

**T.C.**  
**MALİYE BAKANLIĞI**  
**Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü**  
**Sosyal Güvenlik, İş Hukuku, Mahalli İdareler ve Kit Dairesi**

**5393 SAYILI**  
**BELEDİYE KANUNU**  
**KAPSAMINDA**  
**SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAMI**

**Hasan ODABAŞ**  
**Devlet Bütçe Uzman Yardımcısı**

**Ankara 2007**

## İçindekiler

1. Giriş.....	4
2. Mahalli İdarelerde Yerleşik İstihdam Modelleri.....	4
2.1. Seçimle İş Başına Gelenler.....	6
2.2 Memurlar.....	6
2.3 İşçiler.....	7
2.4 Sözleşmeli Personel.....	7
2.4.1. 657 sayılı Kanunun 4 üncü Maddesi Kapsamında.....	8
2.4.2. 657 sayılı Kanunun Ek Geçici 13 üncü maddesi Kapsamında...8	
2.4.3 5393 sayılı Kanun Kapsamında.....	8
3. 5393 sayılı Kanun Kapsamında Sözleşmeli Personel İstihdamı.....	9
3.1. Norm Kadro Süreci.....	9
3.2. 5393 Sayılı Belediye Kanunu.....	12
3.3. Sözleşmeli Personel İstihdamı Süreci ve Bu Sürece İlişkin Esaslar...15	
4. Uygulama, Sorunlar, Genel Değerlendirme.....	21
4.1. Uygulama.....	21
4.2. Sorunlar ve Genel Değerlendirme.....	25
4.2.1. Sözleşmelerde Ortaya Çıkan Eksiklik ve Yanlılıklar.....	25
4.2.2. Belediyelerde İstihdam Sorunları.....	28
4.2.3. Genel Değerlendirme.....	29
Referanslar.....	31
İlgili Mevzuat.....	32

## **Tablolar**

**Tablo 1-** Mahalli İdarelerde İstihdam Şekilleri

**Tablo 2-** Sözleşmeli Personel İstihdam Süreci

**Tablo 3-** Kısmi Zamanlı-Tam Zamanlı Sözleşme Farklılıkları

**Tablo 4-** Sözleşmeli Personel İstihdam Rakamları

**Tablo 5-** Unvan Bazında 2006 Yılı Personel Sayıları ve Tavan Ücretler

**Tablo 6-** 2007 Yılı Ücret Tavanları

## 1-GİRİŞ

Bütün dünyada toplumsal yapı ve ilişkileri derinden etkileyen hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. 20. yüzyılın son çeyreğinde başlayan ve 21. yüzyılda da devam edeceği anlaşılan bu değişim ve dönüşüm süreci her alanda olduğu gibi kamu yönetimi düşüncesi, yapısı ve fonksiyonları üzerinde de derin etkiler bırakmış, neyi nasıl yapması gerektiğinden hareketle, devletin görevlerinde ve iş yapma yöntemlerinde tartışmalara yol açmıştır.

Devlet, hukuk düzeninin kendisine tanımış olduğu yetkiler çerçevesinde kamu hizmeti sunucusu rolünü oynamakta ve bu rolün bir gereği olarak da personel istihdam etmektedir. Ancak, toplumun refah düzeyini artırmak ya da kalkınma sorununu çözmek üzere yola çıkan devletler, daha etkin ve geniş kamu hizmeti üretmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, devletlerin görevlerini, kurumlarını ve personelini sürekli artırmasını gerektirmektedir.

Bu bağlamda, her geçen gün çeşitli sebeplerle hizmet yelpazesini genişleten ve idari ve mali açıdan merkeze bağımlı olan mahalli idareler de, kendilerine yasalarla verilen görevleri yerine getirebilmek için personel istihdam etmektedirler.

Ülkemizde Fransız örneğinden etkilenen ilk belediye idaresi Osmanlı taşra yönetiminin merkeziyetçi yapısına uygun olarak İstanbul'da 1854 yılında kurulmuştur. Geçen zaman içerisinde belediyelerle ilgili çok sayıda düzenleme çalışmaları yapılmışsa da en kapsamlı düzenleme Cumhuriyetin kuruluşundan sonra 1930 yılında çıkarılan 1580 sayılı Belediye Kanunudur. Büyükşehir belediyelerinin kurulmasına dair 1984 yılında çıkarılan ve yeni bir tür belediye öngören 3030 sayılı Kanun dikkate alınmazsa, 1580 sayılı Kanun belediyelerin kuruluş ve görevlerini düzenleyen temel kanun olmuştur. Daha sonraki süreçte ise belediyeleri yeni bir temelde ele alan ve bu çerçevede mahalli müşterek hizmetleri yeni bir anlayışla düzenleyen yasal çalışma 5393 sayılı Belediye Kanunudur.

## 2. Mahalli İdarelerde Yerleşik İstihdam Modelleri

Anayasanın 127 nci maddesinde; *“Mahalli idareler; il, belediye veya köy halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş esasları kanunla belirtilen ve karar organları, gene kanunda gösterilen, seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzelkişileridir.*

*Mahalli idarelerin kuruluş ve görevleri ile yetkileri, yerinden yönetim ilkesine uygun olarak kanunla düzenlenir.*

*Mahalli idarelerin belirli kamu hizmetlerinin görülmesi amacıyla kendi aralarında Bakanlar Kurulunun izni ile birlik kurmaları, görevleri, yetkileri, maliye ve kolluk işleri ve*

merkezi idare ile karşılıklı bağ ve ilgileri kanunla düzenlenir. Bu idarelere, görevleri ile orantılı gelir kaynakları sağlanır.” hükmü yer almaktadır.

Mahalli idarelerin, kendilerine Anayasa ve yasalarla verilen görevleri yerine getirebilmesi kamu personeli eliyle olmaktadır. Belediyeler, il özel idareleri ve bunların kurdukları birliklerde kamu hizmetleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa bağlı olarak memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle görülmektedir. Yerel yönetim personelinin statü ve formasyonu merkezi yönetim personelinin statü ve formasyonundan farklı değildir. Yani, mahalli idareler için ayrı bir personel rejimi yoktur. Oysa mahalli idarelerin karar ve yürütme organlarının seçimle işbaşına gelmesi farklı bir düzenleme ihtiyacını gündeme getirmektedir.

Bu bağlamda, mahalli idarelerdeki istihdam politikalarını, seçimle iş başına gelenler, memurlar, işçiler ve sözleşmeli personel başlıkları altında inceleyebiliriz.

**TABLO 1: MAHALLİ İDARELERDE İSTİHDAM ŞEKİLLERİ**



## 2.1. Seçimle İşbaşına Gelenler

Belediye başkanı ve meclis üyeleri, Anayasa ve seçim yasaları hükümlerine göre belli dönemler için seçimle işbaşına gelirler. Bunlar, Devlet Memurları Kanuna tabi olmamakla beraber, yaptıkları görevler nedeniyle işledikleri suçların soruşturulması bakımından haklarında memurlarla ilgili hükümler uygulanır.

