktisadi Teşebbüsleri hakkındaki 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılması; 12/3/1986 tarihli ve 3268 sayılı, 9/4/1987 tarihli ve 3347 sayılı kanunların verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulu'nca 5 / 1 /1988 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Madde 1- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 24 üncü maddesinin 5 numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"5. Yönetim kurulunun genel müdür ile özel kesim temsilcilerinin dışında kalan ve teşebbüsü temsil edecek üyelerinden biri Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu bakan, diğerleri ilgili bakan tarafından atanır."

Madde 2- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 41 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Temel İlkeler

Madde 41- Kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında çalışan 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 kârlılık 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 gözönünde bulundurulur."

Madde 3- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İstihdam Şekilleri

Madde 42 1- Teşebbüslerde ve bağlı ortaklıklarda hizmetler sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütülür.

2- Sözleşmeli personel, bir hizmet sözleşmesi ile çalışan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. Sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni veya nakdi menfaat sağlanamaz.



3- İşçiler bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir.

4- Sözleşmeli personel, işin niteliğine göre yılın veya yılın belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir."

Madde 4- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 43 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Personel İhtiyacı

Madde 43- Teşebbüslerde ve bağlı ortaklıklarda çalıştırılacak sözleşmeli personelin görev, unvan, sayı ve görev yerleri genel müdürün teklifi üzerine teşebbüs yönetim kurulunca her yıl iş programları ile belirlenir. Teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurulları toplam personel sayısı ve ödenek miktarını aşmamak kaydıyla yetki alanına giren teşkilat kademelerine dahil görevlerin unvan, sayı ve yerlerinde değişiklik yapabilir."

Madde 5- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 44 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşe Alma

Madde 44- 1. Sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınır ve aynı usulle görevine son verilir.

2. Yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını göstermek suretiyle devredebilirler.

3. Genel müdür ile görev unvanları Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek personelin sözleşmeleri ilgili bakan, diğer personelin sözleşmeleri ise yönetim kurulu veya vereceği yetki üzerine genel müdür yada diğer görevlilerce imzalanır.

4. Sözleşmeli olarak çalıştırılacakların Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek şartlar yanında;

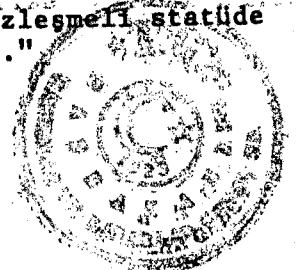
a) Kamu haklarından mahrum bulunmamaları,

b) 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 bulunmamak,

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

gerekir.

5. Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kurumlarda hangi statüde olursa olsun çalışanlardan kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya emekli ikramiyesi alarak emekliye ayrılanlar sözleşmesi kurumlarda sözleşmeli statüde istihdam edilemezler. Ancak hizmetin niteliğine uygun özel bir meslek bilgisi ve ihtisasını gerektiren görevlerle üst yönetim görevlerine münhasır olmak üzere Yüksek Planlama Kurulunca bu tür personelin sözleşmeli statüde çalıştırılmasına yukarıdaki şartlara göre izin verilebilir."



Madde 6- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sözleşme Ücreti ve Diğer Haklar

Made 45- 1. Sözleşmeli personele ödenecek aylık sözleşme ücreti; iş değerlemesi esasına göre tesbit edilecek temel ücret ile başarı- liyakat ve kıdemine göre hesaplanacak başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur.

2. Sözleşme ücretleri, kuruluşlar itibariyle ve tavan miktarları belirlenmek suretiyle gruplandırılır.

3. Sözleşmeli personel konut ve diğer sosyal imkanlardan bedelini ödemeleri şartıyla yararlandırılabilir. İşin gerektirdiği araç, gereç ve giyecek kurum demirbaşı olarak verilebilir. Ancak bu yardımlar hiçbir suretle nakdi ödeme şeklinde yapılamaz.

Sözleşmeli personele bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarınca sağlanan haklar dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz.

4. Sözleşmeli personelden bir yıl hizmeti olanlara yılda 12 iş günü ücretli izin verilir. Her bir yıllık hizmet için bu süreye iki gün ilave edilir. Ancak bu suretle verilecek ücretli izin süresi toplam 30 iş gününü geçemez.

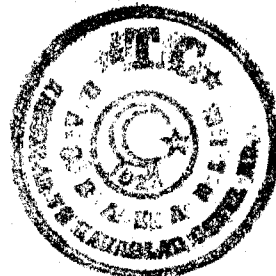
Sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 günden fazla olmamak kaydıyla ücretli izin verilir. Ayrıca hastalık halinde ve bunun raporla belgelendirilmesi şartıyla yılda toplam 30 gün ücretli izin verilir.

