

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

**Mevzuat No**

**399**

**Kabul Tarihi**

**22.01.1990**

**Resmi Gazete No**

**20417 (Mükerrer)**

**Resmi Gazete Tarihi**

**29.01.1990**

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. **Toplu**

**Sözleşme**

**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 özendirecek bir özlük hakları sisteminin gerçekleştirilmesi,
- d) Yaratıcılığı, girişimciliği, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki,

ilkeleri göz önünde bulundurulur.

**İstihdam Şekilleri**

**Madde 3 - a)** Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.

b) **(Değişik bend: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 1)** Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli

ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibariyle kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulamaya ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş asli ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro ünvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür.

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

c) (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir. d) Memurlar ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni ve nakdi menfaat sağlanamaz.

e) İşçiler bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir.

## **İKİNCİ BÖLÜM : Personel İhtiyacı, Atama ve İşe Alma**

### **Personel İhtiyacı**

**Madde 4** - Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak istihdam edilecek personelin kadro, ünvan derece ve sayıları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilmiştir. Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların ünvan ve sayıları Cumhurbaşkanı Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılır.

### **Atama**

**Madde 5** - (Mülga 1. cümle: 02.07.2018 - 703 S.KHK/Madde 132) (İptal 2. cümle: Anayasa Mahkemesinin 04/04/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7) **YÜRÜRLÜK** 1 sayılı cetvelde yer alan diğer kadrolara yönetim kurulu kararı ile atama yapılır. Yönetim kurulları bu yetkilerini sınırlarını açıkça belirlemek kaydıyla devredebilirler.

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

### **İşe Alma**

**Madde 6** - Sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınır. Yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını göstermek suretiyle devredebilirler.

Sözleşmeli personel ile akdedilecek sözleşmeler Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle tespit edilecek tip sözleşme çerçevesinde ve takvim yılı itibariyle yıllık olarak düzenlenir.

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

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

### **İşe Alınacaklarda Aranılacak Şartlar**

**Madde 7** - Sözleşmeli olarak işe alınacak personelin;

- a) Kamu haklarından mahrum bulunmaması,
- 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 bulunmaması,
- d) Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engel ile engelli olmaması,
- e) En az ortaokul mezunu olmaları,
- f) **(Ek bend: 02.01.2017 - 680 S.KHK/Madde 84) (680 S. KHK Kabul: 01.02.2018 - 7072 S.K/Madde 82)** Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak, gerekir.

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

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

### **Sınav**

**Madde 8** - Sözleşmeli personel, iş gereklerine uygun olarak yarışma ve yeterlik veya sadece yeterlik sınavı tabi tutulmak suretiyle işe alınır. Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, memur statüsünden sözleşmeli statüye, sözleşmeli statüden memur statüsüne geçenlerle mecburi hizmetle yükümlü bulunanlar ayrıca sınava tabi tutulmazlar.

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

### **Görev ve Yer Değişikliği**

**Madde 9** - Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir. Sözleşmeli personelin daha üst bir göreve getirilebilmesi için bu görevin iş gereklerini taşıması, boş bir pozisyonun bulunması ve sicil ve başarı 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 : Personelin Ödev ve Sorumlulukları**

### **Tarafsızlık**

**Madde 10** - Sözleşmeli personel, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz. Görevini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamaz; **(Ek ibare: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 2)** hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda bulunamaz ve bu çeşit eylemlere katılamaz.

### **Teşebbüs Personelinin Yükümlülük ve Sorumlulukları**

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

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

b) **(İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7)** **(Yeniden düzenlenen bend: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde**

**3)** Teşebbüslerin ve bağlı ortaklıkların paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı işledikleri suçlar ile bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde işledikleri suçlar ile ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı memur sayılarak haklarında Türk Ceza Kanununun 2 nci kitap üçüncü ve altıncı baplarındaki hükümler uygulanır.

c) **(İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7)** **(Yeniden düzenlenen bend: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde**

**3)** Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli leri, görevden ayrılmış olsalar bile, yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar. Aksi halde haklarında Türk Ceza Kanununun 229 uncu maddesi hükümleri uygulanır.

d) **(Değişik bend: 02.12.1999 - 4483 S.Kanun/Madde 17)** Teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyelerinin görevlerini icra sırasında işledikleri suçlardan dolayı yargılanmaları, ilgili bakanın iznine bağlı olup; bu konuda

Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM : Genel Haklar**

### **Sosyal Güvenlik**

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

### **Çekilme**

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

### **Sendika Kurma**

**Madde 13/A - (Ek madde: 13.02.2011 - 6111 S.K/Madde 119)**

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

## **BEŞİNCİ BÖLÜM : Yasaklar**

### **Grev Yasağı**

**Madde 14 - (Değişik madde: 13.02.2011 - 6111 S.K/Madde 120)**

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

### **Başka İş ve Hizmet Yasağı**

**Madde 15** - Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında başka bir işle meşgul olamazlar.

Birinci fıkrada sayılanlar;

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

b) Teşebbüs yönetim kurulunun muvafakati üzerine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların iştiraklerinin yalnız birisinde olmak kaydıyla buldukları 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 hanel gelmemesi ve teşebbüs genel müdürü veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi şartıyla, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde görev alınması,

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

c) Kişiler, kurum ve kuruluşlarca, görevleri dolayısıyla teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli aleyhine açılan davalarda, teşebbüs genel müdürünün uygun görmesi şartıyla görevlendirilecek avukatlarca savunma yapılması,

d) Bilirkişilik ve hakemlik gibi kanunlardan doğan görevler.

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

Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenlerin sözleşmeleri fesh edilir.

### **Hediye Alma ve Menfaat Sağlama Yasağı**

**Madde 16** - Sözleşmeli personelin, doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye istemesi ve görevi sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmesi veya iş sahiplerinden borç para istemesi ve alması yasaktır.

### **Basına veya Demeç Verme Yasağı**

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

### **Siyasi Faaliyet Yasağı**

**Madde 18** - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 4)

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

### **Toplu Eylem ve Hareketlerde Bulunma Yasağı**

**Madde 19** - Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelip de hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.

## **ALTINCI BÖLÜM : Çalışma Saatleri ve İzinler**

### **Çalışma Saatleri**

**Madde 20** - Sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi 40 saattir. İş ve işyerinin çalışma şartları dikkate alınarak tatil ve çalışma günleri, günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerdeki çalışma şekillerinin tespitine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların yönetim kurulları yetkilidir.

## Yıllık İzin

**Madde 21** - Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahil) yılda 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün ücretli izin verilir. Yıllık izin verilmesine esas hizmetin tespitinde kamu kurum ve kuruluşlarında geçen fiili hizmet süreleri ile askerlik hizmeti gözönüne alınır. Bu şekilde hizmet süresi bir yıldan az olanlar ile kısmi zamanlı istihdam edilenlerden bir yıldan az süreli sözleşme yapılanlara (yıl içinde memur statüsünden sözleşmeli statüye geçirilenler hariç) yıllık izin verilmez.

**(Değişik 2. fıkra: 23.02.2017 - 6824 S.K/Madde 24)** Yıllık izinler, teşebbüs veya bağlı ortaklığın uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinler müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılmayan izin hakları düşer.

## Mazeret İzni

**Madde 22 - (Mülga madde: 12.07.2013 - 6495 S.K/Madde 66)**

## Diğer İzinler

**Madde 23 - (Değişik madde: 12.07.2013 - 6495 S.K/Madde 67)**

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

## Muvazzaf Askerlik

**Madde 24** - Muvazzaf askerlik görevini ifa için görevinden ayrılan sözleşmeli personel askerlik hizmetinin bitiminden itibaren 1 ay içinde başvurduğu takdirde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca işe başlatılır. Muvazzaf askerlikte geçen süreler, muvazzaf askerliğe ayrıldıkları sırada iktisap etmiş oldukları emekli keseneğine esas derecelerinde kademe ilerlemesi yapılmak suretiyle değerlendirilir.

## YEDİNCİ BÖLÜM : Mali ve Sosyal Haklar

### Aylık ve Ücretler

**Madde 25** - a) Ekli 1 sayılı cetvelde kadro ünvan ve dereceleri gösterilen personel aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.

**(Mülga paragraf: 27.06.1989 - 375 S.KHK/Ek Madde 12) YÜRÜRLÜK**

b) **(Mülga fıkra: 27.06.1989 - 375 S.KHK/Ek Madde 12) YÜRÜRLÜK**

c) **(Değişik fıkra: 13.03.1995 - 549 S.KHK/Madde 1)** Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz. Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. Kamu personeli için uygulanan aylık katsayısının mali yılın ikinci yarısı için değiştirilmesi veya mali yıl içinde 657 sayılı Devlet Memurları

Kanununun mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması halinde sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını değiştirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

### **Temel Ücret**

**Madde 26 - (Değişik 1. fıkra: 04.04.2007 - 5620 S.K/Madde 4)** Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, eğitim düzeyi, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilir.