## 2.2 Memurlar

Belediyeler kendilerine yasalarla yüklenen görevleri esas itibarıyla memurlar eliyle yürütürler. 5393 sayılı Belediye Kanununun yürürlüğe girmesinden önceki dönemde, Belediyeler ve il özel idareleri memur kadrolarına ilişkin ihdas ve iptal teklifleri ile sınıf, derece ve unvan değişikliklerine ilişkin taleplerini yılda bir defaya mahsus olmak üzere her yılın haziran ayı sonuna kadar İçişleri Bakanlığına intikal ettirirler, İçişleri Bakanlığı kendisine gönderilen kadro işlemlerine ilişkin talepleri, nezdindeki bilgisayar destekli kadro kütükleri ile karşılaştırarak mükerrer talepleri ayıklar ve Devlet Personel Başkanlığının koordinatörlüğünde İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı elemanlarından oluşan “Kadro Komisyonuna” havale ederdi. Talepler komisyonca değerlendirilerek Bakanlar Kurulu Kararına esas tasarı olarak Başbakanlığa sevk edilir, bilahare Bakanlar Kurulunda incelenip değerlendirildikten sonra Bakanlar Kurulu Kararı olarak sonuçlandırılırdı.

5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasında Belediye ve bağlı kuruluşların norm kadrolarının İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken hazırlanacak ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirleneceği hükmüne yer verilmiştir. “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar” 22.04.2006 tarihli ve 2005/9809 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekinde yayımlanmıştır. Bu yeni düzenlemeler ile Belediyelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur ve sürekli işçi kadrolarının ihdası, boş memur kadrolarında sınıf, unvan, ve derece değişikliği, boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği Merkezi İdarenin onayı olmaksızın Belediye Meclisinin kararıyla gerçekleştirilmektedir.

Belediyeler ve bağlı kuruluşlarının ihdas edilmiş kadrolarını kullanımlarında 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin sekizinci fıkrası ile bazı sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre, Belediyeler ihdas edilecek kadro ve pozisyonlarını yıllık toplam personel giderlerinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşmayacak şekilde kullanabilmektedirler. Nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oran yüzde kırk

olarak belirlenmiştir. Yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar yeni personel alımı yapılamayacaktır. Yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması sebebiyle oluşacak kamu zararının, zararın olduğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanından tahsili ve personelin her türlü alacaklarının zamanında ve öncelikle ödenmesi öngörülmüştür.

### **2.3 İşçiler**

5393 sayılı Kanunun yürürlüğünden önceki dönemde, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselerde sürekli işçi çalıştırılması, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “*Sürekli ve Geçici İşçi Kadro ve Pozisyonları*” başlıklı 11 inci maddesinin (c) bendinde yer alan: “*Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayalı İçişleri Bakanlığının vizesine tabidir. Bu kuruluşlarda yeni kurulan birimler ile yeniden satın alınacak iş araç ve makineleri ve toplu taşıma araçları için ihtiyaç duyulacaklar dışında sürekli işçi kadrosu istenemez ve vize yapılamaz.*” hükmü çerçevesinde gerçekleştirilmekteydi. Buna göre, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmelerde sürekli işçi kadrolarının ihdası, Devlet Personel Başkanlığının görüşüne dayalı olarak İçişleri Bakanlığının vizesi ile yapılmaktaydı.

22.04.2006 tarihinde yayınlanan Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan “Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar” çerçevesinde belediyeler çeşitli gruplara ve alt gruplara ayrılmıştır. Belediyelerde ve bunlara bağlı kuruluşlarda kendi alt grupları için tespit edilmiş sayıyı aşmamak kaydıyla sürekli işçi çalıştırabilmektedir. Belediyeler sürekli işçi kadrolarını Merkezi İdarenin vizesi olmaksızın Belediye Meclisi kararıyla ihdas edebilmekte, kadro unvanlarında değişikliğe gidebilmekte ve boş bulunan sürekli işçi kadrolarını iptal edebilmektedirler.

Ayrıca, belediyeler için gerek ve niteliğine göre, mevsimlik veya geçici işlerde geçici işçi çalıştırabilirler. Belediyelerde kullanılacak geçici işçi pozisyonları, belediyeler için belirlenen memur norm kadro standardı toplamının yüzde kırkını geçmemek üzere bulunacak sayının yuvarlanması ve tam yıl esasına göre hesaplanması sonucu adam/ay sayısına göre Belediye Meclisi tarafından yıllık olarak belirlenmektedir.

### **2.4. Sözleşmeli Personel**

Yerel yönetimlerde sözleşmeli personel istihdamı üç ayrı kategoride ele alınabilir.

### **2.4.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B Maddesine Göre Sözleşmeli Personel İstihdamı**

Yerel yönetimler, yıllık programlarında yer alan önemli projelerde zaruri ve istisnai hollere münhasır olmak üzere, özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işler ile teknik, avukatlık ve sağlık hizmetleri ve 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (B) bendinde sayılan diğer hizmetlerde sözleşmeli personel çalıştırabilirler. Anılan Kanun maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılması için kadro şartı gerekmemektedir. Kadro varsa öncelikle bu görevin kadrolu personel eliyle yürütülmesi için gerekli işlem yapılmalıdır. Kadroya uygun personel bulunmasının mümkün olmadığına anlaşılması halinde, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel çalıştırılması yoluna başvurulmalıdır. Ancak, yaptırılacak görevin kadrolu olarak bir personel istihdam edilmesini gerektirmeyecek ölçüde az olması ve kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek bir sözleşmeli personelin yeterli görülmesi (avukat, doktor vb.) hallerinde de 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre personel istihdam edilebilmektedir. Ancak, 5437 sayılı 2006 sayılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 24 üncü maddesinin beşinci fıkrasında geçen hüküm gereği belediyeler, il özel idareleri ve mahalli idare birlikleri ile bunların müessese ve işletmelerinde 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi çerçevesinde kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı mümkün olan "Avukat", "Mimar", "Mühendis" ve "Veteriner" kadro unvanlarında (ilgili hizmet için ihdas edilmiş kadro bulunmamak kaydıyla kısmî süreli olarak çalıştırılacak sözleşmeli personel hariç) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre ayrıca sözleşmeli personel istihdam edilemez. Aynı yönde bir düzenlemeye 2007 Mali Yılı Bütçe Kanununda da yer verilmiştir.

### **2.4.2 657 Sayılı Kanunun Ek Geçici 13 üncü Maddesine Göre Sözleşmeli Personel İstihdamı**

657 sayılı Kanunun ek geçici 13 üncü maddesi ile 7.6.1987 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan "Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmalarına Dair Esaslar"ın 15 ve 17 nci maddelerine göre belediye opera ve tiyatroları ile belediye konservatuar ve orkestralarında, İçişleri Bakanlığı kanalıyla Maliye Bakanlığının vizesi alınmak suretiyle sözleşmeli olarak sanatçı personel istihdam edilebilmektedir.

### **2.4.3 5393 Sayılı Kanun Kapsamında Sözleşmeli Personel İstihdamı**

5393 sayılı Belediye Kanunu uyarınca, belediyede, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, planlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plancısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi ihtiyaç duyulan uzman ve teknik personel, yıllık sözleşme ile

çalıştırılabilir. Bu şekilde sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, yürütecekleri hizmetlere ilişkin nitelikleri taşımaları şarttır. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Söz konusu personel hakkında 5393 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, vize hariç 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır.