5. Sözleşmeli personel 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir.

6. Sözleşmenin yaşlılık veya malüllük aylığı bağlanması, ölüm veya taraflardan birinin arzusu üzerine feshedilmesi hallerinde; ilgiliye veya kanuni mirasçılara sözleşmenin devamı süresince geçen her tam yıl için sözleşmenin feshi tarihindeki aylık ücretinin dörtte biri nisbetinde iş sonu tazminatı ödenir. Ancak sözleşmenin ilgilinin bu Kanun Hükmünde Kararnameye, hizmet sözleşmesine veya genel hükümler uyarınca belirlenecek ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları sebebiyle feshi hallerinde bu tazminat ödenmez.

7. Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına girmeyen kurum ve kuruluşlarda T.C. Emekli Sandığı ile iştirakçilik sıfatını taşıyanlardan teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıkların Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek görevlerinde sözleşmeli olarak çalıştırılacakların istekleri halinde adı geçen sandıkla ilişkileri devam eder.

8. Personelle aktedilecek sözleşmelerin uygulanmasından doğacak her türlü ihtilaflar adli yargı mercilerince karara bağlanır."



Madde 7- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 46 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Prim ve Ödül

Madde 46- 1. Teşebbüs ve bağlı ortaklıklar sözleşmeli personeline, başta kârlılık olmak üzere ilgili birimin üretim, verimlilik, kalite, satış, ihracat veya sair hususlardaki hedeflerinin gerçekleşme düzeyine bağlı olarak azalıp çoğalacak şekilde ve genel müdür ile genel müdür yardımcıları için teşebbüs yönetim kurulunun teklifi üzerine Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen miktar da, bunlar dışında kalanlar için ise Yüksek Planlama Kurulunca tahsis edilen tutarı aşmamak kaydıyla ilgili yönetim kurullarınca belirlenen miktarda prim verilebilir.

Bu prim hedeflerin gerçekleşmesine katkısı olanlarla sınırlı olup genelleştirilemez.

2. Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya kârlılığı arttıranlara veya işletme faaliyetlerine yararlı buluş getirenlere veya büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösterenlere genel müdürce bir aylık, genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık sözleşme ücreti tutarını aşmamak üzere ödül verilebilir. Ancak bu şekilde bir takvim yılı içinde ödüllendirileceklerin sayısı teşebbüsün toplam sözleşmeli personel sayısının yüzde birinden fazla olamaz. Gerekli hallerde bu oran Yüksek Planlama Kurulu kararı ile yüzde beşe kadar arttırılabilir.

3. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların prim dağıtımı ve ödül verilmesinde uyacakları diğer esas ve usuller Yüksek Planlama Kurulunca çıkarılacak Prim ve Ödül Yönetmeliği ile belirlenir."

Madde 8- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 47 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Teşebbüs Personelinin Yükümlülük ve Sorumlulukları

Madde 47- 1. Teşebbüslerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürü, yönetim kurulu veya yönetim komitesi üyeleri ile her çeşit personeli;

a) Teşebbüs, müessese 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, müessese ve bağlı ortaklığa verdikleri zarardan dolayı özel hukuk hükümlerine tabidirler.

b) Teşebbüslerin, müesseselerin 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 baplarındaki hükümler uygulanır.

c) Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli bilgileri, görevden ayrılmış olsalar bile, yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar. Aksi halde bir aydan bir yıla kadar ağır hapis ve elli bin liradan ikiyüzellibin liraya kadar ağır para cezası ile cezalandırılırlar.



2. Görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işledikleri iddia olunan suçlar sebebiyle teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu başkanı ile yönetim kurulu üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi için ilgili Bakanın izninin alınması şarttır.

Madde 9- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 48 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yurt Dışında Görevlendirme

Madde 48- Teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli yurt dışında sürekli veya geçici olarak görevlendirilebilir."

Madde 10- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 49 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Başka İş ve Hizmet Yasağı

Madde 49- 1. Teşebbüslerin, müesseselerin 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.

2. 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.

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

a) Esas görevlerine hâlel 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, müessese 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.

4. Kısmi zamanlı olarak istihdam edilen sözleşmeli personelin hangi iş veya hizmetleri yapamayacağı sözleşmelerinde belirtilir. Yeterli eleman bulunmaması ve iş veya hizmetlerin aksamamasının muhtemel görülmesi halinde, teşebbüs, müessese, işletme veya bağlı ortaklıktaki boş bir görevin yürütülmesi için, diğer bir personel vekaleten görevlendirilebilir. Ancak, bu iş veya hizmet karşılığında personele nakdi veya aynı hiç bir menfaat sağlanamaz.

5. Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenlerin sözleşmeleri fesh edilir."

Madde 11- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 50 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yönetim ve Danışma Kurulu Başkan ve Üyesi, Denetçi ve Tasfiye Kurulu Üyelerinin Ücret ve Hakları

Madde 50- 1. Teşebbüslerde, bağlı ortaklıklarda ve bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs ve ilgili bakanlık personelinin ve dışardan atanan veya seçilen bütün yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine, her yıl Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen miktarda aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabilir.

2. Tahakkuk ettirilen ücret, prim, temettü ve benzeri ödemelerin, Yüksek Planlama Kurulunca kararlaştırılan miktarı aşan kısmı ilgililere verilmeyerek bir ay içinde temsil olunan teşebbüs veya bağlı ortaklığa ödenir.

3. Devlet iştiraklerinde Hazineyi temsilen görevlendirilen yönetim veya tasfiye kurulu üyeleri ile denetçiler hakkında da yukarıdaki hükümler dairesinde işlem yapılır.

Madde 12- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 51 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Siyasi Faaliyet Yasağı

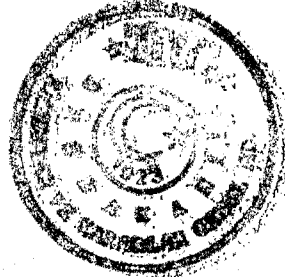
Madde 51- Teşebbüslerin, müesseselerin ve bağlı ortaklıkların bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personeli siyasi faaliyette bulunamaz ve siyasi partilere üye olamazlar."

Madde 13- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 52 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Vekalet Ücreti

Madde 52- Teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklıklarda mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs, müessese ve bağlı ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımına ilişkin esas ve usuller Prim ve Ödül Yönetmeliği'nde düzenlenir."

Madde 14- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 53 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.



"Yüksek Planlama Kurulunun Yetkisi

Madde 53- Teşebbüslerde iş programlarında öngörülme-yen personel ihtiyacı-nı belirlemeye, çalıştırılacak sözleşmeli personelin sayısında sınırlamalar getirmeye, sözleşme ücret gruplarının tavan miktarları ile sürekli görevle yurt dışında görevlendirileceklerle ödenecek ücretleri belirlemeye, yurt içi ve yurt dışı harcırah miktarlarını tespit etmeye, temel ücret ile başarı ve kıdem ücretlerinin hesaplanma şeklini ve ahlak ve iyi niyet kurallarını belirlemeye, hizmet sözleşmesinde yer alacak diğer hususlar ile istihdama ilişkin konularda düzenle-meler yapmaya veya uygulanacak esas ve usulleri tespiti Yüksek Planlama Kurulu yetkilidir."

Madde 15- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 3 üncü madde-sinin 1 numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"1. Hazinesin veya çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut işti-raklerdeki hisseleri, iştirakin faaliyet alanına en yakın teşebbüslere veya bağılı ortaklıklara on yıl içinde devredilebilir."

Madde 16- 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Ek Madde- Kamu İktisadi Teşebbüsünün iş programları, yatırımları, üre-timleri ile verimlilik, kârlılık, ihracat ve satış gibi konularda görüş ve mü-talaasını bildirmek üzere her teşebbüste bir başkan ve beş üyeden müteşekkıl bir Danışma Kurulu teşkil edilir.

Danışma Kurulu Başkan ve üyelerinin görev süreleri üç yıl olup ilgili Bakanın teklifi üzerine Başbakan tarafından atanır. Görev süresi sona eren üye-ler tekrar atanabilirler ve atandıkları usulle görevlerinden alınabilirler.

Danışma Kurulu Başkan ve üyeliklerine atanacakların Devlet Memurluğuna atanabilme genel şartlarına sahip olmaları gerekir.

Danışma Kurulu ayda enaz bir kere salt çoğunlukla toplanır ve kararla-rını çoğunlukla alır."

Geçici Madde- 1. Teşebbüslerde ve bağılı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hüküm-lerine göre çalışmakta olan personelin bulundu-kları kadrolarda, ikramiye dahil her türlü mali ve sosyal hakları saklıdır. Bu şekilde çalışan personele ait kadrolarda hizmetin gerektirdiği hallerde sınıf, unvan ve derece değişiklikle-rini yapmaya Yüksek Planlama Kurulu yetkili olup, bu kadrolar ancak ilgilile-rin kendi istekleri üzerine sözleşmeli statüye geçmeleri veya emeklilik, isti-fa, ölüm ve benzeri sebeplerle boşalması halinde iptal edilmiş sayılır.

