

## 22.8.2006 DEVLET MEMURLARI KANUN TASARISI TASLAĞI

### BİRİNCİ KISIM Genel Hükümler BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Tanımlar ve Temel İlkeler

##### **Amaç**

**MADDE 1-** (1) Bu Kanunun amacı, memurların niteliklerini, atanma veya hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, hakları ve yükümlülüklerini, aylık, ödenek ve diğer malî hakları ve sosyal yardımları ile diğer özlük işlerini düzenlemektir.

##### **Kapsam**

**MADDE 2-** (1) Bu Kanun, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki 1, II ve IV sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde, 5018 sayılı Kanun kapsamı dışındaki özel bütçeli kamu idarelerinde, mahalli idarelerde ve kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan memurlar ile düzenleyici ve denetleyici kurumlarda çalışan personel hakkında uygulanır.

(2) Sözleşmeli ve geçici personel hakkında bu Kanunda belirtilen özel hükümler uygulanır.

(3) Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay savcı ve yardımcısı, Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi Enstitüsünün öğretim üye ve yardımcısı, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait bankalarda çalışan personel özel kanunları hükümlerine tabidir.

##### **Tanımlar**

**MADDE 3-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Memur: Kuruluş biçimine bakılmaksızın, bu Kanun kapsamındaki kurumların genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevleri yerine getiren ve unvanları bu Kanuna ekli (I) sayılı Cetvelde sayılan personeli,

Diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel: 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu (sözleşmeli subay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaşlar dahil), 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu tabi olarak çalışan personeli.

b) Sözleşmeli personel: Bu Kanun kapsamındaki kurumlarda, bu Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde sözleşme ile tam zamanlı veya günün belirli saatlerinde veya haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmî zamanlı olarak çalıştırılan ve işçi sayılmayan personeli,

c) Geçici personel: Geçici ve süreli hizmetlerde Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken belirlenen süre, yaptırılacak iş, ücret ve sayılar ile diğer usul ve esaslar çerçevesinde sözleşme ile çalıştırılan, ücret üst sınırı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen ve işçi sayılmayan personeli,

ç) İşçi: 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan personeli,

- d) Kadro: Kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak üzere memurun atandığı belirli yetki, hak, Ödev ve sorumlulukla donatılmış görev mevkiini,
- e) Malî haklar: Temel görev aylığı, hizmet farkı ek ödeneği, performans ödemesi, ders ücreti, vekalet ücreti, ikinci görev ücreti ile yurt dışı aylık veya ücretini,
- f) Mahalli idareler: 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde tanımlanan mahalli idareleri,
- g) Sosyal yardımlar: Yiyecek yardımı, giyecek yardımı, aile yardımı ve cenaze yardımı olarak yapılan yardımları,
- 1) Basamak: Memurların personel ve başarı değerlendirme olumsuz olan yıllar hariç olmak üzere, bu Kanun hükümlerine göre değerlendirilen her üç yıllık hizmet süresine bağlı olarak Temel Görev Aylığı Gösterge Cetvelindeki ilerleme adımı,
- j) Aylık katsayısı: Memurların malî hakları ile sosyal yardımlarının belirlenmesinde esas alınan gösterge rakamlarının parasal tutarlara çevrilmesinde uygulanacak sayıyı,
- k) Ay sonu: Her ayın onbeşinci gününü,
- 1) Kurum: Kamu kurum ve kuruluşlarını,
- m) Birim: Kurumların hizmet birimlerini,
- n) En yüksek temel görev aylığı: Bu Kanunun eki Temel Görev Aylığı Cetvelinin (A 1) Grubunun 10 uncu basamağında yer alan gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutarı,
- o) Üst yönetici: 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 11 inci maddesinde belirtilen kişileri,
- ifade eder.

### **Temel ilkeler**

**MADDE 4-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında esas alınacak temel ilkeler şunlardır:

- a) Kamu hizmetlerine alınmada hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım yapılamaz; mevzuat tüm kamu görevlilerine saydamlık, tarafsızlık ve adalet ilkeleri doğrultusunda uygulanır.
- b) Memurlara yaptıkları hizmetler için gerekli eğitim, bilgi, yeterlik, tecrübe ve yetişme şartlarına uygun şekilde ilerleme ve yükselme imkanı sağlar.
- c) Memurların kamu hizmetlerine girmeleri, ilerlemeleri, yükselmeleri ve görevlerine son verilmesi mevzuatla önceden belirlenmiş kurallara ve başarı durumlarına dayanır.
- ç) Görevin etkili ve verimli yürütülmesi, yaratıcılık, girişimcilik, çalışma disiplini ve görevin yürütülmesinde gösterilen gayret, personel ve başarı değerlendirmesi ile ölçülür ve bu değerlendirmeler yeterliğin tespitinde, ilerleme ve yükselmelerde başlıca dayanak olup göreve son verilmesinde de göz önünde bulundurulur.
- d) Memurlar yaptıkları her türlü eylem ve işlemin sonuçlarından sorumludur.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **İstihdam Şekilleri ve Kadroların Tespiti**

#### **İstihdam şekilleri**

**MADDE 5- (1)** Bu Kanun kapsamındaki kurumlarda kamu hizmetleri, memurlar, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel, sözleşmeli personel ile geçici personel ve işçiler eliyle yürütülür; bu istihdam şekilleri dışında personel çalıştırılmaz.

### **Kadroların tespiti**

**MADDE 6-** (1) Kadrosuz memur çalıştırılmaz.

(2) Bu Kanun kapsamındaki kurumların hizmet gereklerine uygun olarak birim bazında memur kadrolarının ihdası, iptali, değişikliği ve aktarılması, özel kanun hükümlerine göre yapılır.

## **İKİNCİ KISIM Ödev ve Sorumluluklar ile Genel Haklar ve Yasaklar**

### **BİRİNCİ BÖLÜM Ödev ve Sorumluluklar**

#### **Sadakat ve tarafsızlık**

**MADDE 7-** (1) Memurlar, Anayasaya ve kanunlara sadakatle bağlı kalmak ve kanunları milletin hizmetinde sadakatle uygulamak zorundadır. Memurlar, aşağıdaki yemin metninin yazılı olduğu belgeyi imzalayarak göreve başlar:

(2) "Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına, Atatürk ilke ve inkılaplarına, Anayasada ifadesi bulunan Türk milliyetçiliğine sadakatle bağlı kalacağıma; kanunları milletin hizmetinde, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacağıma; Türk milletinin millî, ahlâkî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyip, koruyup bunları geliştirmek için çalışacağıma; insan haklarına ve Anayasanın temel ilkelerine dayanan millî, demokratik, laik bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarımı bilerek, bunları davranış hâlinde göstereceğime namusum ve şerefim üzerine yemin ederim."

(3) Memurlar siyasî partilere üye olamaz; görevlerini yerine getirirken herhangi bir siyasî parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamaz; dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapamaz; hiçbir şekilde siyasî ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamaz ve bu eylemlere katılamaz.

(4) Memurlar, her durumda Devletin ve milletin menfaatlerini korumak zorunda olup; Anayasaya ve kanunlara aykırı olan, Devletin bağımsızlığını ve ülkenin bütünlüğünü bozan, Türkiye Cumhuriyetinin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamaz.

#### **Davranış ve işbirliği**

**MADDE 8-** (1) Memurlar, resmî sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık oldukları hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadır.

(2) Memurların işbirliği içinde çalışmaları esastır.

#### **Amirlerin sorumluluğu**

**MADDE 9-** (1) Amir durumundaki memurlar, mevzuatta ve görev tanımlarında belirlenen görevleri zamanında ve noksansız olarak yapmak, yaptırmak, maiyetindekileri yetiştirmek, bunların hâl ve hareketlerini takip ve kontrol etmekle yükümlü ve sorumludur.

(2) Amir, maiyetindekilere hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır; amirlik yetkisini mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır.

(3) Amir, maiyetindekilere mevzuata aykırı emir veremez ve maiyetindekilerden özel menfaat temin edecek talepte bulunamaz, hediye kabul edemez ve borç alamaz.

#### **Memurların sorumluluğu**

**MADDE 10- (1)** Memurlar, mevzuatta ve görev tanımlarında belirtilen esaslara uymakla ve amirleri tarafından verilen görevleri zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludur.

(2) Memurlar, amirlerinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmemez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Ancak, amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yinelerse emir yerine getirilir; bu hâlde, emri yerine getiren sorumlu olmaz, doğacak sorumluluk emri verene aittir.

(3) Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulamaz.

(4) Acele hâllerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

#### **Kişisel sorumluluk ve zarar**

**MADDE 11- (1)** Memurlar, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek, kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır hâlde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadır.

(2) Memurların kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliğinden doğan zararın, ilgili memur tarafından Ödenmesi esastır.

(3) Zararların ödetilmesinde genel hükümler uygulanır. Ancak ilgilinin teklifi ve disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulunun kararı üzerine zarar ilgili tarafından ödenir.

#### **Kişilerin uğradıkları zararlar**

**MADDE 12- (1)** Kişiler kamu hukukuna tâbi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açar. Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına tevdi veya bu kurum ve kuruluşlarca tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi hâlinde, zimmete geçirilen miktar, cezaî takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir.

(2) Kurum, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu eder. Tazminat sonucu doğuran mahkeme **kararlarının** bir örneği rücu davasına esas olmak üzere ilgili hukuk birimine gönderilir.

(3) İşkence ya da zalimane, gayriinsanî veya haysiyet kırıcı muamele suçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince verilen kararlar sonucunda Devletçe ödenen tazminatlardan dolayı sorumlu personele rücu edilmesi hakkında da ikinci fıkra hükmü uygulanır

(4) Bu madde ve 11 inci maddede belirtilen zararların türü, miktarının tespiti, takibi, ödeme usulü, amirlerin sorumlulukları ve yapılacak işlemlerle ilgili diğer hususlar Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

#### **Mal bildirimini**

**MADDE 13-** (1) Memurlar kendilerine, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları ile alacak ve borçları hakkında özel kanunda yazılı hükümler uyarınca mal bildiriminde bulunur.

#### **Basına bilgi verme veya açıklama yapma**

**MADDE 14-** (1) Memurlar, görev alanları ile ilgili olarak gizlilik derecesi bulunmayan bilgileri, basın ve yayın organları ile haber ajanslarına kurum amirinin izni ile verebilir.

(2) Basın ve yayın organları ile haber ajanslarına kamu görevleri ile ilgili açıklamalar, Başbakanlık ve bakanlıklarda müsteşarlar, Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarında en üst amirler, illerde valiler ile bakanların, belediye başkanlarının ve bu fıkra sayılanların yetkili kılacakları görevliler tarafından yapılabilir.

(3) Askerî hizmet ile ilgili bilgiler özel kanunların yetkili kıldığı personel dışında hiçbir kimse tarafından açıklanamaz.

#### **Resmî belge, araç ve gereçlerin yetki verilen yerler dışına çıkarılmaması ve iadesi**

**MADDE 15-** (1) Memurlar, görevleri ile ilgili resmî belge, araç ve gereçleri, birim amirince izin verilen yerler dışına çıkaramaz ve özel işlerinde kullanamaz.

(2) Memurlar, görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmî belge, araç ve gereçleri görevleri değiştiği veya sona erdiği zaman iade etmek zorundadır. Bu zorunluluk memurun mirasçılarını da kapsar.

#### **Kılık ve kıyafet kuralları**

**MADDE 16-** (1) Memurlar, kanun, tüzük ve yönetmeliklerin öngördüğü kılık ve kıyafet kurallarına uymak mecburiyetindedir.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Genel Haklar**

#### **Güvence**

**MADDE 17-** (1) Kanunlarda yazılı hâller dışında memurun memurluğuna son verilemez ve hakları elinden alınamaz.

#### **Emeklilik**

**MADDE 18-** (1) Memurların emeklilik hakları, sosyal güvenlik mevzuatı hükümlerine göre yürütülür.

#### **Çekilme**

**MADDE 19-** (1) Memurlar, bu Kanunda belirtilen usul ve esaslara göre memurluktan çekilebilir.

### **Müracaat, şikayet ve dava açma**

**MADDE 20- (1)** Memurlar kurumlarıyla ilgili işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumlar tarafından kendilerine uygulanan idarî eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptir.

(2) Müracaat ve şikayetler söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak silsile yolu ile yapılır. Şikayetlerde, şikayet edilen amirler atlanır.

(3) Müracaat ve şikayetler incelenerek sonuç ilgiliye bildirilir. Müracaat ve şikayetlerle ilgili usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

### **Sendika kurma ve sendikaya üye olma**

**MADDE 21- (1)** Memurlar özel kanununda belirtilen hükümlere göre sendika ve üst kuruluş kurabilir ve bunlara üye olabilir.

### **İzin**

**MADDE 22- (1)** Memurlar, bu Kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahiptir. Özel kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

### **Kovuşturma ve yargılama**

**MADDE 23- (1)** Görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı memurlar hakkında soruşturma ve kovuşturma yapılması ile dava açılması özel kanun hükümlerine tâbidir.

### **İsnat ve iftiralara karşı koruma**

**MADDE 24- (1)** Memurlar hakkında görevleriyle ilgili ihbar ve şikayetlerin, soruşturma veya yargılama sonucunda uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığının anlaşılması hâlinde, merkezde bu memurun en üst amiri, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar, belediyelerde ise belediye başkanları, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet savcılığında ister.

### **Hukukî yardım**

**MADDE 25- (1)** Görevleri sebebiyle haklarında kamu davası açılmış olup da beraat eden memurlara, davanın avukata vekalet verilmesi suretiyle takip edilmiş olması durumunda avukatlık asgarî ücret tarifesinde öngörülen avukatlık ücreti ve belgelendirilmiş olmak kaydıyla dava ile ilgili olarak yaptıkları diğer masraflar kurumlarınca ödenir.

### **Bilgi verme ve görüş alma**

**MADDE 26- (1)** Memurlara, çalıştıkları kurumların iç işleyişine ilişkin olarak yapılacak değişikliklerde bilgi verilir; bu konuda görüşleri alınır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Yasaklar**

### **Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı**

**MADDE 27- (1)** Memurların toplu olarak göreve gelmemeleri veya hizmetin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylemlerde bulunmaları yasaktır.

### **Grev yasağı**

**MADDE 28-** (1) Memurların greve karar vermeleri, grev düzenlemeleri, ilan etmeleri ve bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Memurlar, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemez.

### **Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı**

**MADDE 29-** (1) Memurlar, Türk Ticaret Kanununa göre tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek bir faaliyette bulunamaz, ticarî ve sınai işletmelerde görev alamaz, ticarî mümessil veya ticarî vekil olamaz, serbest meslek faaliyetlerinde bulunamaz. Serbest meslek faaliyetine ilişkin Özel kanun hükümleri saklıdır.

(2) Memurlar, kollektif şirketlerde ortak veya komandit şirketlerde komandite ortak olamaz.

(3) Memurların üyesi oldukları dernekler, yapı, kalkınma ve tüketim kooperatifleri, bunların kurdukları birlik veya üst birlikler, kanunla kurulmuş yardım sandıklarının yönetim ve denetim kurulu üyeliği görevleri ile her ne ad altında olursa olsun herhangi bir ödeme yapılmamak kaydıyla kurumların temsilen görevli oldukları kurumların iştiraklerinde alacakları görevler, bu yasağın dışındadır.

(4) Ergin olmayan veya kısıtlı olan çocukları ile eşleri bu maddeyle yasaklanan faaliyetlerde bulunan memurlar, bu durumu onbeş gün içinde kurumlarına bildirmekle yükümlüdür.

### **Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı**

**MADDE 30-** (1) Memurların doğrudan veya aracı eliyle hediye istemeleri, görevleri sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmeleri veya iş sahiplerinden borç para istemeleri veya almaları yasaktır.

(2) Kamu Görevlileri Etik Kurulu, hediye alma yasağının kapsamını belirlemeye ve en az genel müdür veya eşiti seviyedekiler tarafından alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemeye yetkilidir.

(3) Memurlar, denetimleri altında bulunan veya kendi görevleri veya mensup oldukları kurum ile ilgisi olan kişi veya kuruluşlardan, doğrudan veya aracı eliyle her ne ad altında olursa olsun menfaat sağlayamaz.

### **Gizli bilgileri açıklama yasağı**

**MADDE 31-** (1) Memurlar, kamu hizmetleri ile ilgili gizli bilgileri görevlerinden ayrılmış bile olsalar, yetkili bakanın yazılı izni olmadıkça açıklayamaz.

## **ÜÇÜNCÜ KISIM** **Göreve Alınma, Hizmet Şartları ve Şekilleri**

### **BİRİNCİ BÖLÜM** **Göreve Alınma Usul ve Şartları**

#### **Merkezî sınav şartı**

**MADDE 32- (1)** İlk defa memur olarak göreve alınacakların ülke genelinde merkezî olarak yapılacak yazılı sınava girerek başarılı olmaları şarttır.

**Sınavın duyurulması**

**MADDE 33- (1)** İlk defa memur olarak göreve alınacaklar için yapılacak merkezî yazılı **sınav ve bu** sınav sonucuna göre yapılacak yerleştirme işlemlerine ilişkin hususlar, Resmî Gazete ile ülke genelinde yayınlanan tirajı yüksek gazetelerden en az ikisi ve uygun görülecek diğer araçlarla duyurulur.