### **3. 5393 Sayılı Kanun Kapsamında Sözleşmeli Personel İstihdamının Esasları**

#### **3.1. Norm Kadro Süreci**

5393 sayılı Kanun kapsamında sözleşmeli personel istihdamını ayrıntılarıyla incelemeyen önce norm kadro kavramını ve ülkemizde norm kadro uygulamaları ile ilgili yapılan çalışmaları incelemek yararlı olacaktır.

“Norm” yabancı dilden gelir ve Türkçesiyle “kural” demektir; “kadro” da Latince kökenden türetilmiş yine yabancı bir sözcüktür ve “kare, iskelet, çerçeve” gibi anlamlara gelir. Bu iki sözcüğün bir arada anlamı “işleri, kadroları standartlaştırma” daha açık Türkçeye “iş sınıflandırması” demektir. Her iş tek tek tanımlanacak, birbirine benzer işler bir araya toplanıp bir “iş sınıfı” olarak adlandırılacaktır. İşte bu gruplandırılmış işleri ifade eden isimlerin her biri “norm kadro”dur. Ama işler, ancak o işi görececek kişilerin sahip olmaları gereken özelliklerle birlikte tanımlanabilir. Bu nedenle de yapılan yalnızca işi sınıflandırmak değildir. Aynı zamanda işi yapacak kişilerin özellikleri de tanımlanmış olacaktır. Bu nedenle, “norm kadro çalışması”, yalnızca basit bir derlenme toplanma değildir. Bu çalışma hem belediye örgütünün kuruluşunu değiştirir, hem de personel istihdamında yeni bir sistem öngörür.

Norm kadro uygulamalarında amaç, kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması, yerel hizmetlerin dengeli dağılımının temin edilmesi, belediyeler tarafından sunulan hizmetlerde kalitenin artırılması ve ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının sağlanmasıdır.

Türkiye’de norm kadro uygulamaları ile ilgili yapılan ilk düzenleme 20.12.2000 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 2000/1658 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına ekli “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Yapılacak Norm kadro Çalışmalarında Uyulacak Usul ve Esaslar” dır. Söz konusu Bakanlar Kurulu Kararında;

*“Norm kadro çalışmalarına, öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarının amaçları doğrultusunda, bu amaçlara en etkin ve verimli ulaşılmasını sağlayacak şekilde teşkilat (örgüt) analizi yapılmak suretiyle başlanır. Bundan sonra, teşkilatlardaki her birim için gerekli kadro/pozisyonun iş analizi ve iş ölçümleri yapılır (ihale yoluyla gördürülen hizmetler dahil). İş analizleri ve iş ölçümlerine göre de her bir kadro/pozisyonun görev tanımları ve bu*

*kadro/pozisyonlarda çalıştırılacaklarda aranacak nitelikler (iş gerekleri) ile bu birimler için gerekli kadro/pozisyon sayısı (Norm Kadro) belirlenir.*

*Teşkilat (örgüt) analizi, kurum veya kuruluşun mevcut amaç ve görevleri esas alınarak ve birimlerin amaca uygun olmayan görevlerinin ayıklanması, herhangi bir birimin kaldırılması, birleştirilmesi, değiştirilmesi veya yeniden kurulması şeklinde yapılır.*

*İş analizi çalışmalarında anket tekniğinden mutlaka yararlanılır.*

*Kurum ve kuruluşlar teşkilat, iş analizi ve iş ölçümü çalışmalarında Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanan "Norm Kadro El Kitabı"ndan yararlanırlar ve çalışmalarının her safhasında bu Başkanlıktan danışmanlık hizmeti alabilirler.*

*Norm kadro çalışmaları, Üniversitelerin bu alanda uzmanlaşmış öğretim üyelerine, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğüne, Milli Prodüktivite Merkezine yaptırılabilir veya bunların gözetim ve denetiminde kurum/kuruluşun kendisi tarafından yapılabilir. Ayrıca, bu çalışmalar, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığınca yeterliliği onaylanan özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlara da yaptırılabilir. Kurum ve kuruluşlar, bu çalışmalara katkıda bulunmak ve süreklilik kazandırabilmek için kendi personelinden gerektiği kadarını görevlendirirler.*

*Bu çalışmalar, her kurum ve kuruluşun merkez, taşra ve diğer teşkilatlarındaki tüm birimleri kapsayacak şekilde yapılır.*

*Bahis konusu çalışmalar mahalli idarelerden büyükşehir belediyelerinde kendilerince; diğer belediyelerde Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen takvime göre İçişleri Bakanlığı ile müştereken yürütülür. Adı geçen Bakanlığın iştirakinin mümkün olamaması halinde, çalışmalara Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığınca devam edilir. Özel idarelere ilişkin çalışmalar ise İçişleri Bakanlığınca yapılır.*

*Bu çalışmalar, Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığınca kurumlar itibariyle belirlenen takvime göre, 2001-2003 yılları arasında tamamlanır.*

*Kurum ve kuruluşlarca kadrolara ilişkin hazırlanan görev tanımları ile norm kadro sayılarına ait bilgi ve belgeler, herbir unvan için uygulanmış (doldurulmuş) anket formunun birer örneği, norm kadro çalışmalarının aşamalarında uygulanmış bulunan teknikleri gösteren bilgi ve belgeler ile diğer bilgiler dahil olmak üzere, çalışmaları yürütenlerce onaylanmış olarak ilgili kurumlarca geciktirilmeksizin Maliye Bakanlığı ile Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığına gönderilir.*

*Bu bilgi ve belgeler Maliye Bakanlığı ve Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı ile ilgili kurum (mahalli idareler için İçişleri Bakanlığı) temsilcilerinden oluşturulan komisyon tarafından konuyla ilgili mevzuat çerçevesinde incelenerek norm kadro çalışmaları*

*sonuçlandırılır. Buna göre tespit edilen kadroların/pozisyonların nitelikleri göz önüne alınarak, kurum ve kuruluşlar, mevcut personelini, gerektiğinde eğitime tabi tutmak suretiyle, bu kadrolarla/pozisyonlarla ilişkilendirirler.*

*Norm kadro çalışmaları sonuçlandırılmadıkça veya kanunla, milletlerarası anlaşmalarla veya Bakanlar Kurulu kararı ile öngörülmedikçe, kurum ve kuruluşlar, kadro ihdası ve serbest bırakma talebinde bulunamazlar.”*

ifadelerine yer verilerek norm kadro çalışmaları ile ilgili genel bir çerçeve çizilmiştir. Norm kadro çalışmalarının 2001-2003 yılları arasında tamamlanması planlanmasına rağmen, söz konusu dönemde istenilen düzeye ulaşamamıştır.

13.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasında belediye teşkilatının norm kadroya uygun olarak yazı işleri, mali hizmetler, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluşacağı belirtilmektedir.

Aynı Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasında ise, belediyelere ilişkin norm kadro ilke ve standartlarının İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirleneceği ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşların norm kadrolarının, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirleneceği belirtilmektedir.