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

### **Başarı Ücreti**

**Madde 27** - Sözleşmeli personelden sicil ve başarı değerlemesi sonucunda sicil ve başarıları (A) düzeyinde olanlara temel ücretlerinin % 8'i, (B) düzeyinde olanlara % 4'ü, (C) düzeyinde olanlara % 2'si oranında hesaplanacak miktarda ve 43 üncü maddedeki esaslara göre başarı ücreti ödenir.

### **Kıdem Ücreti**

**Madde 28** - Sözleşmeli personelden bir sosyal güvenlik kuruluşuna prim ödemek suretiyle geçen hizmet süresi toplamı 6-10 yıl olanlara temel ücretlerinin % 2'si, 11-15 yıl arasında olanlara % 3'ü, 16-20 yıl olanlara % 4'ü ve 21 yıl ve daha fazla olanlara % 5'i oranında kıdem ücreti verilir. **Uygulama**

### **Ücretin Ödeme Zamanı**

**Madde 29** - Sözleşmeli personelin ücreti her ayın onbeşinde peşin olarak ödenir. Ay içinde göreve başlayanların ücretleri gün hesabı ile ay sonunda ödenir. Günlük ücret aylık sözleşme ücreti toplamının 30'a bölünmesi suretiyle hesaplanır. Emeklilik ve ölüm hali hariç olmak üzere ay sonundan önce görevden ayrılma halinde sözleşme ücretinin kalan günlere tekabül eden tutarı geri alınır. Görev değişimi halinde, yeni göreve başlanıldığı tarihten geçerli olarak yeni görevin ücreti ödenir.

### **Fazla Çalışma ve Diğer Ödemeler**

**Madde 30** - Sözleşmeli personele; **Toplu Sözleşme**

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

**(Ek fıkra: 15.03.1990 - 408 S.KHK/Madde 1)** Mal ve hizmet üretiminde darboğaz yaratılmaması bakımından kritik görevlerde bulunan sözleşmeli



personel için, teşebbüs veya bağlı ortaklığın teklifi, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle % 5 oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir.

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

c) **(Ek bend: 06.07.1995 - 562 S.KHK/Madde 22)** Bankacılık ve sigortacılık faaliyetleriyle bilfiil işğal eden Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan personele, kendi yönetmeliklerinde belirtilen esaslar çerçevesinde elde edilen sigorta acentelik komisyonlarının % 80'i, personelin her türlü ödemeler dahil kadro aylığı veya sözleşme ücretinin yılda iki aylık brüt tutarını geçmemek şartıyla ödenebilir.

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

#### **Harcırah**

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

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

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

#### **Tedavi, Ölüm ve Cenaze Giderleri**

**Madde 32** - Sözleşmeli personelin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının (...) doğum, ölüm yardımı ve cenaze giderleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak ölüm yardımının hesabında ilgililerin temel ücretleri esas alınır.

#### **Sosyal Yardımlar**

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

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

**(Ek fıkra: 25.06.2010 - 6001 S.K/Madde 42)** Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünde tren üzerinde fiili görev yapmakta olan sözleşmeli personele, tren üzerinde görev yaptığı sürelerle

göre belirlenmek ve günde iki öğünü geçmemek üzere, belirlenecek esaslara göre ücretsiz yemek veya kumanya verilebilir.

### **Çeşitli Kurul Başkan ve Üyelerinin Ücretleri**

**Madde 34 - a)** Teşebbüslerde, bağlı ortaklıklarda ve bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs mensupları ile kamu görevlilerinden ve dışarıdan atanan veya seçilen bütün yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine, her yıl Cumhurbaşkanınca belirlenen miktarda aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabilir.

b) Tahakkuk ettirilen ücret, prim, temettü ve benzeri ödemelerin, Cumhurbaşkanınca kararlaştırılan miktarı aşan kısmı ilgililere verilmeyerek bir ay içinde temsil olunan teşebbüs veya bağlı ortaklığa ödenir.

c) **(Mülga fıkra: 20.06.2001 - 4684 S.K/Madde 4)**

### **Ödül**

**Madde 35 -** Görevlerinde olağanüstü gayret göstermek suretiyle verimlilik veya karlılığı artıran veya teşebbüs ve bağlı ortaklığın faaliyetlerine yararlı buluş getiren veya büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele genel müdürce bir aylık, genel müdürün teklifi üzerine yönetim kurulunca iki aylık sözleşme ücretini aşmamak üzere ödül verilebilir. Ancak bu şekilde bir takvim yılı içinde ödüllendirileceklerin sayısı teşebbüs ve bağlı ortaklıkların toplam sözleşmeli personel sayısının % 2'sinden fazla olamaz.