(2) Merkezî yazılı sınav ile ihtiyaç duyulacak kadrolar için yapılacak diğer sınavlara ve adayların yerleştirilmesine ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

**Genel ve özel şartlar**

**MADDE 34- (1)** Memur olarak göreve alınacaklarda aşağıdaki genel şartlar aranır:

a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,

b) Onsekiz yaşını tamamlamış olmak,

c) En az ilköğretim okulu mezunu olmak,

ç) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,

d) Taksirli suçlar ile ertelenmiş veya affa uğramış olanlar hariç olmak üzere, altı aydan fazla hapis cezasıyla yahut ertelenmiş veya affa uğramış olsalar bile 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının, dördüncü kısmının üçüncü, dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci ve sekizinci bölümlerinde yazılı suçlarla zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni (tss) kötüye kullanma, hileli iflas, hürriyeti bağlayıcı ceza gerektiren kaçakçılık,

ihaleye ve edimin ifasına fesat karıştırma gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçlardan dolayı mahkum olmamak,

e) Askerlikle ilgisi bulunmamak, askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,

f) 35 inci madde hükmü saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek vücut veya akıl hastalığı bulunmamak.

(2) Ayrıca, bazı kadrolar için ilgili mevzuatta farklı öğrenim şartları ile diğer özel şartlar aranabilir.

**Özörlülerin çalıştırılması**

**MADDE 35- (1)** Bu Kanun kapsamındaki kurumlar, dolu memur kadroları toplamının yüzde üçü oranında özörlü memur çalıştırmak zorundadır.

(2) Özörlülerin bu kadrolara ilk defa atanmaları için yapılacak sınavlar, çalıştırılacakları görevler ile özörlü çalıştırılmasına ilişkin diğer hususlar Maliye, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile Özörlüler İdaresi Başkanlığının görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

**İlk defa memur olarak göreve atanma**

**MADDE 36- (1)** İlk defa memurluğa girmeye hak kazananlar kurumlarınca aday memur olarak atanır.

(2) Memurlar kurumlarınca tutulacak kütüğe kaydolunur. Bunlar hakkında bir özlük dosyası tutulur ve kimlik belgesi düzenlenir. Her memurun Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası. özlük dosyası numarası olarak kullanılır.



## İKİNCİ BOLÜM

### Adaylık

#### Adaylık süresi

**MADDE 37-** (1) Adaylık süresi bir yıldır. Bu süre içinde aday memurun başka kurumlara naklen ataması yapılamaz.

#### Aday memurların yetiştirilmesi

**MADDE 38-** (1) Aday memurlar, kurumları, görevleri ve memurluk konularıyla ilgili olarak adaylık eğitimine ve staja tâbi tutulur. Eğitim ve stajda başarılı olan ve adaylık süresi sonunda personel ve başarı değerlendirmesi olumlu olan adaylar memur olarak atanır.

(2) Mazeret veya hastalık izinleri nedeniyle veya belgeyle ispatı mümkün zorlayıcı sebeplerle eğitim ve stajdaki başarı durumları değerlendirilemeyen veya haklarında personel ve başarı formu doldurulamayanların adaylık sürelerinde, bu süreler dikkate alınmaz.

(3) Eğitim ve staj süreleri, programlan, değerlendirme esasları ve diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

#### Adaylıkta ilişik kesme

**MADDE 39-** (1) Adaylık süresi içinde aday memurlardan;

a) Adaylık eğitimi ve staj devrelerinin herhangi birinde başarısız olanların,  
b) Aylıktan kesme veya daha ağır bir disiplin cezası verilenlerin,  
c) Personel ve başarı değerlendirmesi olumsuz olanların,  
personel ve başarı değerlendirme amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişikleri kesilir.

(2) Birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen cezaların verilmesini gerektiren fiil veya hâli bulunanların adaylık süresi, kararın adaylık süresi içinde verilememesi hâlinde, ceza verilmesine mahal olmadığına dair kararın veya cezanın verildiği tarihe kadar uzatılır.

(3) Bu madde uyarınca ilişikleri kesilenler, üç yıl geçmeden ve yeni bir sınav sonucuna göre göreve alınma hakkı elde etmeden memur olarak istihdam edilemez.

## ÜÇUNCU BÖLÜM

### İstisnai Kadrolar

#### İstisnai kadrolar

**MADDE 40-** (1) Bu Kanunun sınav ve atamaya ilişkin hükümleriyle bağlı olmaksızın aşağıdaki kadrolara atama yapılabilir:

a) Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği kadroları,  
b) Müsteşar,  
c) Başbakan Başmüşaviri, Başbakan Müşaviri; Başbakanlık ve bakanlıklarda Müşavir, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri,  
ç) Başbakanlık Basın Müşaviri,  
d) Özel Kalem Müdürü,

e) Vali, Büyükelçi, Elçi, Daimî Temsilci, Dışişleri Bakanlığı Hukuk Müşaviri,  
Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi,  
f) Millî İstihbarat Teşkilatı kadroları,  
g) Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde Müşavir, Hukuk Müşaviri ve Genel Sekreter Sekreteri,  
ğ) Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı, Özelleştirme İdaresi Başkanı, Toplu Konut İdaresi Başkanı, Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkan, Türk Patent Enstitüsü Başkanı, Türk Standartları Enstitüsü Başkanı, Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı ile Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürü, Devlet Su İşleri Genel Müdürü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürü, Gençlik ve Spor Genel Müdürü, Karayolları Genel Müdürü, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürü, Vakıflar Genel Müdürü ile büyükşehir belediyelerinin bağlı kuruluşlarının genel müdürleri.

(2) Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında veya kadro açıklamalar bölümünde özel nitelikli olarak gösterilen görev yerleri ile olimpiyat şampiyonluğu veya olimpik spor dallarından birinde büyükler kategorisinde birden fazla Dünya şampiyonluğu kazananlar arasından spor müşavirliğine yapılacak atamalarda da birinci fıkra hükmü uygulanır.

(3) İstisnaî kadrolarda bulunanlar hakkında bu Kanunun adaylık dışında kalan bütün hükümleri uygulanır.

(4) İstisnaî kadrolara 34 üncü maddede belirtilen genel şartları taşıyanlar atanabilir. Kanunlarda öngörülen özel şartlar saklıdır. Birinci fıkranın (1) bendinde belirtilen kadrolara bu maddeye göre atanacaklarda, en az dört yıllık yüksek öğrenim görmüş ve atanacağı kurumun görev alanı ile ilgili olarak bu Kanuna tâbi kurumlarda veya özel sektörde en az on yıl çalışmış olma veya kurumun görev alanına giren konularda doktora yapmış olma şartı aranır; bunlar hakkında ayrıca 47 nci maddede belirtilen koşullar aranmaz.

#### **İstisnaî görevlerin sona ermesi**

**MADDE 41-** (1) İstisnaî kadrolarda bulunanlar, atanmalarındaki usule göre her zaman görevden alınabilir. Görevden alınanlardan açıktan atanmış olanlardan beş yıldan az hizmeti bulunanların memuriyetle ilişkileri kesilir.

(2) Açıktan istisnaî kadrolara atananlar için bu kadrolarda bulunmuş olmak, başka kadrolara atanmada herhangi bir hak teşkil etmez. Bu kadrolara açıktan atananların, birinci fıkra da belirtilen beş yıllık süreden önce istisnaî kadroların dışında bir kadroya atanmaları, kamu görevlerine ilk defa alınacaklara uygulanan usul ve esaslara tâbidir.

(3) Bu Kanuna tabi kurumlarda memur veya diğer statülerde çalışmakta iken istisnaî memur kadrolarına atananlardan birinci fıkra da belirtilen süreden önce görevlerinin sona ermesi halinde, Önceki statülerine uygun olarak istihdam edilirler.

(4) İstisnaî görevlere ilişkin unvan ile malî haklar, diğer kadrolar için kazanılmış hak teşkil etmez.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Göreve Başlamada Süre ve Göreve Başlamama Hâli**

#### **Göreve başlama süresi**

**MADDE 42-** (1) Memur;

- a) Aynı yerdeki bir göreve atandığında, en geç atama emrinin kendisine tebliğ edildiği günü izleyen işgünü içinde,
- b) Başka yerdeki bir göreve atandığında, atama emrinin kendisine tebliğ edildiği günü izleyen günden itibaren en geç onbeş gün içinde, göreve başlar. Savaş ve olağanüstü hâllerde bu süre Bakanlar Kurulu kararıyla kısaltılabilir.

(2) Yukarıdaki süreler;

- a) Kanunî izinlerin kullanılması sırasında ataması yapılan memurlar için iznin bitimi,
- b) Geçici bir görevin yapılması sırasında ataması yapılan memurlar için geçici görevin bitimi,
- c) Hesapların, yerlerine gelenlere devretmek zorunda bulunanlar için devrin sona ermesi,
- ç) Eski görevlerine devamları kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilenler için yerlerine atanan memurların göreve başlaması veya yeni görev yerlerine hareketlerinin kurumlarınca tebliği, tarihinde başlar.

(3) Memurun izinli veya geçici görevde olması tebligata engel olmaz.

(4) Bu maddede geçen "aynı yer" ve "başka yer" ibarelerinin kapsamı, Devlet Personel Başkanlığınca belirlenir.

#### **Göreve başlamama hâli**

**MADDE 43-** (1) Bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan süresi içinde göreve başlamayan memurların atamaları iptal edilir ve bunlar altı ay süreyle memur olarak istihdam edilemez.

(2) Ancak, belge ile ispatlanan zorlayıcı sebeplerin bulunması durumunda memurun göreve başlama süresi en çok iki aya kadar uzatılır.

(3) Başka yerdeki bir göreve atanan memurlardan, belge ile ispatlanan zorlayıcı bir sebep olmaksızın süresi içinde yeni görevlerine başlamayanlar memurluktan çekilmiş sayılır.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **İlerleme ve Yükselme**

#### **Basamakların belirlenmesi**

**MADDE 44-** (1) İlk defa memur olarak atananlar 1 inci basamaktan göreve başlar ve basamak ilerlemesine ilişkin esaslar çerçevesinde 10 uncu basamağa kadar ilerleyebilir.

### **Basamak ilerlemesi**

**MADDE 45-** (1) Personel ve başarı değerlendirmesi olumsuz olan yıllar hariç, bulunduğu basamakta üç yıl çalışan memurlar, bu sürenin dolmasını izleyen yılın başından geçerli olmak üzere bir üst basamağa ilerlemiş sayılır.

(2) Basamak ilerlemesi yapmış sayılanlardan ilerlemeye müstahak olmadığı sonradan tespit edilenlerin bu basamak ilerlemesi, ilerlemiş sayıldığı tarihten geçerli olmak üzere iptal edilir.

### **Basamak ilerlemesinde değerlendirilecek hizmetler**

**MADDE 46-** (1) Bakan, milletvekili, belediye başkanı ve diğer personel kanunlarına tabi olarak veya askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta, yurt içi veya yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarında, uluslararası kuruluşlarda çalışılan sürelerin tamamı; bu maddede sayılanlar dışında olup hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra yurt içinde veya yurt dışında sosyal güvenlik kurumlarına tâbi olarak özel sektörde veya serbest çalışanların bu hizmetlerde geçen sürelerinin yarısı basamak ilerlemesinde dikkate alınır.

### **Görevde yükselme**

**MADDE 47-** (1) Özel kanunlarda yer alan hükümler saklı kalmak ve 46 ncı maddeye göre basamak ilerlemesinde değerlendirilen hizmet süreleri esas alınmak kaydıyla, bu Kanuna ekli Cetvelin;

a) (A 1), (A 2), (A 3), (A 4), (A 5) ve (A 6) gruplarında belirtilen kadrolara atanabilmek için en az oniki yıl,

b) (A 7), (A 8) ve (A 9) gruplarında belirtilen kadrolara atanabilmek için en az on yıl,

c) Hukuk müşaviri hariç olmak üzere (A 10) ve (A 11) gruplarında belirtilen kadrolara atanabilmek için en az sekiz yıl,

hizmet ve en az dört yıllık yüksek öğrenim görmüş olma şartı aranır.

(2) Memurların üst görevlere ve öğrenim durumları itibarıyla kazandıkları unvanlara ilişkin görevlere atanmaları ile ilgili usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

## **ALTINCI BÖLÜM**

### **Yer Değiştirme**

#### **Yer değiştirme suretiyle atama**

**MADDE 48-** (1) Memurların yer değiştirme suretiyle atanmaları; hizmetlerin gereklerine ve özelliklerine göre ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden benzerlik ve yakınlık gösteren iller ve/veya ilçeler grup 1 andırıl arak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılır.

(2) Memurların yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak genel yönetmelikle düzenlenir.

#### **Karşılıklı olarak yer değiştirme**

**MADDE 49-** (1) Aynı kurumun farklı birimlerinde bulunan aynı unvanlı memurları, karşılıklı olarak yer değiştirme suretiyle atanmalarını isteyebilir. Bu isteğin yerine getirilmesi, atamaya yetkili amirlerince uygun bulunmasına bağlıdır.

**Görevin ve görev yerinin değiştirilmesi**

**MADDE 50-** (1) Memurlar, nitelikleri ve hizmet gerekleri dikkate alınarak aynı veya başka yer ve birimlerdeki aynı veya başka unvanlı kadrolara atanabilir.

(2) Başka bir kadroya atanmak üzere buldukları görevlerden Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek kararla alınmış olan memurlar, görevlerinden alınmalarım takip eden ay sonundan itibaren en geç üç ay içinde; diğer şekillerde görevden alınanlar ise görevden alma işleminin birlikte niteliklerine uygun bir kadroya atanmak zorundadır.

(3) Dışışleri Bakanlığı dışındaki kurumlardan sürekli görevle yurt dışına atanan memurların yurt dışındaki görev süreleri memuriyetleri süresince hiçbir şekilde toplam altı yılı geçemez.

**Kurumlar arası naklen atama**

**MADDE 51-** (1) Memurların bu Kanuna tâbi kurumlar arasında, kurumlarının muvafakati ile aynı veya başka unvanlı bir kadroya naklen atanmaları mümkündür.

(2) Bir kadroya dayalı olarak istihdam edilen ve en az iki yıl başarılı görev yapmış olan diğer kamu görevlilerinin, bu Kanuna tâbi kurumlardaki memur kadrolarına naklen atanmalarında da birinci fıkra hükümleri uygulanır.

(3) Görevde iken, ilk defa atanacaklar için yapılan merkezî sınav sonucuna göre başka bir kurumdaki bir kadroya atanma hakkı elde eden aday memurlar hakkında başka kurumlara naklen atanma yasağı uygulanmaz.

(4) Memurun, ilk defa atanacaklar için yapılan merkezî sınav sonucuna göre başka kurumdaki bir kadroya atanmasında kurumunun muvafakati aranmaz.

### **Atamalarda aile birliğinin muhafaza edilmesi**

**MADDE 52-** (1) Atamalarda, aile birliğini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanmak suretiyle memur; isteği hâlinde, atamaya tâbi tutulan memur ya da diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan eşinin atandığı yerde niteliğine uygun bir kadroya atanır. Bu yerde niteliğine uygun atanabileceği boş bir kadro bulunmaması hâlinde ve talebi üzerine memura, eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aylıksız izin verilebilir.

### **Kadrosu kaldırılan memurlar**

**MADDE 53-** (1) Kadrosu kaldırılan memurlar, en geç altı ay içinde kendi kurumlarında niteliklerine uygun bir kadroya atanır. Bu memurlar, kurumlarında atama veya görevlendirme imkanı bulunmaması hâlinde aynı süre içinde başka bir kurumdaki kadrolara atanmak üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilir. Bunlar, atama işlemleri yapıncaya kadar kurumlarında niteliklerine uygun işlerde çalıştırılır ve yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait temel görev aylığı ile sosyal yardımlardan yararlanmaya devam eder.

(2) Söz konusu memurların eski kadrolarına ait en son ayda aldığı temel görev aylığı net tutarının, atandıkları yeni kadronun temel görev aylığı net tutarından fazla olması hâlinde, aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar, atandıkları kadroda veya bu kadrolardan istekleri dışında atandıkları diğer kadrolarda kaldıkları sürece, herhangi bir kesintiye tâbi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir.

## **YEDİNCİ BÖLÜM**

### **Silah Altına Alınma**

#### **Silah altına alınma**

**MADDE 54-** (1) Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince kadroları saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.

(2) Hazarda ve seferde muvazzaflık hizmeti dışında silah altına alman memurlar silah altında buldukları sürece izinli sayılır.

#### **Terhis edilenlerin görevlerine dönmeleri**

**MADDE 55-** (1) Memur iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere silâh altına alınanlardan askerlik hizmetini tamamlayıp görevine dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren otuz gün içinde kurumlarına başvurmak ve kurumları da başvurma tarihinden itibaren azamî beş gün içinde ilgilileri göreve başlatmak zorundadır.

(2) Hazarda eğitim ve manevra maksadıyla veya seferde muvazzaflık dışında silâh altına alınan memurlar terhis tarihinden itibaren beş gün içinde göreve başlar.

## **SEKİZİNCİ BÖLÜM**

### **Vekalet, İkinci Görev, Geçici Görev ve Ders Görevi**

#### **Vekalet görevi**

**MADDE 56-** (1) Kanunî izin, geçici görev, görevden uzaklaştırma, tutuklanma, gözaltına alınma, hizmet içi eğitim, kurs veya seminer ve benzeri nedenlerle görevlerinden geçici olarak ayrılan memurlarca yürütölen görevler ile boş kadrolara ait görevler, kurum içinden veya diğer kurumlardan görevlendirilecek memurlara vekaleten gördürölebilir.