22.04.2006 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar” ile belediyelerde norm kadro çalışmalarına temel olacak bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Buna göre, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre altı ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

- a) (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri,
- b) (B) Grubu: İl Belediyeleri,
- c) (C) Grubu: Büyükşehir İlçe ve İlk Kademe Belediyeleri,
- ç) (D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri,
- d) (E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları,
- e) (F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri,

şeklinde tespit edilmiştir. Her grup kendi içerisinde nüfus, ilçe merkezi olması, sanayi, ticaret ve turizm kriterlerine göre alt gruplara ayrılmış ve bu alt gruplara ilişkin standart norm kadro unvan cetvelleri, azami olarak ihdas edilebilecek toplam kadro sayıları hazırlanmıştır. Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin kadrolarını, norm kadro standartları cetvellerinde her alt grup için belirlenen standarda uygun olarak tespit edecekleri belirtilmiştir.

Bu esaslar kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların, yüklenilen görevlerle uyumlu yetki ve sorumlulukları belirlemek, bu yetki ve sorumluluğu yerine getirecek nitelikte eleman teminini sağlamak ve bu görevleri belli bir standarda kavuşturmayı temin etmek amacıyla, kendi alt grupları için belirlenen kadro unvan listelerinde yer alan memur ve sürekli işçi kadro unvanları dışında kadro unvanları kullanmamak ve 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin sekizinci fıkrası ile getirilen sınırlamalara uymak kaydıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur ve sürekli işçi kadrolarının ihdası, boş memur kadrolarında sınıf, unvan, ve derece değişikliği, boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği işlemlerini Merkezi İdarenin onayı olmaksızın Belediye Meclisinin kararıyla gerçekleştirecekleri hüküm altına alınmıştır.

Söz konusu Bakanlar Kurulu Kararının 21 inci maddesinde ise,

*“Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan unvanlardaki personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu madde hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.*

*Bu personel hakkında 5393 sayılı Kanunda düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.”*

hükmüne yer verilmiştir.

22.04.2006 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2005/9809 sayılı Bakanlar Kuruluna ekli “Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar” hakkında Danıştay Beşinci Dairesinin 2006/3751 sayılı kararı ile yetki yönünden yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmiştir.

### **3.2. 5393 Sayılı Belediye Kanunu**

13.07.2005 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanununun 49. maddesinin üç, dört ve beşinci maddelerinde;

*“Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel*

eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.

Avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süre ile orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye veya bağlı kuruluşta çalıştırılmaz.

Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.”

hükmüne yer verilmek suretiyle, belediye ve bağlı kuruluşlarında tam ve kısmi zamanlı statüde sözleşmeli olarak personel çalıştırabilme esasları düzenlenmiştir.

Ayrıca, İçişleri Bakanlığına ait 31.10.2005 tarihli ve 11493 sayılı genel yazıda 5393 sayılı Kanun kapsamında Belediyelerde sözleşmeli personel istihdamının esasları belirtilmiştir.

Yapılan söz konusu düzenlemeler ile, belediyeler ve bağlı kuruluşlarının, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personeli yıllık sözleşme ile çalıştırılabilmesine imkan sağlanmıştır. Tam zamanlı olarak istihdam edilebilecek kadro unvanlarının belirlenme yetkisi İçişleri Bakanlığına verilmiştir.

İçişleri Bakanlığı, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası ile kendisine verilen yetki çerçevesinde yayınladığı 16.01.2007 tarihli ve 2007/10 sayılı Genelgesi ile belediyelerde tam zamanlı olarak istihdam edilebilecek kadro unvanlarını belirlemiştir. Buna göre, belediyeler tam zamanlı olarak; Avukat, Programcı, Hukuk Müşaviri, Çocuk Eğiticisi, Çocuk Eğitimcisi, Çocuk Rehberi ve Gözetimcisi, Çözümleyici, Eğitimci, Kameraman, Mütercim, Sosyolog, Tercüman, Sanat Tarihçisi, Arkeolog, Dekoratör, Desinatör, Fizikçi, Grafiker, Heykeltıraş, Hidrobiyolog, Hidrolog, İstatistikçi, Jeofizikçi, Jeolog, Jeomorfolog, Kaptan Kimyager, Laborant, Matematikçi, Mimar, Mühendis, Ölçü ve Ayar Memuru, Paleontolog, Pilot, Restoratör, Şehir Plancısı, Teknik Ressam, Tekniker, Teknisyen, Topograf, Antropolog, Bakteriolog, Biolog, Çocuk Gelişimcisi, Diş Tabibi, Diyetisyen, Ebe, Eczacı, Hemşire, Fizikoterapist, Fizyoterapist, Laborant, Odyolog, Pedagog, Psikolog, Radyoterapist, Sağlık Fizikçisi, Sağlık Memuru, Sağlık Teknikeri, Sağlık Teknisyeni, Sosyal Çalışmacı, Tabip, Tıbbi Teknolog, Uzman Tabip, Uzman (Tab. Uz. Tüz. Göre), Veteriner Hekim, Veteriner Sağlık Teknisyeni, Veteriner Sağlık Teknikeri kadro unvanlarında sözleşmeli personel çalıştırabilirler.

Belediyeler, 5393 sayılı kanununun 49 uncu maddesinde sayılan alan ve kadro unvanları ile sınırlı olmak üzere tam zamanlı ve “avukat”, “mimar”, “mühendis”, “veteriner” unvanlarında kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamına gidebilmektedirler. Belediyelerde tam zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebilmesi için öncelikle belediyenin norm kadro esas ve usullerine göre belirlenmiş bulunan kadro cetvelinde istihdam edilmek istenen unvana ilişkin boş kadrosunun bulunması ve istihdam edilecek kişinin ilgili kadro unvanının gerektirdiği niteliklere sahip olması gerekmektedir. Kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebilmesi için ise, ilgili unvanda boş kadronun bulunmasına

gerek olmayıp, istihdam edilecek kişinin ilgili kadro unvanının gerektirdiği niteliklere sahip olması bir gereklilik olarak düzenlenmiştir.

### **3.3. Sözleşmeli Personel İstihdamı Süreci ve Bu Sürece İlişkin Esaslar**

Belediyelerde sözleşmeli personel istihdamı süreci belediye meclisinin 5393 sayılı Kanun çerçevesinde sözleşmeli personel istihdam edilmesi yönünde bir karar alması ile başlar. Belediye meclisinin söz konusu kararında, sözleşmeli personel istihdamına gidilecek kadro unvanı, yapılacak sözleşmenin kısmi zamanlı mı yoksa tam zamanlı mı olacağı ve istihdam edilecek personele ödenecek net ücret tutarı hususlarına yer verilmelidir. Sözleşmeli olarak istihdam edilecek personele verilecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle (genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesi olan üçüncü derecenin birinci kademesi esas alınır.) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmeyecek şekilde belirlenir. Devlet memuru aylık katsayılarında yapılan artışlar sözleşmeli personelin ücretlerine yeni bir meclis kararı gerekmeksizin yansıtılır. Devlet memuru aylık katsayısında yapılan artışlar sözleşmeli personel ücretine brüt olarak yansıtılmakta iken 2006 yılı içerisinde Denge Tazminatı adı altında yapılan aylık artışı sözleşmeli personel ücretine net olarak yansıtılmıştır. Sözleşmeli personele ödenebilecek ücret tavanları unvan ve çalışma süresi bazında düzenli olarak Maliye Bakanlığı tarafından güncellenerek duyurulmaktadır.

