



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 29.01.2026
Sayı: 954

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

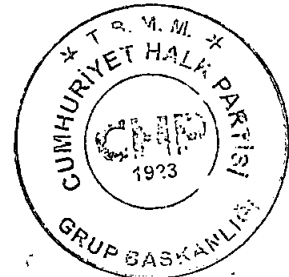
Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim gerekçesi ile birlikte ekte sunulmuştur.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Dr. Jale Nur SÜLLÜ

Eskişehir Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih: 30-1-2026	Esas No: 2/3498



T.B.M.M. KANUNLAR VE KARARLAR BSK.LIGI
29 Ocak 2026
Numara:

T.B.M.M. GENEL EVRAK
29 Ocak 2026
No: 1789260

GENEL GEREKÇE

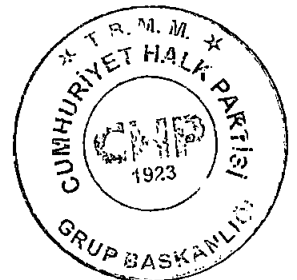
Kamu İktisadi Teşekkülleri'nde (KİT) görev yapan kamu çalışanlarının, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye (KHK) tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmaları, görev ve yetkileri, nitelikleri, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlölükleriyle diğer özlük hakları 399 sayılı KHK ile düzenlenmiştir.

Mevcut sistemde, yüksek performans gösteren personelin aldığı başarı ücretleri düşük kalmaktadır. Uzun yıllar kamu hizmetinde bulunan personel ile göreve yeni başlayan personel arasındaki kıdem ücreti farkı, verilen emeğin ve birikimin karşılığını yansıtmamaktadır. Özellikle 30-35 yıl hizmeti bulunan personel ile yeni başlayan personel arasındaki kıdem farkının sınırlı olması, kamu hizmetinde sürekliliği ve bağlılığı olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca, KİT'lerde görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerinde sınav esasının yeterince işletilmemesi, liyakat ve kariyer ilkelerini zayıflatmakta, çalışanlar arasında güvensizlik ve iş barışını bozucu uygulamalara yol açmaktadır. Şeffaf, ölçülebilir ve sınav esaslı görevde yükselme sistemi hem kurumsal verimliliğin artması hem de personelin kariyer planlamasını güvenle yapabilmesi açısından gerekli görülmektedir.

Bununla birlikte, vekâleten görevlendirme uygulamalarının hiyerarşik yapıyı zedeleyen, unvanlı ve unvansız personel arasında mali ve idari açıdan adaletsizlik yaratan uygulama olduğu ifade edilmektedir. 399 sayılı KHK'ye tabi personelin, sınav ve atama süreçleri işletilmeden farklı unvanlarda görevlendirilmesi liyakat ilkesine aykırı olduğu gibi, kamu yönetiminde keyfiliğe de zemin hazırlamaktadır. Bu durum, yalnızca personel motivasyonunu değil, aynı zamanda kamu hizmetinin tarafsızlığı ve kurumsal düzenini de olumsuz etkilemektedir.

Kanun teklifi ile, KİT'lerde çalışan sözleşmeli personelin motivasyonunun artırılması, kurumsal aidiyetin güçlendirilmesi, iş barışının sağlanması ve kamu hizmetlerinin daha etkin, verimli ve liyakate dayalı biçimde yürütülmesi amaçlanmaktadır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile, 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 27 nci maddesinde değişiklik yapılarak sözleşmeli personelin sicil ve başarı değerlendirmeleri sonucu elde ettikleri sicil ve başarı notlarına göre başarı ücreti ödenmesi düzenlenmiştir. Sicil ve başarı puanları (A) düzeyinde olan personele temel ücretlerinin yüzde 8'i, (B) düzeyinde olanlara yüzde 4'ü ve (C) düzeyinde olanlara yüzde 2'si oranında başarı ücreti ödenmesi öngörülmüştür. Ancak, bu oranlar, kararname yayımlandığı tarihten itibaren güncellenmemiştir. Mevcut oranlar, personel arasında disiplinli bir çalışma ortamı yaratmada etkili olamamış ve motivasyon açısından yeterli düzeyde olmamıştır. Bu sebeple, sicil notlarının belirlenmesindeki oranların yaklaşık 30 yıl önceki verilere dayandırılmasına son verilmesi amaçlanmaktadır.