(2) Vekalet görevi, Bakanlar Kurulu kararı veya müşterek karar ile atama yapılması gereken kadrolara ait görevler için ilgili bakan; diğer kadrolara ait görevler için asili atamaya yetkili amirin onayı ile verilir. Ancak, taşra teşkilatına ait dolu kadrolara ait görevler için üç ayı geçmeyen vekalet görevi vali tarafından verilir.

(3) Vekalet onaylarında, vekil tarafından asıl görevin de yürütülüp yürütülmeyeceği belirlenir. Bir memurun üstünde birden çok vekalet görevi bulunamaz.

(4) Vekalet görevi ile ikinci görev aynı kişi üzerinde bulunamaz.

### **İkinci görev**

**MADDE 57- (1)** Memurlara esas görevlerinin yanında;

a) Hizmet olanakları elverişli bulunmak ve atamaya yetkili amir tarafından uygun görülme şartıyla;

1) Avukatlara, bu Kanuna tâbi kurumların avukatlıkları,

2) Tabiplere, bu Kanuna tâbi kurumların tabiplikleri, Adli Tıp Kurumu uzmanlıkları, baştabiplik ve baştabip yardımcılığı,

3) Diş tabiplerine ve veteriner hekimlere, meslekleri ile ilgili baştabiplik,

4) Veteriner hekimlere, bu Kanuna tâbi kurumların veteriner hekimlikleri,

5) Mühendis, mimar ve şehir plancılara; asıl görevlerinin bulunduğu yerdeki belediyelerin, mühendis, mimar ve şehir plancılarca yürütülmesi gereken hizmetler,

6) Veteriner hekim, diş tabibi ve eczacılara, baştabip yardımcılığı,

7) Öğretmenlere, okul müdürlüğü, başyardımcılığı ve yardımcılığı, görevleri,

b) Özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak memurlara gördürülmesi öngörülen hizmetler, ikinci görev olarak verilebilir.

(2) Baştabip ve baştabip yardımcılığı, okul müdürlüğü, okul müdür başyardımcılığı ve okul müdür yardımcılığı ile birinci fıkranın (b) bendinde belirtilen görevler dışındaki görevlerin ikinci görev olarak yürütülebilmesi için boş kadro bulunması şarttır. İkinci görev, kadro şartı aranan görevlerde bu kadrolara atamaya yetkili amir, diğerlerinde mevzuatında belirlenen yetkililer tarafından verilir. Bir memurun üstünde birden çok ikinci görev bulunamaz.

(3) Yukarıda sayılan hâller dışında memurlar ikinci görev verilemez. Ancak, hakemliğe, tasfiye memurluğuna ve bilirkişiliğe; görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevlere; çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarına; spor hizmetleri uygulamalarına; uluslararası anlaşmalar çerçevesinde yürütülen veya uluslararası kuruluşlar tarafından finansmanı sağlanan proje ve çalışmalar ile yükseköğretim kurumları, Adli Tıp Kurumu, Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ve özel kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına ilişkin görevler hakkındaki hükümler saklıdır.

### **Geçici görev**

**MADDE 58- (1)** Memurlar, bir görevin ifası için geçici olarak kadrosunun bulunduğu yer dışındaki birimlerde görevlendirilebilir.

(2) Geçici görevlendirmeye ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

(3) Memurların sürekli veya geçici olarak kadrosunun bulunduğu yer dışında görevlendirilmeleri halinde yol giderleri ve gündelikleri, yolluklar hakkındaki özel kanun hükümlerine göre ödenir.

#### **Ders görevi**

**MADDE 59- (1)** Bu Kanuna tâbi kurumlara ait her türlü eğitim ve öğretim kurumlarında, yaygın eğitim yapan kurumlarda veya kurslarda, ihtiyaç duyulması hâlinde, memurlara, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışanlara ve sözleşmeli personele veya açıktan görevlendirileceklere ders görevi verilebilir.

### **DOKUZUNCU BOLUM**

#### **Memurluğun Sona Ermesi ve Yeniden Göreve Alınma**

##### **Memurluğun sona ermesi**

**MADDE 60- (1)** Memurların;

- a) Bu Kanun hükümlerine göre memurluktan çıkarılması,
  - b) Memurluğa alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan herhangi birinin sonradan kaybedilmesi,
  - c) Çekilmesi veya çekilmiş sayılması,
  - ç) Haklarında emeklilik hükümlerinin uygulanması,
  - d) Ölümü,
- hâllerinde memurluğu sona erer.

##### **Çekilme ve çekilmiş sayılma**

**MADDE 61- (1)** Memur, bağlı olduğu kuruma yazılı olarak müracaat etmek suretiyle memurluktan çekilme isteğinde bulunabilir.

(2) Çekilmek isteyen memur çekilme isteğinin kabulüne kadar görevine devam eder. Çekilme isteği bir ay içinde kabul edilmeyen memur, üstüne yazılı olarak bildirerek görevini bırakabilir. Olağanüstü mazeretle çekilenler, üstüne haber vermek şartıyla bir aylık süre sınırlamasına tâbi değildir.

(3) Memurlar, olağanüstü hâl, sıkıyönetim, seferberlik, savaş veya genel hayata müessir afet hâllerinde, çekilme isteğinin kabulüne kadar görevini bırakamaz.

(4) İzinsiz veya kurumlarınca kabul edilen mazereti olmaksızın görevin terk edilmesi ve bu terkin kesintisiz on gün devam etmesi hâlinde, memur çekilmiş sayılır.

(5) Çekilen memurlardan devir ve teslim ile yükümlü olanlar, bu işlemler sonuçlandırılıncaya kadar görevlerini bırakamaz. Hizmet gereklerine göre devir ve teslim işlemleri için gerekli süreler ile devir ve teslimine ilişkin diğer usul ve esaslar, Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

##### **Çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmaları**

**MADDE 62- (1)** İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, boş kadro bulunmak ve bu kadronun niteliklerini taşımak şartıyla yeniden atanabilir.



(2) Diğer personel kanunları kapsamında bir kadroya dayalı olarak istihdam edilenlerden en az iki yıl başarılı görev yaptıktan sonra görevlerinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve bu kadronun niteliklerini taşımak şartıyla memur kadrolarına atanabilir.

- (3) Ancak memurlardan, malî ve cezaî sorumlulukları saklı kalmak üzere;
- Bu Kanunun çekilmeye ilişkin hükümlerine uygun olarak memuriyetten çekilenler altı ay geçmeden,
  - Bu Kanuna göre çekilmiş sayılanlar ile 61 inci maddenin ikinci fıkrasına uymadan görevlerinden ayrılanlar bir yıl geçmeden,
  - Çekilmede devir ve teslim ile ilgili yükümlülüklere uymayanlar üç yıl geçmeden,
  - 61 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen çekilme usulüne aykırı hareket edenler beş yıl geçmeden,
- memur olarak istihdam edilemez.

## **ONUNCU BÖLÜM**

### **Çalışma Süreleri ve İzinler**

#### **Çalışma süreleri**

**MADDE 63-** (1) Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak kırk saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu Kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit edilebilir.

(2) Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hâllerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.

(3) Günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile öğle dinlenme süresi, bölgelerin ve hizmetin özelliklerine göre merkezde Devlet Personel Başkanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca, illerde valiler tarafından tespit olunur.

(4) Günün yirmidört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan memurların çalışma saat ve şekilleri, kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara hamileliklerinin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

#### **Yıllık izin**

**MADDE 64-** (1) Memurların yıllık izin süresi, bu Kanuna tâbi kurumlarda adaylık ve askerlik dâhil her türlü statüde çalışılan süreler dikkate alınarak hizmeti bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlar için onbeş işgünü, beş yıldan fazla, onbeş yıldan az olanlar için yirmi işgünü, onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlar için yirmialtı işgünüdür.

(2) Yıllık iznin kullanımından vazgeçilemez ve bulunulan yıl içinde kullandırılması zorunludur.

(3) Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.

(4) Öğretmenler yaz tatili ile yarı yıl tatillerinde izinli sayılır. Bunlara ayrıca yıllık izin verilmez.

(5) Radyoloji işleri ile radyum ve radyoaktif maddelerle yapılan işlerde çalışanlara, hizmet süresine bakılmaksızın yirmi işgünü kesintisiz olmak üzere toplam otuzbeş işgünü yıllık izin kullandırılır.

(6) Kurumların gerekli durumlarda günlük çalışma saatleri dışında çalıştırdığı personele, yaptırılan fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verilir. Bu suretle verilecek izinler de yılı içinde kullandırılır.

### **Mazeret izni**

**MADDE 65-** (1) Memura ana, baba, eş ve çocuklarından birinin hastalığı hâlinde kendisinden başka bakacak kimsenin bulunmaması ve doktor raporu ile refakatçi tahsisi gerektiğinin belgelendirilmesi kaydıyla onbeş güne kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.

(2) Memura, eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, eşinin veya çocuğunun ölümü, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâlinde isteği üzerine beş işgünü izin verilir.

(3) Yukarıda belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amirler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar ve yurt dışında diplomatik misyon şefleri tarafından birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya parça parça olarak, mazeretleri sebebiyle memurlara beş işgünü izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere aynı usulle beş işgünü daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde ikinci defa alınan bu izin yıllık izinden düşülür.

(4) Kadın memura çocuklarını emzirmeleri için doğum tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı kadın memurun tercihine bırakılır.

(5) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.

### **Hastalık ve analık izni**

**MADDE 66-** (1) Memurlara, hastalıkları hâlinde, verilecek raporlarda gösterilecek lüzum üzerine, aşağıdaki fıkralarda belirtilen esaslara göre izin verilir.

(2) Memurlara kanser, verem ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalıkları hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

(3) Memurların, hastalıkları sebebiyle yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri hastalık izinlerine ait sürelerin hesabında dikkate alınır.

(4) Bu maddede yazılı en çok süreler kadar izin verilenler, bu izinlerinin sonunda işe başlayabilmek için, iyileştiklerine dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usule göre verilecek raporu) getirmek zorundadır. İzin süresinin sonunda hastalıklarının devam ettiği resmî sağlık kurullarının raporu ile tespit edilenlerin izinleri bir katına kadar uzatılır. Bu sürelerin sonunda da iyileşemeyen memurlar hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar tekrar görev almak istedikleri takdirde, niteliklerine uygun görevlere öncelikle atanır.

(5) Görevleri sırasında veya görevlerinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memurlar iyileşinceye kadar izinli sayılır.

(6) Kadın memura doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile analık izni verilir. Çoğul gebelik hâlinde doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir.

(7) Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu doktor raporuyla belgeleyen kadın memur, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda kadın memurun isteği hâlinde, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi nedeniyle doğum öncesi sekiz haftalık analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine eklenir.

(8) Hastalık ve analık izni süresince sosyal yardımların, temel görev aylığının, varsa performans ödemesinin ve -altıncı fıkrada belirtilen hallerde ayrıca hizmet farkı ek ödeneğinin ödenmesine devam edilir. Ancak, bu dönemlere ilişkin olarak sosyal güvenlik mevzuatına göre yapılacak ödemeler ilgilinin kurumuna yapılır.

#### **Aylıksız izin**

**MADDE 67-** (1) Memurun ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır **bir** kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa yakalanması hâllerinde, refakat edilmesi gerektiğinin raporla belgelendirilmesi şartıyla memurlara istekleri üzerine bu hâllerin devamı süresince aylıksız izin verilebilir.

(2) Doğum yapan memura, 66 ncı madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni sürelerinin bitimi tarihinden itibaren; eşi doğum yapan memura, çocuğun doğduğu tarihten itibaren en fazla oniki aya kadar, istekleri üzerine aylıksız izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun evlat edinilmesi hâlinde, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren evlat edinen memura da aynı koşullarla verilir. Evlat edinen her iki eşin de memur olması hâlinde bu süre eşlerin talebi üzerine toplam aylıksız izin süresini geçmeyecek şekilde birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullandırılabilir. Münferit olarak evlat edinme hâlinde çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren erkek ya da kadın memur da aynı izin haklarından yararlanır. (tss)

(3) Sürekli görevle yurt dışına atanan veya şahsen özel burs sağlayan ve burstan istifade etmesi için kendisine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkanlarıyla yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilen memur, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel veya öğrencilerin memur olan eşlerine, memuriyetleri süresince en çok sekiz yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

(4) Memurlara; yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olmaları ve istekleri hâlinde memurluk süreleri boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere ayrıca toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim veya olağanüstü hâl ilan edilen bölgelere 48 inci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

(5) Yabancı memleketlerde veya uluslararası kuruluşlarda kurumlarının muvafakati ile görev alacak memurlara, ilgili bakanın izni ile ve her üç yılda bir iznin yenilenmesi kaydıyla,

memuriyeti süresince yabancı memleketlerde toplam on yıla, uluslararası kuruluşlarda toplam yirmibir yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

(6) Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasından sonraki on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

(7) Aylıksız izin süresince bu Kanunda öngörülen malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanılamaz.

## **ONBİRİNCİ BOLUM**

### **Personel ve Başarı Değerlendirmesi**

#### **Personel ve başarı değerlendirme dosyası**

**MADDE 68-** (1) Her memura ait bir personel ve başarı değerlendirme dosyası bulunur. Personel ve başarı değerlendirme amirleri tarafından düzenlenecek personel ve başarı değerlendirme formları, mal bildirimleri, varsa inceleme, soruşturma veya denetim raporları, disiplin cezaları ile takdirname verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler, personel ve başarı değerlendirme dosyalarına konulur.

#### **Özlük ile personel ve başarı değerlendirme dosyalarının önemi**

**MADDE 69-** (1) Memurların ehliyetlerinin tespitinde, ilerleme ve yükselmelerinde, emekliye ayırma veya görevle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ile personel ve başarı değerlendirme dosyaları başlıca dayanaktır.

#### **Personel ve başarı değerlendirme amirleri**

**MADDE 70-** (1) Personel ve başarı değerlendirme formunu düzenlemeye yetkili personel ve başarı değerlendirme amirleri kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle genel yönetmeliğe uygun olarak çıkarılacak yönetmeliklerde belirlenir.

#### **Personel ve başarı değerlendirme formlarının düzenlenmesi**

**MADDE 71-** (1) Personel ve başarı değerlendirme amirleri, düzenleyecekleri personel ve başarı değerlendirme formlarında, memurların görevlerinde başarılarını, bilgilerini, yöneticilik ehliyetleri ile temsil kabiliyetlerini, kişiliklerini, yaratıcılıklarını, girişimciliklerini, çalışma disiplinlerini, genel ehliyet ve liyakatlerini değerlendirir.

(2) Personel ve başarı değerlendirme amirlerinin adil ve tarafsız davranmaları zorunludur.

(3) Memurların başarılarının değerlendirilmesinde, performans değerlendirme sonuçları ile varsa, kurum çalışanlarının ve kurum hizmetlerinden yararlananların, genel kabul görmüş bilimsel yöntemlerle belirlenen hizmete ilişkin değerlendirmelerinden de yararlanır.

(4) Personel ve başarı değerlendirme amirleri hakkında, daha üst amirlerce düzenlenecek personel ve başarı değerlendirme formlarında, maiyetlerinde çalışanların başarılarını değerlendirme düzeyi de gözönünde bulundurulur.

(5) Personel ve başarı değerlendirme formları her yıl Aralık ayı içinde, aday memurların personel ve başarı değerlendirme formları ise adaylık süresinin bitiminden önceki

onbeş gün içinde düzenlenir. Bu formun düzenlendiği yıl için başka bir personel ve başarı değerlendirme formu düzenlenmez.

### **Başarının geliştirilmesi**

**MADDE 72-** (1) Personel ve başarı değerlendirme formlarının düzenlenmesi ve personelin izlenmesi sonucu, olumsuz davranışların, kusur veya noksanlıkların ya da teknik veya davranışsal yetersizliklerin tespiti hâlinde;

- a) Kurumun hedefleri,
  - b) Yöneticilerin hedefleri,
  - c) Çalışanların kurumdan beklentileri ve amaçları ile üretim veya hizmetin kalitesinin yükseltilmesine yönelik görüş ve önerileri,
- dikkate alınarak, personelin bireysel gelişimi ve kurumsal ilerleme ve kuruma yapacakları katkı için ihtiyaç duydukları eğitim ve alt yapı olanaklarının sağlanması esastır.

### **Personel ve başarı değerlendirmeleri ve bildirilmesi**

**MADDE 73-** (1) Memurlardan, 100 tam not üzerinden yapılan değerlendirme sonucu, personel ve başarı değerlendirme notu ortalaması 0-59 olanlar "yetersiz", 60-69 olanlar "geliştirilmesi gerekli", 70-79 olanlar "yeterli", 80-89 olanlar "iyi", 90-100 olanlar "çok iyi" kabul edilir. Personel ve başarı değerlendirmesinde yetersiz kabul edilenlerin değerlendirmeleri "olumsuz", diğerleri "olumlu" sayılır.

(2) Memurlar hakkındaki personel ve başarı değerlendirmeleri kişiye özel bir yazı ile kendilerine tebliğ edilir.