Belediye meclisinin sözleşmeli personel istihdamına ilişkin olarak yukarıda belirtilen hususları içeren kararı üzerine belediyeyi temsilen Belediye Başkanı ile ilgili kişi arasında hizmet sözleşmesi imzalanır. İçişleri Bakanlığının 31.10.2005 tarihli ve 11493 sayılı genel yazısında, belediyelerde 5393 sayılı Kanunun 49. maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdamının esasları belirlenmiş olup, söz konusu yazının ekinde bu esasları içeren 3 çeşit tip sözleşme örneğine yer verilmiştir. Bunlardan birincisi (Ek-1), tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personelle ilgili olarak düzenlenmiştir. İkincisi (Ek-2); kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek ve halen herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalıştığını belgelendirenler için, üçüncüsü (Ek-3) ise; kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek ve halen herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmadığını belgelendiren kişiler için düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtilen farklı durumlar için hazırlanmış bulunan her üç çeşit tip sözleşme örneğinde de ortak bazı hususlara yer verilmiştir. Bu hususlar;

- Sözleşmeli personelin, Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili olarak kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt ettiği ve sözleşmesinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmayacağı,
- Sözleşmeli personelin, izin almaksızın görev alanına ilişkin hususlarda beyanda bulunamayacağı, kendisine yetki verilmediği müddetçe Kurumu adına açıklama yapamayacağı ve görevi sırasında edinmiş olduğu gizli bilgileri görevinden ayrılmış olsa bile Kurumun yazılı izni olmaksızın açıklayamayacağı,
- Görevi sona eren sözleşmeli personelin, görevi sırasında kendisine teslim edilmiş olunan her türlü araç, gereç ve malzeme ile belge ve dokümanı geri teslim etmekle zorunda olduğu, ilgili mevzuatında geri teslimin özel usul ve esaslara bağlanmış olması halinde ise bu usul ve esaslara uyması gerektiği,
- Sözleşmeli personele Belediye Meclisi kararında belirtilen net ücret tutarı ile bu tutarın her aybaşında peşin olarak ödeneceği ve Devlet memuru aylıklarında genel bir artış yapılması durumunda, bu sözleşme ücretinin yeni bir Meclis kararı alınmasına gerek bulunmaksızın aynı oran ve/veya miktarda artırılacağı,
- Ay sonundan önce ayrılma durumunda, (ölüm sebebiyle sözleşmeye son verilmesi halleri dışında) kalan günlere düşen ücret tutarının sözleşmeli personelden re'sen geri alınacağı,
- Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesine göre tespit olunacak miktarı geçmemek kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesi gereğince avukatlara ödenecek vekalet ücretleri hariç) herhangi bir ad altında aynı veya nakdi ödeme yapılamayacağı,
- Sözleşmeli personele, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ayrıca herhangi bir ücret ödenemeyeceği,
- Bu sözleşmenin düzenlenmesinden doğan her türlü gider (damga vergisi hariç) ilgili belediye tarafından karşılanacağı,
- Görev mahalli dışında geçici olarak görevlendirilen sözleşmeli personelin gündelik ve yol masrafının, 6245 sayılı Harcırah Kanununda düzenlenmiş olan esas ve usuller çerçevesinde hesaplanacağı ve bu hesaplamada kaçınıcı

derecedeki Devlet memuru için belirlenmiş olan tutarın dikkate alınacağına taraflarca belirleneceği,

- Sözleşmeli personelin, toplu müracaat ve şikâyet, görevini aksatmak amacı ile işi yavaşlatma gibi eylem ve hareketlerde bulunamayacağı, greve katılamayacağı ve grevi destekleyemeyeceği, herhangi bir siyasi partiye üye olamayacağı ve siyasi faaliyetlere katılamayacağı ile yaptığı işlerden veya görevinden dolayı menfaat temin edemeyeceği gibi doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye isteyemeyeceği ve kabul edemeyeceği, iş sahiplerinden borç talep edemeyeceği ve alamayacağı,
- Sözleşmeli personele, resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar sebebiyle bir takvim yılında 30 güne kadar ücretli hastalık izni verileceği,
- Sözleşmeli personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için üç gün ücretli mazeret izni verileceği,
- Kurumun, sözleşmeli personelin hastalık ve mazeret izinlerini kullanmasını sebep göstererek hizmet sözleşmesini feshedemeyeceği,
- Sözleşmeli personelin, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine veya 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre yürüteceği görev itibarıyla sözleşmeli personel olabilme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birini sonradan kaybetmesi halinde sözleşme feshedilmiş sayılacağı,
- Sözleşme hükümlerine, 5393 sayılı Belediye Kanununa ve tabi olduğu diğer mevzuat hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen sözleşmeli personele, Kurumu tarafından gerekçesi ile birlikte bu durumu yazılı olarak tebliğ edileceği ve tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği,
- Tarafların, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebileceği ayrıca, sözleşmeli personelin mücbir sebeplerin varlığı halinde bir aylık süreye uymak zorunda olmadığı,
- Yapılan sözleşmenin, sözleşmeli personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona ereceği,

şeklinde belirtilmiş olup, belirtilen hususlar belediyelerde 5393 sayılı Kanun kapsamında istihdam edilecek tüm kişiler için geçerlilik arz eder.

Öte yandan, Belediyelerde istihdam edilecek sözleşmeli personelin kısmi zamanlı veya tam zamanlı olmasına ve kısmi zamanlı çalıştırılacaklar arasında da sözleşmeli personelin halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışıp çalışmadığına göre de farklı hususlar öngörülmüştür. Buna göre;

- Belediyelerde tam zamanlı olarak istihdam edilecek kişiler ile kısmi zamanlı olarak çalıştırılacaklardan halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi çalışması bulunmayanlar, sosyal güvenlik açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi kılınırken, kısmi zamanlı olarak istihdam edileceklerden halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi çalışması bulunan sözleşmeli personel adına herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmayacağı,
- Tam zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personel, 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7. maddesinde belirtilen esas ve usuller çerçevesinde ve aynı maddede gösterilen yöntemle göre yapılacak hesaplama neticesinde bulunan miktarda iş sonu tazminatı hakkında yararlandırılırken, kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personelin adına işsizlik sigortası primi yatırılmadığı gibi iş sonu tazminatı hakkında da yararlandırılmayacağı,
- Tam zamanlı olarak çalıştırılan sözleşmeli personelin kazanç getirici başka herhangi bir iş yapmayacağı,
- Kısmi zamanlı sözleşmeli personele yıllık izin hakkı tanınmamış iken, tam zamanlı olarak çalıştırılan sözleşmeli personele bir hizmet yılını doldurmuş olmak kaydıyla; 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süreleri toplamı on yıla kadar olan sözleşmeli personele bir takvim yılı içerisinde yirmi gün, toplam hizmet süresi on yıldan fazla olanlara ise otuz gün ücretli yıllık izin verileceği, yılı içerisinde kullanılmayan izinlerin ertesi yıla devredilemeyeceği ve kullanılmayan izin süreleri için ayrıca ücret ödenemeyeceği,
- Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli personelden farklı olarak, tam zamanlı sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretsiz izin verileceği, çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta ekleneceği, ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık

durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personelin, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı sürelerin, doğum sonrası izin süresine ekleneceği,

- Tam zamanlı sözleşmeli kadın personele, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve süt izninin kullanımında söz konusu personelin saat seçimi hakkına sahip olduğu,

hüküm altına alınmıştır.