2. Teşebbüs ve bağılı ortaklıklar için ihdas edilmiş kad-rolardan boş bulunanlarla (1) ve (3) üncü fıkra hükümleri uyarınca boşalmış veya boşalacak olanlar boşaldıkları tarihler itibariyle iptal edilmiş sayılır. Ancak, bu fıkra hükmü teşebbüs ve bağılı ortaklıkların genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, müessese müdürü kadroları ile kamu bankalarının 1 inci derece şube müdürü kadroları için 31.12.1988 tarihinden itibaren uygulanır.

3. Teşebbüslerde ve bağılı ortaklıklarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre çalışmakta iken sözleşmeli personel statüsü-ne geçmiş veya geçecek olanlardan 7/5/1986 tarih ve 3284 sayılı Kanunla T.C. Emekli Sandığı Kanununa eklenen Geçici 14 üncü madde hükümleri dairesinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile iştirakçiliğini devam ettirenlerin emekli ikramiyesi dahil, T.C.Emekli Sandığı Kanunundan doğan hakları saklıdır. Ancak, bu şekilde emekli ikramiyesi alanlara 45 inci maddenin 6 ncı fıkrasına göre tazminat öden-mez.

4. Teşebbüs ve bağı ortaklıklarda bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte toplu iş sözleşmeleri kapsamı dışında hizmet akdi ile çalışan yönetim personeli en geç 31/12/1988 tarihinde sözleşmeli statüye geçirilirler. Bu suretle sözleşmeli statüye geçirilenlerin sözleşmeye geçirildikleri tarihe kadarki sürele ait kıdem tazminat hakları tazminatın ödeneceği tarihteki ücretleri üzerinden ve statü değişikliği tarihinde yürürlükte olan hükümler dairesinde saklıdır.

5. a) Yüksek Planlama Kurulunca, sözleşme ücretlerinin belirlenmesinde gözönünde bulundurulacak usul ve esasları gösterecek bir kılavuz hazırlanarak bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımlandığı tarihten itibaren 2 ay içinde uygulamaya konulur.

b) Teşebbüs ve bağı ortaklıklarca bu Kanun Hükmünde Kararname hükümleri ve Yüksek Planlama Kurulunca hazırlanan kılavuz esas alınarak yapılacak iş değerlendirmelerine göre sözleşmeli personel çalıştırma esasları hazırlanır ve en geç dört ay içinde Yüksek Planlama Kurulunun onayına sunulur.

c) Teşebbüs ve bağı ortaklıklar sözleşmeli personel çalıştırma esaslarının onayını takiben, uygulanan miktarın altında olmamak kaydıyla sözleşmeli personelin ücretlerini bu esaslar doğrultusunda yeniden belirler. Bu tesbitten sonra, Yüksek Planlama Kurulunca ücret tavanlarının artırılması halinde, artış, sözleşmeli personele seyyanen değil, bu personelin başarı-liyakat ve kıdemi dikkate alınmak suretiyle değişik oranlarda uygulanır."



T. C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR ve KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

K.H.K./ 308

Madde 17- Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin ceza hükümleri, kanunlaştığı tarihte, diğer hükümleri yayımını takip eden aybaşında yürürlüğe girer.

Madde 18- Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki

T. ÖZAL
BAŞBAKAN

KENAN EVREN
CUMHURBAŞKANI

I. K. ERDEM Devlet Bak. - Başbakan Yrd.	K. OKSAY Devlet Bakanı	A. TENKECİ Devlet Bakanı	V. ATASOY Devlet Bakanı
A. BOZER Devlet Bakanı	Y. B. ÖZAL Devlet Bakanı	A. KAHVECİ Devlet Bakanı	M. YAZAR Devlet Bakanı
C. ÇİÇEK Devlet Bakanı	N. KİTAPÇI Devlet Bakanı	M. O. SUNGURLU Adalet Bakanı	E. VURALHAN Millî Savunma Bakanı
M. KALEMLİ İçişleri Bakanı	A. M. YILMAZ Dışişleri Bakanı	A. K. ALPTEMOÇİN Maliye ve Gümrük Bakanı	H. C. GÜZEL Millî Eğt. Gençlik ve Spor Bakanı
I. S. GİRAY Bayındırlık ve İskan Bak.	B. AKARCA Sağ. ve Sos. Yard. Bak.	E. PAKDEMİRLİ Ulaştırma Bakanı	H. H. DOĞAN Tarım Orman ve Köylük İşleri Bakanı
I. AYKUT Çalışma ve Sos. Güvenlik Bak.	S. YÜRÜR Sanayi ve Ticaret Bakanı	F. KURT Enerji ve Tabii Kaynaklar Bak.	Kültür ve Turizm Bakanı

Dosya No.