(3) Kendilerine tebligat yapılan memurlar, buna karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde atamaya yetkili amirlerine itiraz edebilir. İlgililer hakkında personel ve başarı değerlendirme formunu düzenlemiş olan en üst amirler, atamaya yetkili amirlerce kendilerine intikal ettirilen itirazla ilgili kararlarını, itiraz tarihinden itibaren altmış gün içinde yazılı olarak ilgiliye ve atamaya yetkili amire bildirir.

(4) Personel ve başarı değerlendirmesi iki defa üst üste olumsuz olan memurlar başka bir personel ve başarı değerlendirme amirinin emrine atanır. Burada da değerlendirmesi olumsuz olan memurlar ile on yıl içinde toplam dört defa olumsuz değerlendirme alan memurların görevlerine son verilir ve bunlar bir daha memur olarak istihdam edilemez.

### **Personel ve başarı değerlendirme genel yönetmeliği**

**MADDE 74-** (1) Personel ve başarı değerlendirme formunun şekli, içereceği sorular, düzenleneceği hâller ve düzenlenme zamanı, bunlarda bulunacak bilgiler, ayrılma sebebiyle düzenleneceği hâller, muhafaza ile görevli makamlara dair esaslar ile itiraz ve bunu inceleyecek merciler; vali ve kaymakamların hangi memurların birinci, ikinci ve üçüncü personel ve başarı değerlendirme amirleri olduğu, hangi memurlar hakkında da ek personel ve başarı değerlendirme formu düzenleneceği ve personel ve başarı değerlendirmesiyle ilgili diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak genel yönetmelikle düzenlenir.

### **Takdirname**

**MADDE 75-** (1) Görevlerinde olağanüstü gayret ve çalışması ile başarı sağlayan memurlara, merkezde atamaya veya sözleşme imzalamaya yetkili amirler, il ve ilçelerde valiler ve kaymakamlar tarafından takdirname verilebilir.

(2) Takdirname verilenler ile takdirname verme gerekçesi uygun araçlarla ilan edilir.

## ONİKİNCİ BÖLÜM Disiplin

### Disiplin cezaları

**MADDE 76-** (1) Kamu hizmetlerini mevzuat hükümlerine uygun bir şekilde yerine getirmeyen, uyulması zorunlu hususlara uymayan veya yasaklanan işleri yapan memura durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre uyarma, kınama, aylıktan kesme, basamak ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma cezalarından biri verilir.

### Uyarma cezası

**MADDE 77-** (1) Uyarma cezası, memura görevinde gayretli veya davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

(2) Uyarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul' ve esaslara uyulmasında, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya özensiz davranmak, görevinin gerektirdiği gayreti göstermemek,
- b) İzinsiz veya özürsüz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,
- c) Kurumlarca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,
- ç) Usulsüz müracaat veya şikayette bulunmak,
- d) Kamu görevlisine yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,
- e) Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,
- f) Kılık ve kıyafete ilişkin mevzuat hükümlerine aykırı davranmak,
- g) Görevin takım çalışması, eşgüdüm ve işbirliği içinde yürütülmesini engelleyen davranışlarda bulunmak.

### Kınama cezası

**MADDE 78-** (1) Kınama cezası, memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

(2) Kınama cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller şunlardır:

- a) Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esaslara uyulmasında, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kusurlu davranmak,
- b) Kazanç getiren sürekli faaliyetlerin bildirilmesine ilişkin yükümlülüklerle uymamak,
- c) Görev sırasında amire hâl ve hareketi ile saygısız davranmak,
- ç) Hizmet dışında kamu görevlisinin saygınlığını ve kamu görevlisine duyulan güveni sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- d) Resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek veya özel işlerinde kullanmak,
- e) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak veya kötü muamelede bulunmak,
- f) İzinsiz veya özürsüz olarak bir gün göreve gelmemek,
- g) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak,
- ğ) Yazılı emir ve konusu suç teşkil eden emre ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, verilen emirlere itiraz etmek,
- h) Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- ı) Kurumların huzur sükun ve çalışma düzenini bozmak.

- i) Görev yeri sınırları içerisinde herhangi bir yerin görevle ilgili olmayan toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- j) İzinli veya yetkili olmadığı hâlde basın ve yayın organları ile haber ajanslarına bilgi vermek veya açıklama yapmak.

#### **Aylıktan kesme cezası**

**MADDE 79-** (1) Aylıktan kesme cezası, memurun temel görev aylığından, beşte bir oranında kesinti yapılmasıdır.

(2) Aylıktan kesme cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller şunlardır:

- a) Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esaslara uymamak, görevle ilgili resmî belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- b) İzinsiz veya özürsüz olarak kesintisiz iki ila dört gün göreve gelmemek,
- c) Resmî belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- ç) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- d) Hizmet içinde kamu görevlisinin saygınlığını ve kamu görevlisine duyulan güveni sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- e) Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yerin görevle ilgili olmayan toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- f) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına veya iş sahiplerine sözle saygısızlık etmek, küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketlerde bulunmak.

#### **Basamak ilerlemesinin durdurulması cezası**

**MADDE 80-** (1) Basamak ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun basamak ilerlemesinin iki yıl süre ile durdurulmasıdır.

(2) Basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller şunlardır:

- a) Göreve sarhoş veya uyuşturucu ya da uyarıcı madde kullanmış hâlde gelmek veya görev yerinde alkollü içki içmek veya uyuşturucu ve uyarıcı madde kullanmak,
- b) İzinsiz veya özürsüz olarak kesintisiz beş ila dokuz gün göreve gelmemek,
- c) Görevi ile ilgili olarak çıkar sağlamak,
- ç) Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek,
- d) Yasaklanan kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- e) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- f) İhtara rağmen belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- g) Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- ğ) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine cinsel tacizde veya hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- h) Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemediği yurda dönmek,
- ı) Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- j) Herhangi bir siyasî parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

### **Memurluktan çıkarma cezası**

**MADDE 81- (1)** Memurluktan çıkarma cezası, memurun bir daha atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.

(2) Memurluktan çıkarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller şunlardır:

a) İdeolojik veya siyasî amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak; boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,

b) Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasî veya ideolojik amaçlı bildiri, atış, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,

c) Siyasî partiye üye olmak,

ç) İzinsiz veya özürsüz olarak bir yılda toplam yirmi gün göreve gelmemek,

d) Savaş, olağanüstü hâl veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,

e) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşlarına ve hizmet sunmakla yükümlü olduğu kişilere karşı fiilî tecavüzde bulunmak,

f) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

g) Görevini kendisine veya başkasına çıkar sağlamak amacıyla kötüye kullanmak,

ğ) Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,

h) Siyasî ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,

ı) Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,

i) 5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.

(3) Bu maddeye göre kendilerine ceza verilenler bir daha memur olarak istihdam edilemez.

### **Disiplin cezası verilmesinde özel durumlar**

**MADDE 82- (1)** Aşağıdaki hâllerde bir derece ağır disiplin cezası verilir:

a) Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya hâlin cezaların silinmesine ilişkin süre içinde tekrarlanması,

b) Farklı fiil veya hâller nedeniyle verilen aynı disiplin cezasının üçüncü defa uygulanması,

c) Aynı disiplin cezasını gerektiren birden çok fiil veya hâlin bir arada bulunması.

(2) Son üç yıllık personel ve başarı değerlendirmeleri iyi veya çok iyi derecede olan ve disiplin cezası almamış olanlara; memurluktan çıkarma cezası hariç, ceza verilmesini gerektiren fiil ve hâli için öngörülen cezadan bir derece hafif olan ceza verilebilir, uyarma cezası verilmesini gerektiren fiil ve hâller için ise ceza verilmeyebilir.

(3) Son basamakta bulunanların, basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren hâllerinin bulunması ve fiilleri işlemeleri durumunda, temel görev aylıklarından dördte bir oranında kesinti yapılır. Bu kişiler hakkında basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren fiil veya hâlin bu cezanın silinmesine ilişkin süre içinde tekrarı hâlinde memurluktan çıkarma cezası verilir.

(4) Özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.



### **Disiplin cezası verme yetkisi**

**MADDE 83-** (1) Uyarma ve kınama cezaları disiplin amirleri tarafından, aylıktan kesme ve basamak ilerlemesinin durdurulması cezaları disiplin amirlerinin isteği ve merkezde ve mahallî idarelerde memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı üzerine atamaya yetkili amirler, taşrada ilgili disiplin kurulları kararına dayanan hâllerde valiler tarafından verilir.

(2) Memurluktan çıkarma cezası, disiplin amirlerinin isteği üzerine, memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir.

(3) Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, ceza teklifini kabul veya reddeder. Ret hâlinde ilgili disiplin amirlerinin, ret kararının kendilerine ulaştığı tarihten itibaren onbeş gün içinde yetkileri dahilindeki başka bir disiplin cezasını verme veya doğrudan vermeye yetkili olmadıkları başka bir disiplin cezasını ilgili disiplin kuruluna önerme yetkileri saklıdır.

(4) Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklıdır.

### **Disiplin amirleri**

**MADDE 84-** (1) Disiplin amirleri, kurumların kuruluş yapılan, hiyerarşik kademeleri ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak suretiyle kurumlarca çıkarılacak yönetmeliklerde belirlenir.

### **Disiplin kurulları**

**MADDE 85-** (1) Disiplin ve soruşturma işlerinde kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere kurum merkezinde bir yüksek disiplin kurulu ile bir disiplin kurulu; her ilde, bölge esasına göre çalışan kuruluşlarda bölge merkezinde ve ayrıca Millî Eğitim müdürlüklerinde birer disiplin kurulu kurulur.

(2) Disiplin cezası verilmesini gerektiren bir fiil veya hâlin vukuundan sonra görev yeri değişenlerin disiplin soruşturması eski kurum veya birimince yapılır. Soruşturma sonucunda soruşturma evrakı ve ekleri ilgilinin yeni kurumuna veya birimine gönderilir. Bu durumdakilere disiplin cezası verilmesi hususunda ilgilinin yeni kurum veya birimindeki disiplin amirleri ve kurulları yetkilidir.

(3) Disiplin ve yüksek disiplin kurullarının kuruluş, üyelerinin görev süresi, görüşme ve karar usulü, hangi memurlar hakkında karar verebilecekleri ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esaslar, bakanlık müsteşarları ve Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşlarının üst yöneticileri, taşrada valiler veya müşterek kararlar atananlar hakkında karar vermeye yetkili disiplin ve yüksek disiplin kurulları ve kurulların yetki ve sorumlulukları ile uygulamaya ilişkin diğer usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak genel yönetmelikle düzenlenir.

### **Zamanaşımı**

**MADDE 86-** (1) Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hâllerin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren durumlarda bir ay içinde,

b) Memurluktan çıkarma cezası verilmesini gerektiren durumlarda altı ay içinde,

disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

(2) Disiplin cezası gerektiren fiil ve hâllerin işlendiği tarihten itibaren üç yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

#### **Karar süresi**

**MADDE 87-** (1) Disiplin amirleri, uyarma ve kınama cezalarına ilişkin kararlarını soruşturmanın tamamlandığı günden itibaren otuz gün içinde vermek zorundadır.

(2) Aylıktan kesme, basamak ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarma cezalarını gerektiren hâllerde soruşturma dosyası, kararını bildirmek üzere ilgili disiplin kuruluna savunmanın alınmasını müteakip yedi gün içinde tevdi edilir. Disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren otuz gün, yüksek disiplin kurulu ise altı ay içinde kararını bildirir.

#### **Yüksek disiplin kurullarının soruşturma usulü**

**MADDE 88- (1)** Yüksek disiplin kurulları kendilerine intikal eden dosyaların incelenmesinde, gerekli gördükleri takdirde, ilgilinin personel ve başarı değerlendirme dosyasını ve her nevi evrakı incelemeye, ilgili kurumlardan bilgi almaya, yeminli tanık ve bilirkişi dinlemeye veya niyabeten dinletmeye, mahallen keşif yapmaya veya yaptırmaya yetkilidir.

(2) Hakkında memurluktan çıkarma cezası istenenler, soruşturma evrakım incelemeye, tanık dinletmeye, yüksek disiplin kurulunda sözlü veya yazılı olarak kendisi veya vekili vasıtasıyla savunma yapma hakkına sahiptir.

#### **Savunma hakkı**

**MADDE 89-** (1) Memurlar hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez.

(2) Disiplin amirinin soruşturmanın tamamlanmasını müteakip yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur savunma hakkından vazgeçmiş sayılır. Yetkili disiplin kurulu da ihtiyaç duyması hâlinde ilgilinin savunmasını isteyebilir.

#### **Cezaî kovuşturma ile disiplin soruşturmasının birlikte yürütülmesi**

**MADDE 90- (1)** Aynı olaydan dolayı memur hakkında ceza kovuşturmasına başlanmış olması, disiplin soruşturmasını geciktiremez.

(2) Ceza kanununa göre mahkum olunması veya olunmaması hâlleri, ayrıca disiplin cezasının uygulanmasına engel olmaz.

(3) İşledikleri iddia edilen fiiller sebebiyle memurlar hakkında yetkili mercilerce düzenlenen; soruşturma izni verilmesine veya verilmemesine ilişkin kararlar, takipsizlik kararları, iddianame ile mahkemelerce verilen nihai kararların bir örneği ilgili mercilerce, personelin bağlı olduğu kuruma gönderilir.

#### **Uygulama**

**MADDE 91-** (1) Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder ve derhal uygulanır

(2) Aylıktan kesme cezası, cezanın verildiği tarihi takip eden ay sonunda uygulanır.

(3) Verilen disiplin cezaları sıralı personel ve başarı değerlendirme amirine, memurluktan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(4) Kendilerine aylıktan kesme veya basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilenler merkez teşkilatında daire başkanlığı ve hiyerarşik olarak daha üstü kadrolara, taşra teşkilatında ise bölge müdürlüğü ile il müdürlüğü, defterdar, vergi dairesi başkanlığı ve il müftülüğü kadrolarına atanamaz.

(5) Atamaları Bakanlar Kurulu kararı ile yapılanlar hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır.

#### **Disiplin cezalarının silinmesi**

**MADDE 92-** (1) Disiplin cezaları, memurun personel ve başarı değerlendirme dosyasına işlenir. Memur, uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından itibaren beş yıl; aylıktan kesme ve basamak ilerlemesinin durdurulması cezalarının uygulanmasından itibaren on yıl çalıştıktan sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezaların dosyasından silinmesini isteyebilir.

(2) Memurun, cezaların silinmesine ilişkin süreler içinde personel ve başarı değerlendirmelerinin olumsuz olmaması ve yeni bir disiplin cezası almamış olması kaydıyla, disiplin cezasının silinmesine karar verilir. Bu karar ilgilinin dosyasına işlenir.

#### **İtiraz**

**MADDE 93-** (1) Uyarma ve kınama cezalarına karşı disiplin kuruluna; diğer disiplin cezalarına karşı ise yüksek disiplin kuruluna, kararın tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde itiraz edilebilir.

(2) İtiraz hâlinde, itiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilecekleri gibi cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

(3) İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren yirmi gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

(4) Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları ile itiraz üzerine verilen kararlara karşı yargı yoluna başvurulabilir.

## **ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Görevden Uzaklaştırma**

#### **Görevden uzaklaştırma**

**MADDE 94-** (1) Kamu hizmetlerinin yürütülmesi bakımından görevi başında kalmasında sakınca görülen memurlar ihtiyatî bir tedbir olarak görevden uzaklaştırılır.

(2) Görevden uzaklaştırma kararı, soruşturmanın veya ceza kovuşturmasının herhangi bir safhasında da alınabilir.

#### **Görevden uzaklaştırma yetkisi**

**MADDE 95-** (1) Görevden uzaklaştırma kararı almaya yetkili olanlar şunlardır:

- a) Atamaya yetkili amirler (Bakanlar Kurulu karar veya müşterek karar ile atanmışlar için ilgili bakan),
- b) Başbakanlık, bakanlık, bağlı veya ilgili kuruluş şeklinde kurulan müsteşarlık, başkanlık veya genel müdürlük müfettişleri,
- c) İllerde valiler,
- ç) İlçelerde kaymakamlar (ilçe idare şube başkanları hakkında valinin muvafakati şarttır).

(2) Valiler ve kaymakamlar tarafından alınan görevden uzaklaştırma kararları, memurun kurumuna derhal bildirilir.

#### **Görevden uzaklaştırmada amirin sorumluluğu**

**MADDE 96-** (1) Görevinden uzaklaştırılan memurlar hakkında görevden uzaklaştırmayı izleyen on işgünü içinde soruşturmaya başlanması şarttır.

(3) Memuru görevden uzaklaştırdıktan sonra süresi içinde soruşturmaya başlamayan, keyfi olarak veya garaz veya kini dolayısıyla bu tasarrufu yaptığı, yaptırılan soruşturma sonunda anlaşılacak veya göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu hâllerde görevden uzaklaştırma kararını kaldırmayan amirler, idarî, malî ve cezaî sorumluluğa tâbidir.

#### **Görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalanların hak ve yükümlülüğü**

**MADDE 97-** (1) Görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara, bu süre içinde temel görev aylığının üçte ikisi ödenir. Bunlar bu Kanunun öngördüğü sosyal yardımlardan faydalanmaya devam eder.