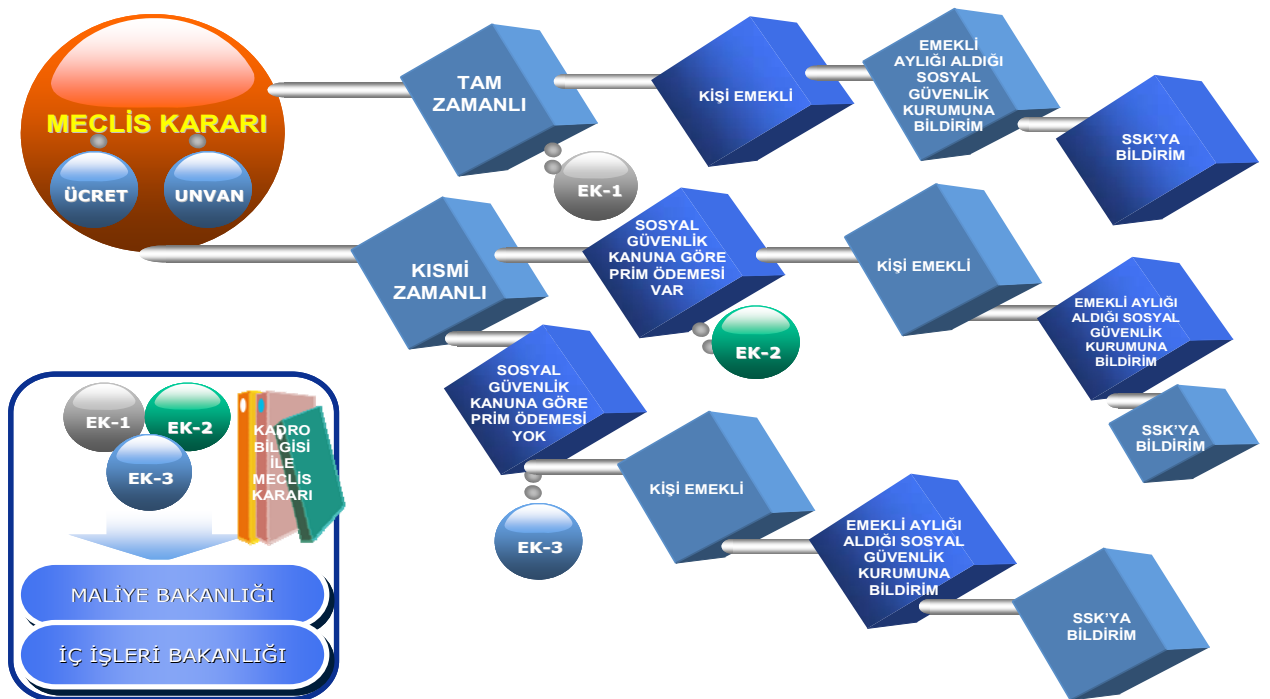
Ayrıca, İçişleri Bakanlığının 31.10.2005 tarihli ve 11493 sayılı genel yazısında, belediyelerin 5393 sayılı Kanununun 49. maddesi kapsamında sözleşmeli personel istihdam ederken uymaları gereken bazı hususlar belirtilmektedir. Buna göre;

- Kısmi zamanlı olarak sadece 4 unvanda istihdama gidilebilirken, (Avukat, Mimar, Mühendis, Veteriner) 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan hüküm gereği bu kadro unvanlarında sadece birer adet kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılabilecektir.
- Belediyelerin yetkili meclisleri tarafından ücret tespiti yapılmaksızın kişiler ile sözleşme yapılamayacak ve hizmet sözleşmesinin başlangıç tarihi meclis kararı tarihinden önceki bir tarih olarak belirlenemeyecektir. İlgililere sözleşmenin başlangıç tarihinden önceki tarihlere ilişkin herhangi bir ücret veya mali hak verilmeyecektir.
- Sözleşmeli personele fazla mesai yaptırılması halinde, fazla mesai karşılığı olarak herhangi bir ücret ödenmeyecektir.
- Sözleşmeli personel Sosyal Sigortalar Kurumu dışında bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilemez.
- Başka bir kurumda kısmi zamanlı sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlerle sözleşme yapılmayacaktır.
- Sözleşmeler bir bütçe yılı ile sınırlı olduğundan, sözleşmelerde sözleşmenin sona erme tarihi olarak bütçe yılının (takvim yılının) bitimini aşacak şekilde tarih belirlenmeyecektir.
- Yeni yılda da çalıştırılmaya devam edilmesi uygun görülenler için yeni yıl itibariyle hesaplanacak ücret tavanı aşılmamak kaydıyla, ücret tespitine ilişkin meclis kararı mutlaka Ocak ayı içinde alınacak ve sözleşmelerin yenileme işlemleri de yine Ocak ayı içerisinde tamamlanacaktır.

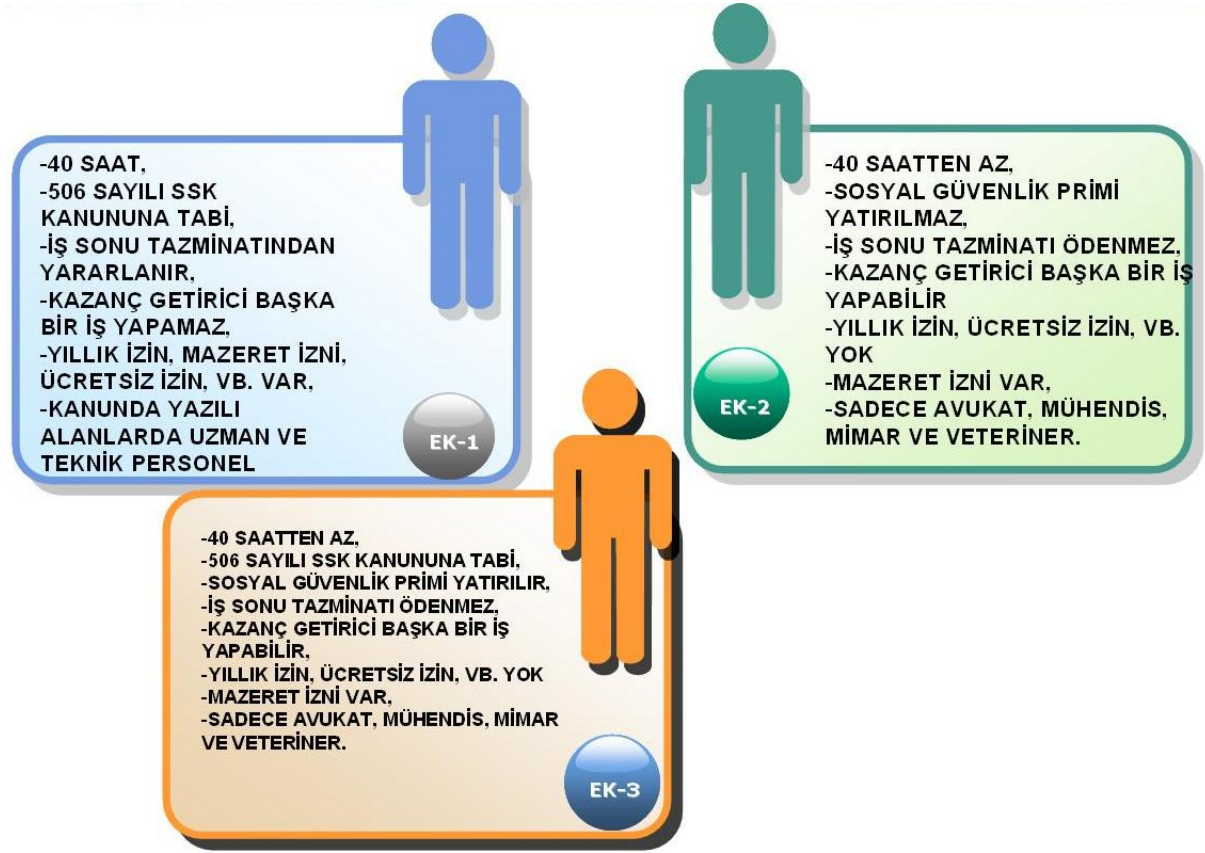
- Sözleşme süresinin bitmesine rağmen, tam zamanlı olarak istihdam edilenler için hastalık ve analık izni, kısmi zamanlı olarak istihdam edilenler için ise hastalık izni dolayısıyla ücret ödenmeye devam olunanların yerine bu süre içinde başka bir kişi kadrolu veya sözleşmeli olarak istihdam edilmeyecektir.
- Belediyeler işin yürütümünden kaynaklanacak hususlara ilişkin özel nitelikli hükümleri, sözleşmenin diğer esaslarına aykırı olmamak kaydıyla sözleşme içerisinde düzenleyebileceklerdir.