### **Diğer Sözleşme Ücretleri**

**Madde 36 - (Değişik madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 6)**

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

**(Ek 2. fıkra: 06.07.1995 - 562 S.KHK/Madde 23)** Teşebbüsler, (...) yurt dışında kurdukları veya iştirak ettikleri şirketlerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde aylıksız ve ücretsiz olarak personelini görevlendirebilirler. Bu personelden, sözkonusu şirketlerin yönetim ve denetim kurulu üyeliklerinde görevlendirilenler hakkında 15 inci maddenin, ikinci fıkrasının (b) bendi hükümleri uygulanır.

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

### **Vekalet Ücreti**

**Madde 37** - Mahkeme ve icra dairelerince teşebbüs ve bağlı ortaklık lehine hükmedilip borçlusundan tahsil olunan vekalet ücretlerinin davaları izleyen ve sonuçlandıran avukatlara dağıtımında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri esas alınır.

## **SEKİZİNCİ BÖLÜM : Sicil ve Başarı Değerlemesi**

### **Personel Kütüğü ve Özlük Dosyası**

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

### **Sicil Dosyası**

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

### **Özlük ve Sicil Dosyasının Önemi**

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

### **Sicil Amirleri ve Sicil Yönetmeliği**

**Madde 41** - Sicil vermeye yetkili sicil amirleri, sicil ve değerlendirme dönemi, sözleşmeli personelin başarısının tespiti amacı ile sicilinde bulunacak ler, 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 Cumhurbaşkanı Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle belirlenir.

### **Başarı Değerleme Düzeyleri**

**Madde 42** - Yapılan sicil ve başarı değerlendirme sonucunda;

59 ve daha aşağı puan alanlar (D),

60-75 puan alanlar (C),

76-89 puan alanlar (B),

90 ve daha yukarı puan alanlar (A),

olmak üzere personel dört başarı düzeyinde değerlendirilir.

### **Sicil ve Başarı Değerlemesi Sonucunda Yapılacak İşlem**

**Madde 43** - Sicil ve başarı değerlemeleri;

a) (D) düzeyinde olanlarla başka bir sicil amirinin yanında, buldukları 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, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 2'si oranında,

- c) (B) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 4'ü oranında,
- d) (A) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 8'i oranında,
- e) başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.
- f) (D) düzeyinde bulunanlara başarı ücreti ödenmez.

## **DOKUZUNCU BÖLÜM : Disiplin Hükümleri**

### **Disiplin Cezaları**

**Madde 44 - (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 04/04/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 7)**

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri, iş yerinde veya dışında teşebbüs ve bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması hariç, verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için sözleşme ücretinden kesme cezası, aylıktan kesme cezası esaslarına göre uygulanır.

### **Sözleşmenin Feshi ve Sona Ermesi**

**Madde 45 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 8)**

Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

- a) İzinsiz veya kabul edilebilir bir mazereti olmaksızın kesintisiz 5 gün veya bir sözleşme dönemi içinde kesintili 10 gün göreve gelmemek,
- b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,
- c) Görev veya görev yerinin değişmesi halinde belirlenen süre içinde mücbir bir sebep olmaksızın yeni görevine başlamamak,
- d) Bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşme hükümlerine aykırı davranışlarda bulunmak,
- e) Sicil ve başarı değerlendirmeleri birbirini izleyen iki sözleşme döneminde (D) düzeyinde olmak,

f) **(Ek bend: 02.01.2017 - 680 S.KHK/Madde 85) (680 S. KHK Kabul: 01.02.2018 - 7072 S.K/Madde 83)** Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri

desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak,

İstek, yaş haddi, malullük veya sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma hallerinde sözleşme sona erer.