(2) 98 inci maddede belirtilen hâllerde, görevden uzaklaştırılan veya görevinden uzak kalan memurların aylıklarından kesilmiş olan üçte biri kendilerine ödenir ve görevden uzakta geçirdikleri süre, basamak ilerlemelerinde değerlendirilir.

(3) Haklarında memur olarak istihdama engel olmayacak bir cezaya hükmedilip cezalarının infazı nedeniyle görevlerine devam edemeyenler, infaz süresince aylıksız izinli sayılır. Bunlar infaz sürelerinin bitiminden itibaren on gün içinde göreve başlar.

#### **Göreve tekrar başlatılmanın zorunlu olduğu hâller**

**MADDE 98-** (1) Görevden uzaklaştırma kararı;

- a) Haklarında disiplin cezası verilmesine gerek görülmeyenler veya memurluktan çıkarmayı ya da sözleşmenin feshini gerektiren ceza dışında bir disiplin cezası verilenler,
- b) Soruşturma izni verilmeyenler ile haklarında takipsizlik veya beraat kararı verilenler,
- c) Görevlerine ilişkin olsun veya olmasın memur olarak istihdama engel olmayacak bir cezaya mahkum olup cezası ertelenenler,
- ç) Af kanunları uyarınca soruşturma veya kovuşturması kaldırılanlar, hakkında yetkili kişilerce, müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında ise atamaya yetkili amirlerce kaldırılır.

#### **Görevden uzaklaştırma kararının kaldırılmasında amirin takdiri**

**MADDE 99-** (1) Görevden uzaklaştırma kararı, memurun görevine dönmesinde kamu hizmetinin yürütülmesi bakımından sakınca görülmeyen hâllerde; müfettişler tarafından görevden uzaklaştırılanlar hakkında atamaya yetkili amirlerce, diğerleri için ise görevden uzaklaştırma kararını alanlarca her zaman kaldırılabilir.

### **Süre**

**MADDE 100-** (1) Bir disiplin soruşturması nedeni ile alınan görevden uzaklaştırma kararı en çok üç ay devam edebilir. Bu süre sonunda hakkında bir karar verilmeyen memur görevine başlatılır.

(2) Bir ceza kovuşturması sebebiyle görevden uzaklaştırma kararı alınması hâlinde, müfettişlerce görevinden uzaklaştırılanlar için atamaya yetkili amir, diğerleri için ise görevden uzaklaştırma kararını alanlarca, ilgilinin durumunu her iki ayda bir inceleyerek görevine dönüp dönmemesi konusunda karar verir ve ilgiliye yazı ile tebliğ eder.

## **ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM Hizmet içinde Yetiştirme**

### **Hizmet içi eğitim**

**MADDE 101-** (1) Memurları yetiştirmek ve verimliliklerini artırmak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim kurumlarca yürütülür.

(2) Hizmet içi eğitim amacıyla eğitim merkezleri veya tesisleri açılmaz. Bu ihtiyaçlar hizmet satın alma suretiyle karşılanabilir. Özel kanunlarda yer alan hükümler saklıdır.

**Yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderilme ve mecburi hizmet MADDE 102- (1)** Adaylığı sona ermiş memurlar, meslekleriyle ilgili ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilmek amacıyla; eğitim, araştırma, inceleme veya staj yapmak, bilgilerini artırmak ve kurs görmek üzere, kurumlarınca açılacak yarışma sınavlarında başarı göstermek veya seçme sonucu belirlenmek suretiyle, bütçe imkanları çerçevesinde veya kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenecek kontenjanlar dâhilinde veyahut anılan kontenjanlar dışında kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak bir yıldan fazla olmamak üzere program süresiyle sınırlı olarak yurt dışına gönderilebilir. Memurlar bu esaslara göre lisans üstü öğrenim görmek üzere iki yılı geçmemek kaydıyla yurt dışına gönderilebilir. Ayrıca, Dışişleri Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenecek kontenjanlar dâhilinde uluslararası kuruluşlarda staj yapmak üzere kurumların teklifi ve Başbakanlığın seçimi ile belirlenen memurlar da bütçe imkanlarıyla yurt dışına gönderilebilir. Bu usuller dışında yetiştirilmek amacıyla yurt dışına memur gönderilemez.

(2) Birinci fıkrada belirtilen amaçlarla şahsen özel burs sağlayan memurlara iki yıla kadar aylıksız izin verilebilir.

(3) Lisans üstü Öğrenimin süresi içinde tamamlanamaması hâlinde, söz konusu öğrenim için öngörülen süre, kurumlarınca en çok yarısına kadar uzatılabilir.

(4) Birinci fıkra uyarınca bütçe imkanları çerçevesinde veya kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak yurt dışına gönderilenler, kadrolarında bırakılır ve bunlara temel görev aylığı net tutarının yüzde altmışı ile sosyal yardımları kurumlarınca ödenir. Bunların ilerlemeleri, emeklilik ve diğer bütün hakları ve yükümlülükleri devam eder.

(5) Kurumlarınca bütçe imkanları çerçevesinde gönderilenlere, 1 inci basamaktan aylık alan bekar Dışişleri meslek memurlarına gittikleri ülkede ödenmesi öngörülen yurtdışı net aylığının üçte ikisi Ödenir. Kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak Bakanlar liflimin taran ile belirlenen kontenjanlar dâhilinde gönderilenlere ise, aldıkları burs

miktarlarının bu miktarın altında olması hâlinde aradaki fark kurumlarınca ayrıca ödenir. Anılan kontenjanlar dışında kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak gönderilenlere bu fark ödenmez. Bu fıkra uyarınca yapılacak ödemeler, her türlü vergiden müstesnadır,

(6) Başbakanlığın seçimi üzerine uluslararası kuruluşlarda staj yapmak üzere Bakanlar Kurulu karar ile belirlenecek kontenjanlar dâhilinde ve bütçe imkanlarıyla yurt dışına gönderilenlere uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan her türlü ödeme, kurumlarınca kendilerine yapılan ödemelerin toplamından mahsup edilir.

(7) Bu madde hükümlerine göre yurt dışına gönderilenler veya kendilerine aylıksız izin verilenler, program süresinin veya iznin bitimini takip eden on gün içinde görevlerine başlarlar.

(8) Bütçe imkanları çerçevesinde veya kurumlarınca sağlanan dış burslara dayanılarak üç ay veya daha fazla süreyle gönderilenler, yurt dışında kaldıkları sürenin iki katı kadar mecburî hizmetle yükümlüdür. Mecburî hizmet yükümlülüğü, bu Kanun kapsamına giren kurumlar arasında devredilebilir.

(9) Yasama organı üyeliğinde, belediye başkanlığında ve muvazzaf askerlikte geçen süre mecburî hizmetten sayılmaz ve bu görevler süresince mecburî hizmet yükümlülüğü ertelenir.

(10) Yetiştirilmek amacıyla bu madde uyarınca lisansüstü öğrenim için yurt dışına gönderilecek memurlar, sadece Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilen yabancı yükseköğretim kurumlarında öğrenim görebilir. Lisansüstü öğretime ilişkin giderler, fatura veya benzeri gider belgesinin bizzat öğrenim görülen yüksek öğretim kurumu tarafından düzenlenmesi koşuluyla ödenir.

(11) Yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderileceklerin eğitim ve öğrenim konuları, kurumsal ihtiyaçlar, öncelikler ve hedefler doğrultusunda bir program çerçevesinde tespit edilir.

#### **Yurt dışındaki eğitim masraflarının tahsili**

**MADDE 103-** (1) Üç ay veya daha fazla süreyle; bu Kanuna göre meslekleriyle ilgili ve ihtiyaç duyulan alanlarda yetiştirilmek amacıyla; eğitim, araştırma, inceleme veya staj yapmak, bilgilerini artırmak, kurs veya lisans üstü öğrenim görmek üzere yurt dışına gönderilecek memurlardan örneği Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanmış yüklenme senedi ile muteber imzalı müteselsil kefalet senedi alınır.

(2) Süresi içinde görevine başlamayanlar veya mecburî hizmet yükümlülüğünü yerine getirmeden görevinden ayrılanlar, çekilmiş sayılanlar veya bir ceza ile görevine son verilenler, kendileri için kurumlarınca yapılmış olan yurt içi ve yurt dışı aylıklar ile harcırah dâhil her türlü ödemeler karşılığında aynı para birimi ve miktarı üzerinden borçlandırılır. Borç toplamından mecburî hizmetin tamamlanan kısmına tekabül eden miktar indirilir. Hesaplanan borç, ilgilinin durumu ve ödetilecek meblâğ dikkate alınarak beş yıla kadar taksitlendirilebilir. Borç, Türk Lirası ile ödenir ve yapılan ödeme, tahsil tarihindeki Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasınca ilan edilen efektif satış kuru üzerinden dövize çevrilerek borç toplamından mahsup edilir.

(3) Başarısızlık ve geri çağırılma hâllerinde de ilgililer için yapılmış olan her türlü masraf aynı esaslara göre ödetilir.

### **Yurt dışına gönderileceklere ilişkin hususlar**

**MADDE 104- (1)** Bu Kanuna göre yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderilecek memurların yarışma sınavları ile seçilme usul ve esasları, çalışmalarının nasıl izlenip denetleneceği, haklarındaki disiplin soruşturmasının ne suretle yapılacağı ve geri çağrılmalarını gerektirecek hâller ile kurumlarca sağlanan dış burs ve şahsen özel burs sağlanmasına ilişkin hususlar, Maliye Bakanlığının görüşü alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

(2) Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığı mensupları hakkında yukarıdaki hususlar, Başbakan tarafından belirlenir.

### **Koordinasyon ve denetim**

**MADDE 105- (1)** Devlet Personel Başkanlığı, memurların yurt içi ve yurt dışı eğitim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında yol göstermek, yurt içi ve yurt dışı eğitimlerin uygun maliyetle gerçekleştirilmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almak, eğitim faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlamak ve bu faaliyetleri denetlemekle görevlidir.

## **ONBEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Sözleşmeli Personel**

### **Sözleşmeli Personel**

**MADDE 106- (1)** Sözleşmeli personel, bu Kanun kapsamına giren kamu idarelerinde kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren işlerde yıllık sözleşmeyle tam veya kısmi zamanlı çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

(2) Ayrıca, tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin; mütercimlerin; tercümanların; iş yoğunluğunun az olduğu veya kadrolu personel istihdamının gerekli olmadığı hallerde veya sağlık, teknik, bilişim, güvenlik ve ulaşım hizmetleri ile kurumların dosya dağıtımı, temizlenmesi, aydınlatılması, ısıtılması gibi hizmetler ile müracaat sahiplerinin karşılanması ve yol gösterilmesi hizmetlerini yürüten personel ile avukatların; Milli Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla karşılanamaması hallerinde öğretmenlerin; Devlet Konservatuarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuarı sanatçıların; Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası üyeleri. Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkarları, Devlet Tiyatrosu ile Devlet Opera ve Balesi ve Belediye Opera ve tiyatroları ile şehir ve belediye konservatuar ve orkestralarının sanatkarları ile diğer personelinin; Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de sözleşme ile istihdamları caizdir. Ancak, **mahalli** idareler ile kamu iktisadi kuruluşları ve bağlı ortaklıkları ile sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait kuruluşlarda istihdam edilen sözleşmeli personel hakkında özel kanun hükümleri uygulanır.

(3) Sözleşmeli personel pozisyonları, kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşleri alınarak Bakanlar Kurulu kararıyla tespit edilir.

(4) Sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerin, bu Kanunda memur olarak atanabilmek için aranacak genel şartlar ile sözleşmeli personel pozisyonuna alınabilmek için aranacak özel şartları taşımaları zorunludur.

(5) Sözleşmeli personelin yıllık izinleri ile iznin kullanma usulü hakkında bu Kanunda memurlar için öngörülen hükümler uygulanır. Kısmî zamanlı olarak çalışan sözleşmeli personelin yıllık izin süreleri, tam zamanlı olarak çalışılan süreler gözönünde bulundurulurken sözleşmelerinde belirlenir.

(6) Sözleşmeli personel olarak istihdam edileceklerin alımına ilişkin sınav esasları, hangi sözleşmeli personel pozisyonlarına yapılacak alımlarda sınav şartı ile Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma şartının aranmayacağı, en yüksek Temel Görev Aylığının yüzde yirmibeş fazlasını geçmemek üzere sözleşmeli olarak istihdam edilecekler için ödenebilecek ücretlerin üst sınırları, bunlara yapılabilecek sosyal yardımlar ile bunların ödev ve sorumlulukları, hakları ve bunların tabi olacakları yasaklar Bakanlar Kurulunca kararlaştırılır.

(7) Sözleşmeli personel, deprem, yangın, su baskını, yer kayması, çığ ve benzeri afetler, sıkıyönetim, olağanüstü hâl, seferberlik ve savaş hâli, yılda bir ayı geçmeyen hizmet içi eğitim çalışması ile hizmetin zorunlu kıldığı ihtiyaçlar sebebiyle bir sözleşme döneminde iki ayı aşmayan geçici görevlendirmeler hariç, pozisyonunun tahsis edildiği yer dışındaki birimlerde geçici veya sürekli olarak görevlendirilemez ve çalıştırılmaz.

(8) Sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken muvazzaf askerlik hizmetini yapmak üzere veya hizada talim ve manevra için veya seferde silah altına alınan askerlik süresiyle sınırlı olmak üzere ücretsiz izinli sayılır. Askerlik görevini tamamlayıp görevine dönmek isteyenler, terhis tarihinden itibaren 10 gün içinde kurumlarına başvurmaları halinde en geç 10 gün içinde göreve başlatılırlar. 10 gün içinde kurumuna başvurmayan personelin sözleşmeleri feshedilmiş sayılır.

(9) Sözleşmeli personel istihdamını gerektiren hizmetlerden mevcut personel eliyle yürütülmesi mümkün olmayan, belirli bir sürede sona ermesi öngörülen ve personel istihdamına ilişkin koşul ve kurallar çerçevesinde temin edilemeyen nitelikli ve özel hizmetler, hizmet satın alınması yoluyla da gördürülebilir. Hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilecek kamu hizmetlerine ilişkin diğer kanun hükümleri saklıdır.

### **Sicil ve disiplin**

**MADDE 107-** (1) Sözleşmeli personel hakkında memurlar için öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde sicil değerlendirmesi yapılır. İki defa üst üste olumsuz sicil olan sözleşmeli personelin sözleşmesi feshedilir. Bunlar hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

(2) Sözleşmeli personele memurlar için öngörülen "uyarma", "kınama" ve "aylıktan kesme" cezaları, bu cezaların verilmesini gerektiren fiil ve hallerin vukuunda aynen uygulanır. Aylıktan kesme cezasının uygulanmasında brüt sözleşme ücreti esas alınır.

(3) Memurlar için öngörülen "basamak ilerlemesinin durdurulması" cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin vukuu halinde sözleşmeli personelin sözleşmesi feshedilir. Bu şekilde sözleşmesi feshedilenler iki yıl süreyle sözleşmeli personel veya memur olarak istihdam edilemezler. Basamak ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesini gerektiren "özürsüz olarak beş ila dokuz gün göreve gelmemek" hali, sözleşmeli personel için "özürsüz olarak beş gün göreve gelmemek" şeklinde uygulanır.

(4) Sözleşmeli personelin, "özürsüz olarak bir yılda toplam yirmi gün göreve gelmemek" hükmü hariç olmak üzere, "memurluktan çıkarma" cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallerin vukuu halinde sözleşmesi feshedilir. Bu şekilde sözleşmesi feshedilenler bir daha memur ya da sözleşmeli personel olarak istihdam edilemezler.



**MADDE 108- Sözleşmeli personel statüsünün sona ermesi ve sözleşmenin feshi**

(1) Sözleşmeli personel statüsü;

- a) İstek, yaş haddi, malûllük ve sicil sebeplerinden biri ile emekliye ayrılma,
- b) İşe alınma şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birinin sonradan kaybedilmesi,
- c) Sözleşmenin yenilenmemesi
- ç) Sözleşmenin herhangi bir nedenle feshi,
- d) Sözleşme süresinin sona ermesi,
- e) Ölüm

hallerinde sona erer.

(2) Personel ve idare, gerekçe göstermeksizin iki ay önceden yazılı ihbarda bulunmak kaydıyla sözleşmeyi tek taraflı olarak her zaman feshedebilir.

(3) Mali yılın bitiminden en az bir ay önce sözleşmenin yenilenmeyeceğinin bildirilmemesi durumunda sözleşme bir mali yıl süreyle uzatılmış sayılır.

**DÖRDÜNCÜ KISIM**  
**Malî Haklar ile Sosyal Yardımlar**  
**Birinci Bölüm**  
**Malî Haklar**

**Temel görev aylığı**

**MADDE 109-** (1) Memurlara bu Kanuna ekli (I) sayılı Temel Görev Aylığı Cetvelinde yer alan göstergelerin aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda temel görev aylığı ödenir.

(2) Temel görev aylığı göstergeleri, ilgili kadrolara adaylık dâhil asaleten atanmışlar için bu kadrolarda bulunduğu sürece ödemelere esas olup, başka kadrolara atanma hâlinde kazanılmış hak teşkil etmez.