Yukarıda belirtilen esas ve usullere uygun olarak hazırlanan Hizmet Sözleşmeleri, Belediye Meclisinin ilgili kararı ve dolu-boş kadro cetvelleri ile birlikte İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığına gönderilir. Söz konusu Hizmet Sözleşmeleri, Bakanlığımızca incelenerek, 5393 sayılı Kanunda ve 31.10.2005 tarihli Genelgede belirlenen esas ve usullere uygun olarak düzenlenip düzenlenmediği tespit edilmektedir. Hizmet Sözleşmelerinin hazırlanması süreci ve sözleşmelerde belirtilen hususlar açısından tespit edilen eksiklikler ve yanlış uygulamalar Bakanlığımız tarafından ilgili belediyelere bildirilmekte ve söz konusu yanlışlıkların düzeltilerek belediyelerde sözleşmeli personel istihdamının 5393 sayılı Kanun ve diğer Kanunlar ile ikincil mevzuata uygun hale getirilmesi sağlanmaktadır.

**TABLO 2: SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAM SÜRECİ**



**TABLO 3: KISMİ ZAMANLI- TAM ZAMANLI SÖZLEŞME FARKLILIKLARI**



#### 4. Uygulama, Sorunlar, Genel Değerlendirme

##### 4.1. Uygulama

5393 sayılı Belediye Kanunun yürürlüğe girmesiyle belediyelerde sözleşmeli personel istihdamında bir artış gözlenmektedir. 5393 sayılı Kanun öncesi dönemde belediyeler 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamında sözleşmeli personel istihdam etmekteydiler ve yasal mevzuat gereği Bakanlığımızın da içinde bulunduğu bir vize süreci yaşanmaktaydı. Belediyeler sözleşmeli personel taleplerini İçişleri Bakanlığına göndermekte, İçişleri Bakanlığı ise ilgili talepleri Devlet Personel Başkanlığına ve Bakanlığımıza göndermekte, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü üzerine söz konusu sözleşmeler Bakanlığımızca vize edilmekteydi. 2004 yılı için Bakanlığımız verilerine göre belediyelerde 853 adet sözleşmeli personel istihdam edilmiştir. 5393 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2005 yılı ise eski uygulamadan yeni uygulamaya bir geçiş süreci olmuştur. 2005 yılında 5393 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi, ancak uygulamanın nasıl olacağının netleşmemesi sebebiyle kaotik bir durum ortaya çıkmış, yukarıda bahsedilen süreç tam olarak işletilememiş ve sözleşmeli personel vize işlemi sınırlı sayıda yapılmıştır. 5393 sayılı Kanunun uygulanması

hususunda belediyelerin yeterince bilgi sahibi olmaması sebebiyle 2005 yılında birçok belediye 5393 sayılı Kanunun 49. maddesi çerçevesinde yaptıkları hizmet sözleşmelerini Bakanlığımıza göndermemiş, birçoğu da geçiş döneminin zorlukları sebebiyle sözleşmeli personel istihdamında bulunmamıştır. 2005 yılında Bakanlığımıza 170 adet Belediye Hizmet Sözleşmesi ulaşılmış bulunmaktadır. 2006 yılında ise 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin uygulanmasında önemli ilerlemeler kaydedilmiş, belediyelerin süreç ve yasal mevzuat hususunda bilgilendirilmeleri ile Bakanlığımıza 1333 adet Hizmet Sözleşmesi ulaşımıştır.

**TABLO 4: SÖZLEŞMELİ PERSONEL İSTİHDAM RAKAMLARI**

BELEDİYELERDE YILLARA GÖRE BAZI UNVANLARDA İSTİHDAM EDİLEN SÖZLEŞMELİ PERSONEL SAYISI			
UNVAN	5393 SAYILI KANUN İLE		2004 YILI
	2006 YILI	2005 YILI	
AVUKAT	411	53	636
MİMAR	103	14	101
MÜHENDİS	412	61	67
TABİP	11	1	8
ŞEHİR PLANCISI	27	6	7
TEKNİKER	129	13	29
TEKNİSYEN	36	2	5

2005 ve 2006 yıllarında 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin uygulanması hususunda iki önemli ilerleme kaydedilmiştir. Bunlardan birincisi, Bakanlığımızın belediyelerdeki uygulamayı yakından takip etmesi, eksiklik ve yanlışlıkların düzeltilmesi noktasında ısrarcı olması sonucu yaptıkları hizmet sözleşmelerini vize şartı bulunmamasına rağmen Bakanlığımıza gönderen belediyelerin sayısının artmış olmasıdır. Diğer önemli husus ise, Bakanlığımıza gönderilen hizmet sözleşmelerinde her geçen gün daha az oranda eksiklik ve yanlışlık tespit edilmektedir.

Belediyelerde en yoğun şekilde sözleşmeli olarak istihdama gidilen kadro unvanları “Avukat”, “Mühendis”, “Tekniker”, “Mimar”, “Veteriner” ve “Fen Memuru” dur. Aşağıdaki tabloda 2006 yılı içinde belediyelerde kadro unvanları bazında istihdam edilen sözleşmeli personel sayıları ve bu personellere ödenen en yüksek ücret tutarları gösterilmiştir.