#### **Savunma Hakkı**

**Madde 46 - (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 04/04/1991 tarih ve E.1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.Kanun/Madde 9)**

Savunması alınmadan sözleşmeli personel hakkında disiplin cezası verilemez. Sözleşmeli personel; soruşturmayı yapanın, disiplin cezası vermeye yetkili organ, merci veya amirin veya disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere vereceği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Bu süreler içinde savunmasını yapmayan sözleşmeli personel savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

#### **Disiplin Cezalarına İtiraz**

**Madde 47 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 10)**

Disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren 7 gündür.

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

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

#### **Disiplin Cezalarının Kesinleşmesi**

**Madde 48 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 11)**

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

#### **Ceza Kovuşturması ile Disiplin Kovuşturmasının Bir Arada Yürütülmesi**

**Madde 49 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 12)**

Sözleşmeli personel hakkında, aynı olaydan dolayı ceza kovuşturmasının başlamış olması disiplin kovuşturmasının yapılmasını engellemez ve ceza kovuşturması sonunda sözleşmeli personelin hüküm giymesi veya hakkında beraat yahut takipsizlik kararı verilmesi, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz.

#### **Zamanaşımı**

**Madde 50 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 13)**

Disiplin kurulları kendilerine tevdi edilen dosyaları en geç 3 ay içinde karara bağlarlar. Disiplin cezasını gerektiren kusurlu bir halin öğrenilmesinden 6 ay geçtikten sonra sözleşmeli personel hakkında bu kusurlu hareket ile ilgili olarak disiplin kovuşturması yapılamaz ve disiplin cezası verilemez.

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

## **ONUNCU BÖLÜM : Görevden Uzaklaştırma**

### **Görevden Uzaklaştırma**

**Madde 51 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 14)**

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

### **Yetkililer**

**Madde 52 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 15)**

Görevden uzaklaştırmaya yetkili olanlar şunlardır:

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

### **Uygulanacağı Haller**

**Madde 53 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 16)**

Görevden uzaklaştırma, sözleşmeli personel tarafından:

- Teşebbüs ve bağlı ortaklığın; paraları, para hükmündeki evrak ve senetleri ile diğer mevcutlarına karşı veya bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterler üzerinde suç işlenmesi,
- 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,
- Teftiş veya soruşturmanın güçlendirilmesi,
- Sözleşmeli personel hakkında cezai kovuşturma yapılması,
- İş yerinde kişilere veya mallara karşı ağır zarar ika edileceği hakkında kuvvetli emarelerin bulunması.

Hallerinde uygulanır.

### **Görevden Uzaklaştırmada Amirin Sorumluluğu**

**Madde 54 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 17)**

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

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

### **Görevden Uzaklaştırılan Sözleşmeli Personelin Hak ve Yükümlülüğü**

**Madde 55 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 18)**

Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin bu süre içinde her türlü hak ve yükümlülükleri sürer. Ancak, ilgiliye bu halin devamı süresince sözleşme ücretinin 2/3'ü ödenir.

### **Göreve Başlatma**

**Madde 56 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7) (Yeniden düzenlenen madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Madde 19)**

Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

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

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

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

### **ONBİRİNCİ BÖLÜM : Çeşitli Hükümler**

#### **Diğer Kurumlar**

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

#### **Uygulamanın İzlenmesi**

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

**(Ek fıkra: 28.08.1991 - 453 S.KHK/Madde 1)** Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

## Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

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

## Ek Maddeler

### Ek Madde 1 - (Ek madde: 15.03.1990 - 408 S.KHK/Madde 3)

233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup iş kanunlarına tabi personel çalıştırmakta iken 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yeniden teşkilatlanmaları ile kurulan Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., Türkiye Gemi Sanayii A.Ş., Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. ile D.B. Deniz Nakliyat A.Ş.'nin kadroları 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvelden çıkarılmıştır. Bu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personeli hakkında, bağlı ortaklıklarının veya yeniden teşkilatlanma suretiyle ayrıldıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personelinin 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunları hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.