(3) Temel görev aylığının belirlenmesinde; memurun göreve başlamasında, basamak ilerlemesinde değerlendirilen hizmet süresinin bulunmaması veya üç yıldan az süresinin bulunması hâlinde, 1 inci basamakta yer alan temel görev aylığı gösterge rakamı esas alınır. İlgili personelin basamak ilerlemesinde değerlendirilen üç yıldan fazla hizmet süresinin bulunması hâlinde her üç yıllık hizmet süresi bir basamağa karşılık gelmek ve üç yıllık hizmet süresinin dolmasını izleyen yılın ilk ay sonundan geçerli olmak üzere, ilerlenmiş sayılan basamak için öngörülen gösterge rakamları esas alınır.

**Hizmet farkı ek Ödeneği**

**MADDE 110-** (1) Memurlardan ikinci fıkrada belirtilen kriterlere göre Bakanlar Kurulunca uygun bulunanlara, en yüksek temel görev aylığının yüzde yirmisini geçmemek üzere hizmet farkı ek ödeneği ödenebilir. Bu ödeme hiçbir şekilde memurun kendi temel görev aylığının yüzde kırkım; Emniyet Genel Müdürlüğü ile diğer kurumlardaki memurlardan pilot, pilot adayı ve uçuş ekibi personelinin ise kendi temel görev aylığının yüzde ellisini geçemez.

(2) Yapılan hizmetin güçlüğü, sorumluluğu ve riskleri, iş yoğunluğu, çalışma şartları, hizmet yerinin sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi, geçim şartları ve coğrafi özellikleri ile hizmete ve hizmet yerine ilişkin olarak, aynı kadrolarda görev yapmakta olan emsallerine, emsalinin bulunmaması durumunda da benzer kadrolarda görev yapmakta olanlara göre farklılıkları ayrı ayrı veya birlikte dikkate alınarak, bu ödemenin kimlere ve hangi miktarlarda yapılacağı kurumlarınca Maliye Bakanlığına önerilir. Kamu iktisadî teşebbüslerine ilişkin öneriler Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanlığa; mahallî idarelere ilişkin öneriler İçişleri Bakanlığına yapılır ve bu bakanlıklar tarafından uygun görülenler birleştirilmek suretiyle Maliye Bakanlığına gönderilir.

(3) Kurumların önerileri, Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Başbakanlık Müsteşarının başkanlığında, Maliye Bakanlığı Müsteşarı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Hazine Müsteşarı ve Devlet Personel Başkanından oluşan komisyon tarafından değerlendirilerek; ödeme miktarları ile ödemeye ilişkin usul ve esaslar, ödemededen yararlanacaklar, ödemededen yararlanma süresi, bu ödemededen hangi hâllerde yararlanılamayacağı ve ödemeye ilişkin diğer hususlar Bakanlar Kurulunun onayına sunulur.

(4) Bu ödemeye ilişkin olarak ikinci fıkrada belirtilen kriterler uyarınca ortaya çıkan farklılıklar sebebiyle kurumların değişiklik önerilerinin bulunması hâlinde, bu öneriler en geç Mayıs ayı sonuna kadar Maliye Bakanlığına gönderilir ve Komisyonca uygun görülmesi hâlinde değişiklikler, izleyen malî yılda yürürlüğe girmek üzere, Eylül ayı sonuna kadar ve yılda bir defada aynı usulle gerçekleştirilir.

(5) Bu maddeye ilişkin olarak Bakanlar Kuruluna ve komisyona verilen yetkiler, emsali personele yapılan ödemeyi geçmemek üzere Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği için Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği için Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanı, Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı için Başbakan tarafından kullanılır.

### **Performans ödemesi**

**MADDE 111-** (1) Personelin yıllık performans değerlendirme sonuçlarına göre, temel görev aylığının yüzde beşini ve ilgili kurum bütçesine memurlar için konulan toplam personel giderleri ödeneğinin yüzde birini geçmemek üzere öngörülen performans ödeneğinden karşılanmak suretiyle, bu Kanun kapsamındaki kamu idarelerinin üst yöneticilerinin, belediyelerin kurdukları birliklerde birlik meclisinin, kamu iktisadî teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında yönetim kurulunun onayı üzerine, değerlendirmeyi takip eden yılda aylık olarak performans ödemesi yapılabilir. Bu şekilde bir malî yıl için ödenmesi öngörülen performans ödemesi toplam tutarı, kurum bütçesinde öngörülmüş olan performans ödeneği tutarını geçemez.

(2) Yıllık performans değerlendirmesine esas olmak üzere kurumlarda ve bunların birimlerinde uygulanacak performans kriterleri, Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine ilgili kurumlarca belirlenerek performans değerlendirmesinin yapılacağı malî yılın ilk ayı içinde kurum personeline duyurulur.

(3) Performans ödemesine esas teşkil edecek kriterlerde, personelin yıl içinde yaptığı fazla çalışma süreleri de gözönünde bulundurulur.

(4) Kurumlarda, o kurumdaki en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının belirleyeceği bir temsilci ile ilgili kurumun üst yöneticisinin belirleyeceği dört kişiden oluşan performans değerlendirme komisyonu veya komisyonlarınca, Haziran ve Aralık aylarında

yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre, memurların yıllık performans değerlendirme sonuçları, uygun araçlarla ilan edilir.

(5) Performans değerlendirme komisyonlarının oluşturulması ve ödemeye ilişkin usul ve esaslar Bakanlar Kurulunca belirlenir.

### **Ders ücreti**

**MADDE 112-** (1) Bu Kanuna tâbi kurumlara ait her derece ve türdeki eğitim ve öğretim kurumlarında, yaygın eğitim yapan kurumlarda veya kurslarda fiilen ders verenler ile kendilerine ders görevi verilenlere her ders saati için (150) gösterge rakamının aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutan geçmemek üzere ders ücreti ödenir.

(2) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarının kadro ya da pozisyonlarında görevli öğretmenler ile okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığı ikinci görev olarak yürütenler, temel görev aylığı veya sözleşme ücreti karşılığında öğretmenler haftada onsekiz saatten az olmamak ve diğerleri ise sekiz saate kadar ders okutmakla yükümlüdür. Yükümlü oldukları ders saatlerini kurumunda dolduramayan öğretmenlere, görev yaptıkları veya ikamet ettikleri belediye sınırları içinde kalmak kaydıyla, öğretmen ihtiyacı bulunan kurumlarda görevlendirilmek suretiyle zorunlu ders saatleri tamamlattır. Haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla haftada en fazla yirmi saate kadar ders ücreti ödenir. Alanları itibarıyla haftalık okutulması gereken ders saati ile ücretle okutulacak zorunlu ve isteğe bağlı ek ders saati sayıları, ders dışı eğitim-öğretim faaliyetleri, ek ders görevi karşılığı ödenecek ders ücreti miktarı, açıktan ders vermek üzere görevlendirileceklerde aranacak nitelikler ve yükümlü bulunan ders saatlerinin diğer kurumlarda tamamlanmasına ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü ve Millî Eğitim Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

(3) Millî Eğitim Bakanlığında bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumları dışındaki eğitim ve öğretim kurumları ile kurslarda ders okutmakla yükümlü olanların temel görev aylığı karşılığı haftada okutmakla yükümlü olduğu ders saati ile ücretle okutulacak ek ders saati sayıları, ücret karşılığı ders görevi verilebilecekler, ek ders görevi karşılığı ödenecek ders ücreti miktarı, ders görevi alacakların nitelikleri ile diğer usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenir.

(4) İlgili mevzuatı uyarınca açılan kurslar hariç olmak üzere kurumların personeline yönelik olarak yapılan eğitimlerde görev yapan, öğretim elemanları ve öğretmenler dışında, memurlar ile diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel ve sözleşmeli personele ders ücreti ödenmez.

### **Vekalet ücreti**

**MADDE 113-** (1) Boş bir kadroya ait görevin vekaleten yürütülmesi hâlinde, vekalet görevinin başladığı tarihten itibaren en çok altı ay süreyle; dolu bir kadroya ait görevin vekaleten yürütülmesi hâlinde ise, vekalet görevinin üç aydan fazla süren kısmı için, vekalet görevini fiilen yürüten memurlara, vekaleten yürüttüğü göreve ait kadronun temel görev aylığının, kendi temel görev aylığından fazla olması hâlinde, aradaki fark vekalet ücreti olarak ödenir.

(2) Vekalet görevi verilenlere vekalet ücreti ödenebilmesi için, vekalet onayının usulüne uygun olarak alınmış olması ve vekilin vekaleten yürüttüğü göreve ait kadroya atanma şartlarını taşıması zorunludur.

### **İkinci görev ücreti**

**MADDE 114-** (1) 57 nci maddenin birinci fıkrası çerçevesinde usulüne uygun olarak verilen ikinci görevi fiilen yürüten memurlara, bir kadroya ait görevin ikinci görev olarak yürütülmesi hâlinde bu kadronun temel görev aylığının yüzde yirmisi; herhangi bir kadro ihdas edilmeyen görevlerin ikinci görev olarak yürütülmesi hâlinde ise almakta oldukları temel görev aylığının yüzde yirmisi ikinci görev ücreti olarak ödenir.

(2) Okul müdürlüğü ile müdür başyardımcılığı ve yardımcılığı, baştabiplik ve baştabip yardımcılığı görevlerini ikinci görev olarak yürütenler için yüzde yirmi oranını, okul ve hastanelerin iş hacimlerine göre yüzde kırk oranına kadar yükseltmeye veya yüzde on oranına kadar indirmeye Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir.

(3) Memurlara çeşitli kurul, komisyon, heyet ve jüri çalışmalarına ilişkin görevler ile kurumlarının iştiraklerindeki görevler nedeniyle bu Kanun kapsamındaki kurumlardan her ne ad altında olursa olsun herhangi bir ödeme yapılamaz. Bu Kanun kapsamı dışındaki kuruluşlarda memurlara bu sıfatları dolayısıyla verilen görevler için yapılan ödemeler ilgilinin kurum bütçesine gelir kaydedilir.

### **Yurt dışı aylık ve ücretleri**

**MADDE 115-** (1) Yurt dışı kadro veya pozisyonlarda bulunan memurlar, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışanlar ile sözleşmeli personelin yurt dışı aylık ve ücretlerini her ülkenin ekonomik durumu, para birimi ve geçim şartları ile temsil görevi, aile yükümlülüğü ve personelin statüsü gibi hususlar gözönünde tutulmak suretiyle tespit etmeye, sosyal güvenlik primi ve diğer kesintiler ile ödemeye ilişkin usul ve esasları ve diğer hususları belirlemeye, Dışişleri Bakanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkilidir. Yurt dışında verilecek aylık veya ücretin üst sınırları merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenir. Bu şekilde tespit olunacak yurtdışı aylık veya ücretleri net olarak belirlenir ve bu tutarlardan herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz.

(2) Sürekli görevle yurt dışına atananların aylık ve ücretleri görevlerine başladıkları tarihten itibaren; bunlardan yurt içinde veya yurt dışında başka bir göreve atananların aylık ve ücretleri atanma emrinin tebliği tarihini, tebliğ edilemeyen durumlarda ise ilgiliye ait sürekli görev harcırahının banka hesabına yatırıldığı tarihi izleyen onbeşinci gün sonuna kadar birinci fıkra uyarınca yapılan belirlemelere göre ödenir.

(3) Yurt dışında bulunanlardan yerlerine atananların gelişine kadar bekleme emri alanlara atama emirlerinin tebliğ tarihinden itibaren iki ayı geçmemek üzere, geçici görevle merkeze çağırılanlara ise en çok bir ay süreyle yurt dışı aylık ve ücreti ödenir.

(4) Sürekli görevle yurt dışına atananlara, geçici görevle merkeze çağırılanların bir aylık süreleri ile yıllık izin süreleri dışında, yurt içinde geçirilen süreler için yurt dışı aylık ve ücreti ödenmez. Ancak, yurt dışı görev süresince toplam dört ayı geçmemek üzere, yurt içinde yataklı tedavi kurumlarında yatarak görülen tedavi süresince birinci fıkrada yer alan esaslara göre belirlenen aylık ve ücretin üçte biri esas alınarak yurt dışı aylık ve ücreti ödenir.

(5) Sürekli görevle yurt dışında bulunanların başka bir ülkeye naklen atanmalarında yurt dışı aylık ve ücretleri ikinci ve üçüncü fıkrada yer alan esaslara göre ödenir.

## **Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirme**

**MADDE 116-** (1) Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki Türk vatandaŐları ile soydaŐların kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve din konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla memurlar, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışanlar arasından, Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirilenler, bu görevleri süresince aylıklı izinli sayılır ve bunlara ayrıca, görevlendirildikleri ülkede sürekli görevle bulunan 1 inci basamaktan aylık alan bekar Dışışleri meslek memuruna ödenmesi öngörülen yurt dışı net aylığının yüzde altmıŐını geçmemek üzere hiçbir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın Bakanlar Kurulu tarafından tespit edilecek miktarda ödeme yapılır. Bu Şekilde görevlendirilen personele yurt dışında ayn veya nakd olarak yapılan diğer demeler bu ödemeden mahsup edilir.

(2) Kapsama dâhil personel, yurt dışı görevleri karşılığında diğer kurumlar tarafından ödeme yapılması suretiyle Bakanlıklararası Ortak Kültür Komisyonu tarafından bu maddeye göre görevlendirilebilir.

(3) Bu madde uyarınca yurt dışında görevlendirilecek personelin unvanı, sayısı, nitelikleri, Őeim usul ve esasları, görev yerleri ve süreleri, ücretleri, izinleri, yurt dışındaki görevlerinin sona erdirilmesi ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Dışışleri, Millî Eğitim, Kültür ve Turizm Bakanlıkları ile Diyanet İŞleri Başkanlığının görüşleri ve Maliye Bakanlığının teklifi zerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

## **İKİNCİ BOLUM** **Sosyal Yardımlar**

### **Yiyecek yardımı**

**MADDE 117-** (1) Emniyet Genel Müdürlüğü zel hareket birimi personeli, evik kuvvet birimlerinde çalışan personel ve bunlarla birlikte harekate katılan diğer personelden beslenmesi ve kumanya verilmesi gerekenler; yataklı tedavi kurumları, pansiyonlu okul, cezaevi ve infaz kurumlarında hasta, ğrenci, tutuklu ve hükümlüler için çıkarılan yemeklerden ücretsiz olarak yararlanacak memurlar ile bu kapsamda yapılacak yardıma ilişkin diğer hususlar Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

(2) Memurlara, nakd veya birinci fıkrada belirtilenlerin dışında ayn olarak yiyecek yardımı yapılmaz.

### **Giyecek yardımı**

**MADDE 118-** (1) Memurlardan, ilgili mevzuatı uyarınca üniforma giymeleri zorunlu olanlara yapılacak giyecek yardımına ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

### **Aile yardımı**

**MADDE 119-** (1) Memurlara, aşağıdaki fıkralara göre eş ve ocuk yardımından oluşan aile yardımı ödenir.

(2) Memurların her ne Şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık almayan eşi için (1.500) gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık eş yardımı ödenir. Bu yardıma, göreve baŐlandıėı

veya evliliğin beyan edildiği tarihi izleyen ay sonundan itibaren hak kazanılır. Bu yardım, boşanmayı veya eşin ölümünü izleyen ay sonundan itibaren kesilir.

(3) Memurlara, her bir çocuğu için (500) gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık çocuk yardımı ödenir. Ancak ikiden fazla çocuk için bu yardım yapılmaz. Diğer eşe iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan çocuk yardımı daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir. Boşanmaya veya ayrılığa ilişkin mahkeme kararında bu yardımın eşlerden hangisine ve ne oranda verileceği de belirtilir. Memurların geçimim sağladığı üvey çocukları ile evlat edindikleri çocukları için de bu yardım verilir. Bu yardıma, kapsama giren çocuğun beyan edildiği tarihi izleyen ay sonundan itibaren hak kazanılır. Bu yardım, çocuğun;

a) Ölümü,

b) Evlenmesi,

c) Yirmibeş yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışamayacak derecede malullükleri resmi sağlık kurulu raporu ile tespit edilenler hariç olmak üzere yirmibeş yaşın doldurulması,

ç) Kendileri hesabına ticaret yapması veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışması,

d) Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık bağlanması,

e) Devletçe okutulması,

hâllerinde, bu hâllerin meydana gelmesini izleyen ay sonunda kesilir.

(4) Eşlerden her ikisinin de çocuk yardımına müstahak olması hâlinde sadece birine ödeme yapılır.

### **Cenaze yardımı**

**MADDE 120-** (1) Memurlardan sosyal güvenlik mevzuatına göre cenaze yardımından yararlanmayan eşi ile ikiden fazla dahi olsa çocuk yardımına müstahak çocuğu ölenlere, (15.000) gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda cenaze yardımı ödenir.

(2) Çocuğu ölen eşlerden her ikisinin de bu yardıma müstahak olması hâlinde sadece birine ödeme yapılır.

(3) Memurlar ile bunların sosyal güvenlik mevzuatına göre bakmakla yükümlü oldukları kişilerden ölenlerin cenazelerinin yurt içinde başka bir yere nakli veya yurt dışından yurt içine getirilmesi için yapılması zorunlu olan giderlerden sosyal güvenlik mevzuatına göre karşılanmayan kısmı kurumlarınca karşılanır. Yurt dışında ölen memurların yanlarında bulunan eşleri ile bakmakla yükümlü oldukları ana, baba ve çocuklarının yurda dönüş yol giderleri de ayrıca kurumlarınca ödenir.