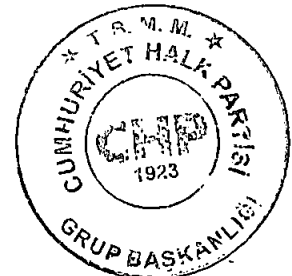
MADDE 2- Madde ile, sözleşmeli personelin sosyal güvenlik kuruluşlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet sürelerine bağlı olarak kıdem ücreti ödenmesi öngörülmüştür. 6-10 yıl için yüzde 2, 11-15 yıl için yüzde 3, 16-20 yıl için yüzde 4 ve 21 yıl ve üzeri için yüzde 5 oranında kıdem ücreti belirlenmiştir. Ancak, bu oranlar kararnama yayımlandığından bu yana güncellenmemiştir. Göreve yeni başlayan personel ile 30 yıl hizmeti olan personel arasındaki kıdem ücreti farkı oldukça düşüktür. Günümüz ekonomik koşulları ve verilen hizmetin karşılığı göz önüne alındığında, bu oranların artırılması gerektiği düşünülmektedir. Yeni başlayan personel ile 35 yıllık personel arasındaki kıdem ücreti farkının sadece yüzde 5 olması, yıllarca verilen hizmetin değerini düşürmektedir.

MADDE 3- Madde ile, KİT'lerde görevde yükselme süreçlerinin daha şeffaf ve adil olması amaçlanmaktadır. Kıdem ve liyakat ilkelerinin temel alındığı sınavlı bir atama yöntemi, çalışanların başarılarını daha adil bir şekilde ödüllendirerek kariyer planlamalarını güçlendirecektir.

MADDE 4- Madde ile, hiyerarşik yapıyı olumsuz etkileyerek, unvanlı personel ile unvansız personel arasında adaletsiz bir durum yaratan vekaletle atama uygulamasına son verilmektedir. 399 sayılı KHK'ye tabi 2 sayılı cetvele bağlı personelin unvanları, temel ücret ve ek ödeme oranlarını belirlemektedir. Bu personel, vekalet veya görevlendirme yoluyla başka unvanlarda çalıştırılmaz ve vekalet ettikleri unvanın mali ve sosyal haklarından faydalanamazlar. Devlet Personel Başkanlığı, bu düzenlemeyi onaylamış ve 1 sayılı cetvele bağlı unvanlarda vekaletle görev yapılmasını uygun görmemektedir. Ancak, kurumlarda Atama, Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavları düzenlenmemekte, bu durum bazı sendikaların ve siyasilerin talepleri doğrultusunda kişilerin belirli görevlere atanmasına yol açmaktadır. Bu şekilde, liyakat ilkesine aykırı hareket edilmekte, iş barışı bozulmakta ve kamu düzeni zarar görmektedir.

MADDE 5- Yürürlük maddesidir.

MADDE 6- Yürütme maddesidir.



**KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONEL REJİMİNİN DÜZENLENMESİ VE
233 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN BAZI
MADDELERİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR KANUN
HÜKMÜNDE KARARNAMEDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN
TEKLİFİ**

MADDE 1- 22/01/1990 tarihli ve 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin 27 nci maddesinde yer alan “% 8’i” ibaresi “% 20’si”, “% 4’ü” ibaresi “% 10’u”, “% 2’si” ibaresi “% 5’i” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 28 inci maddesinde yer alan “% 2’si” ibaresi “% 4’ü”, “% 3’ü” ibaresi “% 6’sı”, “% 4’ü” ibaresi “% 8’i”, “% 5’i” ibaresi “% 10’u” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 3- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Görevde yükselme

EK MADDE 6- Personelin görevde yükselmesi niteliğindeki atamalar ile personelin kadro değişiklikleri kıdem ve liyakat ilkeleri esas alınarak, teşebbüs veya bağlı ortaklığın ihtiyacının bulunması koşuluyla en fazla iki yıl aralıkla yapılacak sınavlar yoluyla gerçekleştirilir.”

MADDE 4- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Görevlendirme ve vekalet

EK MADDE 7- Personelin görevlendirilmesi ve vekaleten atanmasında kıdem ve liyakat ilkeleri gözetilir. II sayılı cetvelde bulunan unvanlarda çalıştırılan personel, I sayılı cetvelde bulunan unvanlara karşılık gelen kadrolarda görevlendirilemez ve bu kadrolara vekaleten atanamaz.”

MADDE 5- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