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

### Ek Madde 2 - (Değişik madde: 23.07.2010 - 6009 S.K/Madde

#### 56) YÜRÜRLÜK

Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamına giren personeline; aylık tutarı, "Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı" prensipleri çerçevesinde personel maliyetlerinin tamamı karşılanan kadro ve pozisyonlarda bulunanlar için en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının % 600'ünü, kısmen karşılanan kadrolar ve pozisyonlarda bulunanlar için aynı miktarın % 300'ünü, pilotlar için ise % 1000'ini, diğerleri için de % 150'sini geçmemek üzere Cumhurbaşkanınca belirlenen oran, esas ve usullere göre "Havacılık Tazminatı" ödenir. Cumhurbaşkanı, yukarıda belirtilen kriterlere göre aynı tazminat tavanı grubu içerisinde yer alan bir kadro veya pozisyon unvanında çalışanlar için uygulanacak tazminat oranını, birimin bulunduğu yer, iş yoğunluğu, öğrenim durumu farklılığı, hizmet süresi, personel temininde güçlük gibi kriterleri birlikte veya ayrı ayrı dikkate almak suretiyle ve ödenecek tazminat tutarının % 30'unu geçmeyecek şekilde farklılaştırmaya yetkilidir. Bu şekilde yapılacak ödemeler, sözleşmeli personel için belirlenen



ücret tavanı ile kapsama dahil personele verilecek diğer hak ve ödemelerin hesabına esas alınacak matrahın tespitinde dikkate alınmaz.

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

### **Sözleşme**

#### **Ek Madde 3 - (Ek madde: 12.10.2017 - 7036 S.K/Madde 37)**

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

#### **Geçici Maddeler**

**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 - (İptal: Anayasa Mahkemesi 04/04/1991 tarih ve E. 1990/12, K.1991/7)**

**Geçici Madde 3** - 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 inci maddesi uyarınca, kadroları iptal edilmemiş olan personelin buldukları 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 15/02/1990 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 15/02/1990 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 yapıncaya kadar mevcut ücretlerin uygulanmasına devam edilir ve sözkonusu tespit yapıncaya kadar mevcut ücretlerde artış yapmaya, 25 inci maddenin (c) bendi ve 30 uncu maddeye göre tespit yapıncaya 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.

**(Ek fıkra: 15.03.1990 - 408 S.KHK/Madde 2)** Sözleşmeli personelden geçici 9 uncu madde uyarınca işçi statüsüne geçenlerin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri kıdem tazminatlarının hesabında dikkate alınır.

**(Ek fıkra: 15.03.1990 - 408 S.KHK/Madde 2)** 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 inci maddesi uyarınca kapsam dışı statüden sözleşmeli statüye geçmiş bulunanların statü değişikliği tarihindeki mevzuat hükümleri çerçevesinde ve ödeneceği tarihteki ücretleri üzerinden kıdem tazminatı haklarının saklı tutulmasına devam olunur.

**(Ek fıkra: 15.03.1990 - 408 S.KHK/Madde 2)** Bu madde uyarınca sözleşmeli statüde geçen bir yıllık hizmet karşılığında ödenecek iş sonu tazminatı ilgililerin brüt sözleşme ücretlerinin dörtte biridir.

**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 yapılincaya 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.

**Ek Geçici Madde - (Ek madde: 22.09.1991 - 457 S.KHK/Madde 1)**

Bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda halen çalıştırılan sözleşmeli personelden 20/02/1979 tarihli ve 2182 sayılı, 19/02/1980 tarihli ve 2260 sayılı kanunların hükümlerinden yararlanmamış olanların emekli keseneklerine esas aylıkları bir defaya mahsus olmak üzere, öğrenim durumlarına bakılmaksızın bir üst derecenin aynı kademesine getirilir ve alt derecede bulunan kademedede geçirilen süre üst derecedeki kademedede geçmiş sayılır.

Birinci fıkra hükmü, bu fıkra kapsamına girenlerden bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce bağlanmış olan emekli, adi malullük, vazife malullüğü aylıkları ile dul ve yetim aylıkları alanlar hakkında da uygulanır. **Toplu Sözleşme**

Daha önce memuriyeti olanlardan 2182 ve 2260 sayılı kanun hükümlerinden yararlanmamış bulunanlardan bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte askerlik görevini yapmakta olanlar hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

### **Yürürlük**

**Madde 60** - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin (...) hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**Madde 61** - Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

### **KHK'ye İşlenemeyen Hükümler**

1) 09.04.1990 tarih ve 418 sayılı KHK'nin 40. ve 44. Maddeleri:

**(İlgili madde: 09.04.1990 - 418 S.KHK/Madde 40)**

**(İlgili madde: 09.04.1990 - 418 S.KHK/Madde 44)**

2) 05.02.1992 tarih ve 3771 sayılı Kanunun Geçici Maddesi:

**(İlgili madde: 05.02.1992 - 3771 S.K/Geçici Madde 1)**