(4) Cenaze yardımına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Malî Haklar ile Sosyal Yardımlara İlişkin Ortak Hükümler**

#### **Malî haklar ile sosyal yardımlara ilişkin düzenlemeler**

**MADDE 121-** (1) Memurların malî hakları ile sosyal yardımları bu Kanunda öngörülen istisnalar dışında ancak bu Kanunda düzenlenir. Memurlara, bu Kanunla öngörülen

malî haklar ile sosyal yardımlar dışında herhangi bir ödeme yapılamaz ve malî imkan sağlanamaz.

(2) Ancak;

a) Hakemliğe, tasfiye memurluğuna ve bilirkişiliğe; spor hizmetleri uygulamalarına; uluslararası anlaşmalar çerçevesinde yürütülen veya uluslararası kuruluşlar tarafından finansmanı sağlanan proje ve çalışmalara; yükseköğretim kurumları, Adlî Tıp Kurumu, Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü ve özel kanunlarla kurulan araştırma kurumları tarafından yapılan inceleme ve araştırma çalışmalarına ilişkin görevler için mevzuatı uyarınca belirlenen ücretlere,

b) İlgili kanunları uyarınca;

1) Kaçakçılıkla mücadele kapsamında verilen ikramiyelere,

2) Tabii afet nedeniyle meydana gelen hasar ve tahribata ilişkin hizmetlerde görev alanlara yapılan tazminat ödemelerine,

3) Telif ücretlerine,

c) 4458 sayılı Gümrük Kanununun 221 inci maddesi uyarınca yapılan ödemelere,

ç) Temel görev aylığının iki katım geçmemek üzere 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca yapılan ödemelere,

d) Bir takvim yılında (10.000) gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak aylık brüt tutarın oniki katını geçmemek üzere avukatlara ve hukuk müşavirlerine verilen avukatlık vekalet ücretlerine,

e) 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Kanunun 182 nci maddesine göre yapılan ödemelere, ilişkin hükümler saklıdır. (Türk Sağlık-Sen)

(3) İkinci fıkranın (g) bendine göre kurumlarının bütçelerine gelir kaydedildikten sonra ödenecek avukatlık vekalet ücretinin dağıtımına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

#### **Aylık katsayısı**

**MADDE 122-** (1) Bu Kanunda yer alan malî haklar ile sosyal yardımların hesaplanmasına esas olmak üzere belirlenen gösterge rakamlarının parasal tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı; genel ekonomik durum ve malî imkanlar ile geçim şartları gözönünde bulundurulmak suretiyle merkezî yönetim bütçe kanunu ile belirlenir.

(2) Ancak mali yılın ikinci yarısında, memleketin ekonomik gelişmesi genel geçim şartları ve Devletin mali imkanları gözönünde bulundurulmak suretiyle Bakanlar Kurulu bu katsayıyı ikinci yarının tamamı veya üçer aylık dönemleri itibariyle uygulanmak üzere değiştirmeye yetkilidir.

#### **Vergi ve kesintiler**

**MADDE 123-** (1) Memurlar için yurt dışı aylık ve ücreti hariç olmak üzere 3 üncü maddede tanımlanan malî haklar arasında sayılan ödemelerden gelir ve damga vergisi kesintisi yapılır. Sosyal yardımlar arasında sayılanlardan ise herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz ve bunlar borç için haczedilemez.

(2) Sosyal güvenlik priminin hesaplanmasında memurlar için temel görev aylığı esas alınır.

(3) Bu Kanunda ve diğer kanunlarda öngörülen ceza ya da başka nedenlerle yapılacak zorunlu kesintilerde temel görev aylığı esas alınır.

### **Aylık ve ücretlere ilişkin özel hükümler**

**MADDE 124-** (1) Düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulunun başkanlarına, bu görevde buldukları sürece, 10 uncu basamakta Başbakanlık Müsteşarı için öngörülen gösterge rakamı esas alınarak temel görev aylığı; üyelerine ise bu miktarın yüzde doksanbeşi aylık olarak ödenir. Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu başkan yardımcıları, daire başkanları ve meslek personeline sırasıyla buldukları basamakta, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkan yardımcıları, daire başkanları ve meslek personeli için öngörülen gösterge rakamı esas alınarak temel görev aylığı ödenir. Bu fıkrada belirtilen kurul veya kurumların başkan ve üyeleri için kiralanacak konutların kira gideri ilgililerin ücretlerin dörtte birini geçmeyecek şekilde **kurum** bütçesinden karşılanır.

(2) İstisnai kadrolara, 47 nci madde hükmüne göre aranan belli hizmet süresi şartını taşımadan atanana, anılan kadrolar için öngörülen hizmet yılını dolduruncaya kadar, bu kadrolar için belirlenen en düşük basamaktaki gösterge rakamı esas alınarak temel görev aylığı ödenir.

(3) Bu Kanunda öngörülen sosyal yardımlar bu maddede belirtilenlere de aynı usul ve esaslara göre ödenir. Hizmet farkı ek ödeneğine ilişkin olarak ise 110 uncu madde hükümleri uygulanır.

### **Ödeme zamanı ve esasları**

**MADDE 125-** (1) Memurlara bu Kanun kapsamındaki malî hakları ile sosyal yardımları, çalışılan ay sonunda ödenir. Emekliye ayrılma ve ölüm hâlinde o aya ait söz konusu ödemeler ay sonunda tam olarak ödenir. Yukarıda sayılan hâller dışında ay içinde memur statüsü sona erenlere ise çalıştıkları günlere isabet eden bu ödemeler ay sonunda gün hesabıyla ödenir.

(2) Ay içinde kadro unvanı değişenler yeni malî hakları ve sosyal yardımlarına değişikliği izleyen ay sonundan itibaren; temel görev aylığı cetvelinde bir üst basamağa ilerlemiş sayılanlar ise ilerlemiş sayıldığı basamağın göstergesine tekabül eden temel görev aylığına, basamağa ilerlemiş sayıldığı tarihi takip eden ay sonundan itibaren hak kazanır.

(3) Buldukları yerden başka yerlerdeki görevlere atanan memurlar ile başka kurumlara atanan memurlara, eski görevlerinden ayrıldıkları tarihten sonraki malî hakları ile sosyal yardımları yeni görev yerinde ödenir. Yeni görev yerinde alınan malî haklar ile sosyal yardımlar için kurumlar arasında herhangi bir hesaplaşma yapılmaz.

(4) Görev yeri değiştirilen memurlardan, izin kullanılması, geçici görev, hesapların devir ve teslim işlemleri veya eski görevlerine devamlarının kurumlarınca yazılı olarak tebliğ edilmesi nedeniyle yeni görevlerine başlayamayanların malî hakları ile sosyal yardımları, eski görev yerlerinde ödenir.

(5) Başka bir kadroya atanmak üzere buldukları görevlerden Bakanlar Kurulu karar veya müşterek kararla alınmış olan memurlara, 50 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla, yeni bir kadroya atanıncaya kadar önceki kadrolarına ait temel görev aylığının ödenmesine devam edilir.



## **BEŞİNCİ KISIM**

### **Diğer Hükümler**

#### **Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara ilişkin hükümler**

**MADDE 126-** (1) 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinin, 353 sayılı Askeri Mahkemeler Kuruluşu ve Yargılama Usulü Kanununun ve bunlar hakkında hâlen yürürlükte bulunan diğer mevzuatın uygulanmasını sağlamak bakımından Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlar hakkında 63 üncü ve 95 inci maddeler uygulanmaz.

(2) Bu Kanunun Üçüncü Kısmının Onikinci Bölümünde yer alan hükümlerin Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlar hakkında uygulanmasında, 211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliği, 353 sayılı Askerî Mahkemeler Kuruluşu ve Yargılama Usulü Kanunu ve konu ile ilgili diğer Hükümleri saklıdır.

#### **İzleme Komitesi**

**MADDE 127-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında zaman içinde ortaya çıkabilecek yeni durumları izlemek, tespit ve değerlendirmek suretiyle oluşturulacak çözüm önerilerini Bakanlar Kuruluna sunmak üzere; Devlet Personel Başkanının başkanlığında, Bütçe ve Malî Kontrol Genel Müdürü, Mahallî İdareler Genel Müdürü, Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürü ile en çok üyeye sahip üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonun başkanları ve Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden oluşan dokuz kişilik bir İzleme Komitesi kurulur. (tss)

(2) İzleme Komitesinin çalışma usul ve esasları Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

#### **Uygulamaya yön verme**

**MADDE 128-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında yeterli hüküm bulunmaması nedeniyle kesin bir şekilde sonuçlandırılmasına imkan bulunmayan durumları, bu Kanunun benzer hükümleri ile genel ilkeleri çerçevesinde ve varsa İzleme Komitesinin önerilerini de dikkate almak suretiyle konuya ilişkin kanunî düzenleme yapılmıncaya kadar çözülemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

#### **Bildirim**

**MADDE 129-** (1) Bu Kanun kapsamındaki kurumlarda memur, sözleşmeli personel, geçici personel, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel ve işçi olarak göreve alınanlar, adaylıkları kaldırılanlar ve kurumlarıyla her ne suretle olursa olsun ilişkileri kesilenler ile yönetmelikte belirtilen diğer hususlar kurumlarınca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

(2) Birinci fıkrada belirtilenlerden göreve alınma ile ilişkin kesilmesine ilişkin bilgiler kurumlarınca Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına da bildirilir.

(3) Bu madde ile ilgili usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

#### **Yönetmelikler**

**MADDE 130-** (1) Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulur.

### **Atıflar**

**MADDE 131- (1)** Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce mevzuatta, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna; memurlara yapılan atıflar ilgisine göre memurlara; sınıflara yapılmış atıflar bu Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde yer alan ilgili unvanlara; derece ve kademelere yapılmış atıflar bu Kanun gereğince değerlendirilmesi öngörülen hizmetlere göre belirlenen basamaklara; sicile yapılmış atıflar personel ve başarı değerlendirmesine; sicil amirlerine yapılmış atıflar personel ve başarı değerlendirme amirlerine yapılmış sayılır.

### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 132-** (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memurlar ve sözleşmeli personel hakkında diğer kanunların bu Kanuna aykırı hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

## **ALTINCI KISIM**

### **Geçici ve Son Hükümler**

### **Çalışanların durumu**

**GEÇİCİ MADDE 1-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna göre memur olarak istihdam edilmekte olanlar kadrolara ilişkin kanun hükümlerine göre ihdas edilmiş olan memur kadrolarına atanmış sayılır. 657 sayılı Kanun kapsamında olmayıp da bu Kanun kapsamına alınan kurumlarda çalışmakta olan personelden kurumlarınca bu Kanunun 106 ncı maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılması öngörülmeyenler kadro kanununa göre ihdas edilmiş bulunan memur kadrolarına atanmış sayılır.

(2) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanuna tâbi kurumlarda ilgili mevzuat hükümlerine göre hangi statüde olursa olsun istihdam edilen ve unvanları ekli (2) sayılı listede belirtilenlerden;

a) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli personel olarak çalışmakta olanlar, bu Kanunun 106 ncı maddesi uyarınca kurumlara sözleşmeli personel pozisyonu tahsisine ilişkin Kararname çıkarılıncaya kadar mevcut pozisyonlarında çalışmaya devam ederler. Anılan kararnamenin yürürlüğe girmesi ile birlikte kendi unvanları dikkate alınarak bu kararname ile ihdas edilen uygun pozisyonlarda sözleşme döneminin sonuna kadar görevlendirilmiş sayılırlar.

b) Memur olarak çalışmakta olup da bulunduğu kadro unvanı ile aynı unvandaki sözleşmeli personel pozisyonuna geçmek isteyenler sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilir. Bunların kadroları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

c) 657 sayılı Kanuna ve kurumların teşkilat kanunlarına göre geçici personel olarak çalışanlar bu Kanun hükümlerine göre de geçici personel sayılır.

(3) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte şahsa bağlı kadrolarda bulunanların kadroları iptal edilmiş sayılır. Bunlar en geç bir ay içerisinde niteliklerine uygun kadrolara atanır.

(4) Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına geçenlerin temel görev aylığının belirlenmesine esas basamaklarının tespitinde geçici 2 nci madde hükümleri uygulanır.

### **Hizmet sürelerinin değerlendirilmesi**

**GEÇİCİ MADDE 2-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce bu Kanuna tâbi kurumlarda hangi statüde olursa olsun çalışmakta olanlardan bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra secici 1 inci madde hükümlerine göre memur kadrolarına atanmaların temel

görev aylığı göstergelerine esas basamaklarının tespitinde 657 sayılı Kanun ile diğer kanunlar uyarınca kazanılmış hak aylık derecesinin tespitinde değerlendirilen süreler dikkate alınır. Ancak, 657 sayılı Kanuna tâbi olmayıp da bu Kanun kapsamına alınan kurumlarda çalışmakta olan personelin, görevli bulunduğu kurumlarda memur kadrolarına geçmeleri halinde, geçiş hakkı verilen görevlerde hangi statüde olursa olsun çalıştıkları sürelerin tamamı temel görev aylığı göstergelerine esas basamaklarının tespitinde değerlendirilir. Bunların daha önce tâbi buldukları mevzuat hükümlerine göre olumsuz sicil veya disiplin cezası almaları nedeniyle değerlendirilmeyen hizmet süreleri, temel görev aylığı göstergelerine esas basamaklarının tespitinde de dikkate alınmaz.

(2) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte herhangi bir şekilde görevde bulunmayan personelden; aylıksız izin, askerlik ve benzeri sebeplerle belirli süreyle görevlerinden ayrılmış olanların bu mazeretlerinin bitiminden itibaren bu Kanunda Öngörülen süreler içinde bu Kanuna tâbi kadrolara atanma işlemleri, kurumlarca yerine getirilir ve ilgililerin temel görev aylığı göstergelerinin tespitine esas basamaklarının belirlenmesi bu madde hükümlerine göre yapılır.

(3) Bu madde hükümlerine göre temel görev aylığı göstergelerine esas basamakları tespit edilen memurların bir ileri basamak için Öngörülen temel görev aylığı göstergelerinden yararlanmaya hak kazandıkları tarih, birinci fıkra hükmüne göre değerlendirilen her üç yıllık hizmet süresinin tamamlandığı tarihi takip eden yılın ilk aysonudur. İlgililerin temel görev aylıkları bu tarihten itibaren yeni basamakları için öngörülen göstergeler esas alınarak belirlenir.

#### **Fark tazminatı**

**GEÇİCİ MADDE 3- (1)** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte;

a) Bu Kanuna tabi kurumlarda 657 sayılı Kanun hükümlerine göre memurlar (kadro karşılığı sözleşmeli personel dahil) ile 657 sayılı Kanun kapsamında olmayıp da bu Kanun kapsamına alınan kurumlarda çalışmakta olan personelden bu Kanun uyarınca memur kadrolarına atanmış sayılanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kadro veya pozisyonlarına ilişkin olarak 15/12/2006 tarihi itibarıyla almakta oldukları,

a) Aylık, taban aylığı, kıdem aylığı, ek gösterge, 657 sayılı Kanunun 152 nci maddesi uyarınca ödenen zam ve tazminatlar, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı,

b) En yüksek Devlet memuru aylığının belli bir oranı dahilinde ödenen nispi fazla çalışma ücretleri,

c) Okul müdürlüğü, müdür başyardımcılığı ve yardımcılığı görevini ikinci görev olarak yürütenlere ödenenler hariç, fiilen yapılmayan ders karşılığı ödenen ek ders ücreti,

ç) Kadro karşılığı sözleşmeli personele ilgili kanunları uyarınca ödenen ikramiye (teşvik ikramiyesi dahil),

d) Sözleşme ücreti,

e) 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 25 inci maddesi uyarınca ödenen ek tazminat,

f) 4/6/1937 tarihli ve 3201 sayılı Kanunun ek 21 inci maddesi uyarınca yapılan ödeme,

g) 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Kanunun ek 17 nci maddesi uyarınca memurlara ödenen ek özel hizmet tazminatı,

h) 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Kanunun ek 13 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrasının (a) bendi uyarınca yapılan ödeme, (murat)

ı) 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanunun 7 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrası kapsamında yapılan ödemeler, (Bağ-Kur)

i) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin son fıkrası kapsamında yapılan ödeme,

- j) 10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Kanunun 31 inci maddesi uyarınca yapılan ödemeler,
- k) 8/1/1986 tarihli ve 3254 sayılı Kanunun 32/D maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- l) 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinin son fıkrası uyarınca yapılan ödeme,
- m) 24/6/1994 tarihli ve 4009 sayılı Kanunun 56 ncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca yapılan ödeme,
- n) 9/12/1994 tarihli ve 4059 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesi uyarınca yapılan Ödeme,
- o) 23/2/1995 tarihli ve 4077 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- ö) 27/10/1999 tarihli ve 4458 sayılı Kanunun 222 nci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- p) 2/5/2001 tarihli ve 4668 sayılı Kanunun 17 nci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- r) 16/4/2003 tarihli ve 4848 sayılı Kanunun 32 nci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- s) 1/5/2003 tarihli ve 4856 sayılı Kanunun 35 inci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- ş) 25/6/2003 tarihli 4904 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin beşinci ve altıncı fıkrası kapsamında yapılan ödemeler, (İş.Kur.)
- t) 29/7/2003 tarihli ve 4958 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin üçüncü fıkrası ile beşinci fıkrasına göre en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) yüzde yüzdeyüzyetmişbeşine kadar yapılan ödemeler,
- u) 3/3/2004 tarihli ve 5102 sayılı Kanunun 5 inci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- ü) 14/7/2004 tarihli ve 5217 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- v) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesi uyarınca yapılan ödeme
- y) 28/12/2004 tarihli ve 5277 sayılı Kanunun 37 nci maddesi uyarınca Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatı personeline yapılan ek ödeme,
- z) 22/2/2005 tarihli ve 5302 sayılı Kanunun 28 inci ve 63 üncü maddeleri uyarınca yapılan ödeme, (Türk Sağlık-Sen)
- aa) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca Sağlık Bakanlığı merkez teşkilatı personeline yapılan ek ödeme,
- bb) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 üncü maddesi uyarınca yapılan Ödeme,
- cc) 16/5/2006 tarihli ve 5502 sayılı Kanunun 28 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca yapılan Ödeme,
- çç) 10/11/2005 tarihli ve 5431 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin altıncı fıkrası uyarınca yapılan ödeme,
- dd) 9/6/1960 tarihli ve 1700 sayılı Kanunun ek 5 inci maddesi uyarınca yapılan ödeme,
- ff) Adalet Akademisi personeline yapılan ek ödeme,
- toplamı net tutarının; bu Kanun uyarınca buldukları kadrolarına ilişkin olarak ödenen temel görev aylığı net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark tutarı herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın ve farklılık giderilinceye kadar, ayrıca tazminat olarak ödenir. Bu **bentte** belirtilen ve fark tazminatına dahil edilecek ödemelerden aylık mutad olarak yapılmayıp belirli bir dönemi kapsayanların ödendiği tarih itibarıyla net tutarları toplamının 2006 yılı içinde çalışılan aylara bölünmesi suretiyle bulunacak tutarı, 15/12/2006 tarihi itibarıyla tespit edilecek tutara ilave edilir. Geçici 1 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenler hakkında bu **bent** hükümleri uygulanır.
- b) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personel, ilgili mevzuatı uyarınca herhangi bir kadroya dayalı olmaksızın sözleşmeli personel olarak istihdam edilenler ile 657 sayılı Kanun kapsamında olmayıp da bu

Kanun kapsamına alman kurumlarda çalışmakta olan personelden kurumlarınca, bu Kanunun 106 ncı maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılmaları uygun görülenlerin bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki pozisyonlarına ilişkin olarak 15/12/2006 tarihi itibarıyla almakta oldukları sözleşme ücreti, ikramiye (teşvik ikramiyesi dahil) ve varsa aylık olarak yapılan ek ödemelerin toplam net tutarının; bu Kanun uyarınca Bakanlar Kurulu kararıyla ihdas edilecek ve görevlendirilecekleri pozisyonlar için belirlenmiş olan sözleşme ücretleri net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark tutarı sözleşme sürelerinin sonuna kadar herhangi bir vergi ve kesintiye tâbi tutulmaksızın ve farklılık giderilinceye kadar ayrıca tazminat olarak ödenir.

c) İlgili mevzuatı uyarınca hakları şahıslarına bağlı olarak saklı tutulan personelin bu hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sona erer. Bunlardan herhangi bir kadroya ataması yapılmamış olanlar, en geç bir ay içerisinde niteliklerine uygun kadroya atanır. Bunlar ve ilgili mevzuat uyarınca fark tazminatı uygulamasından yararlanan personel hakkında durumlarına göre yukarıdaki fıkralar uygulanır ve bu Kanun uyarınca ödenecek fark tazminatının hesabında 15/12/2006 tarihi itibarıyla almakta oldukları tutarlar esas alınır.

(2) Geçici 19 uncu maddeye göre performans ödemesinden yararlanacak personel hakkında geçici 3 üncü maddeye göre fark tazminatı hesaplamalarında 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesi dikkate alınmaz. 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen ödemelerden yararlanan personelden geçici 19 uncu maddede belirtilen ödemedenden yararlanacak olanlar dışındakiler için ise geçici 3 üncü maddeye göre fark tazminatı hesaplamalarında anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 3 üncü maddesinin birinci fıkrasından yararlandıkları kabul edilir.

(3) 15/12/2006 tarihinde aylıksız izin, askerlik, sürekli görevle yurt dışında bulunma gibi sebeplerle belirli süreyle görevlerinde bulunmayanların fark tazminatının belirlenmesinde, anılan tarihte görevlerinde bulunmaları halinde alabilecekleri tutarlar dikkate alınır.

#### **Yıllık izinler**

**GEÇİCİ MADDE 4- (1)** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte memurların, daha önce tâbi oldukları mevzuat hükümlerine göre o yıl için kullanmaya hak kazandıkları ve bir önceki yıl hak kazandıkları hâlde kullanmadıkları yıllık izinleri hakkında, o takvim yılı sonuna kadar tâbi oldukları önceki mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam olunur. O takvim yılı sonuna kadar kullanılmayan izin hakları 64 üncü maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer.

#### **Önceki sınav sonuçları**

**GEÇİCİ MADDE 5- (1)** Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce yapılmış olan Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonuçları, anılan sınavlar için öngörülmüş olan geçerlik süresi içerisinde kalmak kaydıyla, 32 nci maddede öngörülen merkezî sınav sonucu olarak esas alınır.

#### **Aday memurlar**

**GEÇİCİ MADDE 6- (1)** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte aday memur olanlardan, adaylık eğitimi ile bir yıllık adaylık süresini tamamlamış ve olumlu sicil almış olanlar hakkında geçici 1 inci madde hükümleri uygulanır. Bir yıllık adaylık süresini tamamlamamış olanlar hakkında da bir yıllık sürenin dolduğu tarihte bu madde hükmü uygulanır.

### **İstisnai memuriyet**

**GEÇİCİ MADDE 7-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce mülga 657 sayılı Kanun hükümlerine göre istisnaî görevlere atanmış bulunanlardan;

a) Buldukları kadroları, bu Kanun hükümlerine göre istisnaî kadro olarak belirlenmemiş olanların aynı unvanlı kadrolara atanmalarında geçici 1 inci madde hükmü uygulanır.

b) Buldukları kadroları, bu Kanun hükümlerine göre de istisnaî kadro olarak belirlenmiş olanlar hakkında, bu Kanunda yer alan istisnaî kadrolara ilişkin hükümler uygulanır. İstisnai kadrolara açıktan atanmış olanlardan bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra görevi sona erenler hakkında geçici 1 inci madde hükmü uygulanır.

### **Hizmet süresi şartını taşımayanlar**

**GEÇİCİ MADDE 8-** (1) 47 nci maddede belirtilen hizmet süresi ve öğrenim şartı, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte anılan kadrolarda bulunanlar hakkında uygulanmaz.

### **Yurt dışında sürekli görevle bulunanlar**

**GEÇİCİ MADDE 9-** (1) 50 nci maddenin üçüncü fıkrasında Öngörülen süre sınırı, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yurt dışında sürekli görevle bulunanlar hakkında yurt dışı görevleri sona erinceye kadar uygulanmaz.

### **Kadrosu kaldırılan memurlar**

**GEÇİCİ MADDE 10-** (1) Bu Kanunun eki Cetvelde yer alan memur unvanları esas alınarak yapılacak düzenlemelerle kadroları kaldırılan memurlar hakkında 53 üncü madde hükümleri uygulanır. Yeni kadroların tespit ve ihdası yapılmıncaya kadar mevcut kadroların kullanımına devam olunur.

### **Açıktan vekil ve vekaleten atananlar**

**GEÇİCİ MADDE 11-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bir görevi vekil olarak yürütenlerin vekalet görevi ile vekalet ettiği görev nedeniyle kendisine sağlanan malî haklar ile sosyal yardımlar sona erer.

(2) Kurumların dolu veya boş kadrolarına açıktan vekil olarak atanmış olmak başka bir göreve atanmada kazanılmış hak teşkil etmez.

### **Çekilen ve çekilmiş sayılanlar**

**GEÇİCİ MADDE 12-** (1) 62 nci maddenin uygulamasında, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Devlet memurluğundan çekilme ve çekilmiş sayılma hâlleri de dikkate alınır.

(2) Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce 657 sayılı Kanunun 96 nci maddesine uymadan çekilen veya çekilmiş sayılanlar yeniden memur olarak istihdam edilemez.

### **Sicil dosyasının personel ve başarı değerlendirme dosyasıyla birleştirilmesi**

**GEÇİCİ MADDE 13-** (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar 657 sayılı Kanunun 110 uncu maddesi uyarınca her memur için düzenlenen sicil dosyası, bu Kanunla memurlar için düzenlenmesi öngörülen personel ve başarı değerlendirme dosyası ile birleştirilerek kurumlarınca muhafaza edilir.

(2) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki yıl içinde kanunî izinlerini kullanmakta olanlardan o yıla ilişkin değerlendirme yapılacak süre kadar görevde bulunmayanların sicil değerlendirmeleri ile olumsuz sicil almış olan memurların itirazları ve bu itirazların sonuçlandırılması 657 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılır.

### **Disiplin cezaları**

**GEÇİCİ MADDE 14-** (1) Bu Kanun uyarınca, memur tanımına giren personel tarafından işlendiği zaman yürürlükte bulunan ve ilgilinin tâbi olduğu disiplin hükümlerine göre ceza öngörülmemiş olan fiil ve hareketler hakkında ceza verilemez. Anılan personel tarafından fiil ve hareketlerin işlendiği zaman yürürlükte bulunan ve ilgilinin tâbi olduğu disiplin hükmü ile bu Kanunun disiplin hükümlerine göre ceza verilmesini gerektiren fiil ve hareketler için personelin lehine olan ceza uygulanır. Disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil veya hareketin bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra tespit edilmesi durumunda bu Kanunda öngörülen usul hükümleri uygulanır. Ceza verilmesi öngörülen fiil veya hareketleri nedeniyle bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ilgili personel hakkında devam eden disiplin soruşturmaları, bu Kanunda yer alan usule göre sonuçlandırılır.

### **Eğitim tesislerinin devir ve tasfiyesi**

**GEÇİCİ MADDE 15-** (1) Özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak üzere, bu Kanun kapsamındaki kurumların eğitim merkezi, sosyal tesis veya dinlenme tesisi gibi yerlerde yürütülen faaliyetlerine bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte son verilir. Bu faaliyetlerin yürütüldüğü veya bu faaliyetlere tahsis edilen yerlerdeki taşınır ve taşınmazlardan devri mümkün olanlar, ihtiyaç duyan kurumlara devredilebilir. Kurumca satılması öngörülen taşınır ve taşınmazlar genel hükümlere göre satılır.

(2) Bu maddenin uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikle belirlenir.

### **Hizmet farkı ek ödeneğine ilişkin düzenleme**

**GEÇİCİ MADDE 16-** (1) 111 inci maddede belirtilen Bakanlar Kurulu kararı, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren uygulanmak üzere, ... tarihine kadar yürürlüğe konulur.

### **Ödemelerin başlangıcı**

**GEÇİCİ MADDE 17-** (1) Bu Kanun uyarınca 15/1/...tarihinde temel görev aylığı ve hizmet farkı ek ödemesi olarak yapılacak ödemeler 16/12/... - 15/1/... dönemi için yapılmış sayılır.

### **En yüksek Devlet memuru aylığı**

**GEÇİCİ MADDE 18-** (1) Yeni düzenleme yapıncaya kadar, ilgili mevzuatta en yüksek Devlet memuru aylığına yapılan atıflar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren (9.500) gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutara yapılmış sayılır.

### **Sağlık personeli ile üniversite personeline yapılacak performans ödemesi**

**GEÇİCİ MADDE 19-** (1) Döner sermayeli işletmelerin yeniden yapılandırılmasına ilişkin bir düzenleme yapıncaya kadar;

a) Sağlık Bakanlığına bağlı birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurum ve kuruluşlarının ve Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığının kadro veya pozisyonlarında fiilen görev yapan Sağlık Bakanlığı personele, katkılarına dayalı olarak elde edilen döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere performans ödemesi yapılabilir. Bu kurum ve kuruluşlarda Sağlık Bakanlığınca belirlenen hizmet sunum şartları ve kriterleri de dikkate alınmak suretiyle, bu ödemenin oranı ile usul ve esasları; personelin unvanı, görevi, normal çalışma süreleri içinde ve dışında gelirin oluşmasına ve hizmete katkısı, çalışma şartları ve

süresi, serbest çalışıp çalışmaması ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Sağlık Bakanlığınca belirlenir. Personelin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden personele bir ayda yapılacak Ödemenin tutarı, ilgili personelin temel görev aylığı veya temel görev ücretinin pratisyen tabip ve dış tabiplerinden serbest çalışanlara yüzde kırkını, serbest çalışmayanlara yüzde seksenini, uzman tabip, Tıpta Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen dallarda bu Tüzük hükümlerine göre uzman olanlar ve uzman dış tabiplerinden serbest çalışanlara yüzde yüzünü, serbest çalışmayanlara yüzde yüzyirmisini, serbest çalışmayan klinik şef ve şef yardımcılara yüzde yüz kırkını, diğer personele ise yüzde otuzunu geçemez. İşin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak yoğun bakım, doğumhane, yeni doğan, süt çocuğu, yanık, diyaliz, ameliyathane, kemik iliği nakil ünitesi ve acil servis gibi özellikli hizmetlerde çalışan personel için yüzde otuz oranı, yüzde kırk olarak uygulanır. Sağlık Bakanlığı, personel temininde güçlük çekilen yerlerde çalıştırılacak uzman tabipler için, serbest çalışmamaları kaydıyla, bu oranları yüzde ellisine kadar artırarak uygulayabilir. Yapılacak ödemelerin toplamı, hazine payı ile personelin katkısına dayanmayan ilaç ve tıbbi malzeme gelirleri ile faiz ve bağış gelirleri düşüldükten sonra bulunacak tutarın ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında yüzde ellisini, birinci basamak sağlık kuruluşlarında ise, yüzde altmışbeşini aşamaz.

b) Üniversite ve yüksek teknoloji enstitülerinde öğretim elemanlarının katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere, bu Kanuna tabi personele performans ödemesi yapılabilir. Bu ödemenin oram ile usul ve esasları; personelin unvanı, görevi, normal çalışma süreleri içinde ve dışında gelirin oluşmasına, hizmete ve eğitime katkısı, tıp fakültelerinde ayrıca muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınarak Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek genel esaslar çerçevesinde üniversite yönetim kurullarınca belirlenir. Öğretim elemanlarının katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden personele bir ayda yapılacak ödemenin tutarı, ilgili personelin temel görev aylığının veya sözleşme ücretinin yüzde otuzunu geçemez. İşin ve hizmetin özelliği dikkate alınarak yoğun bakım, doğumhane, yeni doğan, süt çocuğu, yanık, diyaliz, ameliyathane, kemik iliği nakil ünitesi ve acil servis gibi özellikli hizmetlerde çalışan personel için yüzde otuz oranı, yüzde kırk olarak uygulanır.

c) Bezm-i Alem Valide Sultan Vakıf Gureba Hastanesi personelinin katkısıyla elde edilen döner sermaye gelirlerinden bu birimde çalışan memurlara; hizmet sunum şartları, personelin unvanı, görevi, çalışma şartları ve süresi, hizmete katkısı, performansı, serbest çalışıp çalışmaması ile muayene, ameliyat, anestezi, girişimsel işlemler ve özellik arz eden riskli bölümlerde çalışma gibi unsurlar esas alınmak suretiyle, Sağlık Bakanlığınca bağlı sağlık kurumlarında unvanlara göre uygulanan tavan ödeme miktarları aşılmamak kaydıyla, Sağlık Bakanlığı personeli için tespit edilen esas ve usûller de dikkate alınarak Vakıflar Meclisince belirlenecek esas, usûl ve oranda ödeme yapılabilir. Bu şekilde yapılacak ödeme, carî yılda elde edilen döner sermaye gelirinin yüzde ellisini geçemez. (8/6/1994 tarihli ve 227 sayılı KHK'nın ek 4 üncü maddesi)

ç) (14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi.) Adli Tıp Kurumu Kanunu

(2) Bu madde kapsamına giren personele 112 nci madde çerçevesinde ayrıca performans ödemesi yapılmaz.

#### **Kadrolara ilişkin düzenleme**

**GEÇİCİ MADDE 20-** (1) 6 ncı maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kanun altı ay içinde yürürlüğe konulur.



### **Bildirimler**

**GEÇİCİ MADDE 21-** (1) Bu Kanun kapsamına giren kurumlarda memur, sözleşmeli personel, geçici personel, diğer personel kanunlarına tabi olarak çalışan personel ve işçi olarak çalışanlarla ilgili 129 uncu maddede öngörülen yönetmelikte belirtilen veriler, kurumlarınca bu Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren altı ay içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

### **Yurt dışındaki eğitim masraflarının tahsili**

**GEÇİCİ MADDE 22- (1)** Yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, 30/4/1992 tarihli ve 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun (1) bendi kapsamında bulunanlar hakkında 115 inci maddenin üçüncü fıkrası, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun ve diğer kanun hükümleri uyarınca yurtdışına gönderilen öğrenciler hakkında da 115 inci madde hükümleri uygulanır.

### **Yönetmelikler**

**GEÇİCİ MADDE 23-** Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler en geç ... tarihine kadar yürürlüğe konulur.

### **Yürürlük**

**MADDE 133-**

---

### **Yürütme**

**MADDE 134-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.