**TABLO 5: UNVAN BAZINDA 2006 YILI PERSONEL SAYILARI**

UNVAN	SAYI
Avukat	411
Mimar	103
Mühendis	412
Veteriner	101
Tabip	11
Diş Tabibi	2
Psikolog	1
Bakteriyolog	1
Çocuk Gelişimcisi	2
Sağlık Teknikeri	3
Ebe	1
Hemşire	8
Sağlık Memuru	4
Şehir Plancısı	27
Kimyager	7
İstatistikçi	2
Tekniker	129
Teknisyen	36
Fen Memuru	64
Teknik Ressam	1
Öğretmen	1
Programcı	4
Hukuk Müşaviri	1
Halkla İlişkiler Uzmanı	1

**TABLO 6: 2007 YILI ÜCRET TAVANLARI**

<b>5393 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞTIRILACAK SÖZLEŞMELİ PERSONELİN UNVAN BAZINDA VE 1/1/2007 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE ENFLASYON FARKI DAHİL ÜCRET TAVANLARI (YTL)</b>					
<b>UNVAN</b>	<b>SINIF</b>	<b>DERECE</b>	<b>657 SAYILI KANUNA GÖRE NET AYLIK TUTAR</b>	<b>KISMİ ZAMANLI SÖZLEŞMELİ PERSONEL NET ÜCRET TAVANI</b>	<b>TAM ZAMANLI SÖZLEŞMELİ PERSONEL NET ÜCRET TAVANI</b>
Programcı	GİH	1/1	853,46		1.066,83
Hukuk Müşaviri	GİH	1/1	1.447,50		1.809,38
Mütercim	GİH	1/1	792,82		991,03
Tercüman (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	3/1	742,94		928,68
Eğitmen (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	3/1	736,65		920,81
Eğitmen-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	GİH	3/1	726,67		908,34
Çocuk Eğitici (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	3/1	736,65		920,81
Çocuk Eğitici-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	GİH	3/1	726,67		908,34
Çocuk Eğitici (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	1/1	764,36		955,45
Çocuk Rehberi ve Gözlemcisi (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	1/1	764,36		955,45
Kameraman (Yükseköğrenim Mezunu)	GİH	4/1	723,18		903,98
Kameraman-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	GİH	4/1	718,19		897,74
Sosyolog	GİH	1/1	764,36		955,45
Uzman Tabip	SH	1/1	1.355,95		1.694,94
Tabip	SH	1/1	1.195,64		1.494,55
Dış Tabibi	SH	1/1	1.082,25		1.352,81
Psikolog	SH	1/1	988,53		1.235,66
Biyolog	SH	1/1	972,06		1.215,08
Bakteriyolog	SH	1/1	988,53		1.235,66
Diyetisyen (Sağlık Bilimleri Lisansiyeri)	SH	1/1	988,53		1.235,66
Çocuk Gelişimcisi (Sağlık Bilimleri Lisansiyeri)	SH	1/1	988,53		1.235,66
Sağlık Teknikeri	SH	1/1	939,79		1.174,74
Ebe (Sağlık Bilimleri Lisansiyeri)	SH	1/1	990,41		1.238,01
Hemşire (Sağlık Bilimleri Lisansiyeri)	SH	1/1	990,41		1.238,01
Ebe-(Lise ve Dengi Okul Mezunu)	SH	3/1	810,90		1.013,63
Hemşire-(Lise ve Dengi Okul Mezunu)	SH	3/1	810,90		1.013,63
Sağlık Memuru -(Lise ve Dengi Okul Mezunu)	SH	3/1	810,90		1.013,63
Dış Protez Teknisyeni-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	SH	3/1	810,90		1.013,63
Sağlık Teknisyeni -(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	SH	3/1	817,82		1.022,28
Sosyal Çalışmacı (Yükseköğrenim Mezunu)	SH	1/1	988,53		1.235,66
Eczacı	SH	1/1	1.032,88		1.291,10
Fizyoterapist	SH	1/1	990,41		1.238,01

Laborant-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	SH	3/1	810,90		1.013,63
Uzman (Tıpta Uzmanlık Tüzüğüne Göre)	SH	1/1	1.196,89		1.496,11
Veteriner Sağlık Teknikeri	SH	1/1	939,17		1.173,96
Veteriner Sağlık Teknisyeni-(Lise Dengi Mesleki Öğrenim Mezunu)	SH	3/1	820,02		1.025,03
Ekonomist	TH	1/1	773,38		966,73

## 4.2. Sorunlar

### 4.2.1. Sözleşmelerde Ortaya Çıkan Eksiklik Ve Yanlışlıklar

Belediyeler tarafından yapılan ve Bakanlığımıza gönderilen sözleşmelerde karşılaşılan başlıca eksiklik ve yanlışlıkları 4 ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlar;

- Sözleme metnindeki hatalar,
- Ücret belirlemede yanlışlıklar,
- Sözleşmede personele yasal mevzuata aykırı olarak mali hak sağlanması,
- Emeklilerin aylıklarının kesilmeden çalıştırılması,
- Aynı personelin aynı dönemde birden fazla belediyede çalıştırılması,
- Sözleşmelerin geçerlilik sürelerindeki hatalar,
- Sözleşmeli personel çalıştırılabilecek görevlerin tespitindeki hatalar,
- Tam zamanlı çalıştırılan kişilerin kendi işlerini sürdürmeleri,
- Kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılabilecek kadrolar haricinde de kısmi zamanlı personel çalıştırılması.

**A-** İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan 31.10.2005 tarihli Genelgenin ekinde yayımlanan tip sözleşme örneklerindeki boşlukların doldurulmasında bazı yanlışlıklar ve eksiklikler ortaya çıkabilmekte, söz konusu yanlışlıklar Bakanlığımız tarafından ilgili Belediyelere bildirilip, düzeltilmesi sağlanmaktadır.

**B-** Belediyelerin sözleşmeli personele ödeyebilecekleri en yüksek ücret tutarları Devlet memurlarına yapılan ücret artışlarına paralel olarak Bakanlığımızca güncellenmekte ve tablo halinde açıklanmaktadır. Belediyeler ile sözleşmeli personel arasında düzenlenen hizmet sözleşmelerinde bahsedilen ücret tavanlarını aşacak şekilde ücret belirlenmesi durumunda ilgili belediyeye yazı ile söz konusu yanlışlık bildirilmekte ve yapılan sözleşmenin yeniden düzenlenerek fazla ödenmiş bulunan tutarın ilgiliden geri tahsil edilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, yapılan bazı hizmet sözleşmelerinde personele ödenecek ücretin brüt tutarı belirtilmemiştir. Söz konusu hizmet sözleşmelerinin, personele ödenecek net ücret tutarı belirtilecek şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanmaktadır.

C- İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan 31.10.2005 tarihli Genelgede belediyelerin işin yürütümünden kaynaklanacak hususlara ilişkin özel nitelikli hükümleri, sözleşmenin diğer esaslarına aykırı olmamak kaydıyla sözleşme içerisinde düzenleyebilecekleri hükmü yer almaktadır. Ancak, uygulamada belediyelerin sözleşmeli personele ücret dışında mali haklar sağlayan bazı ifadeleri de sözleşmelere ekledikleri görülmektedir.

5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesinde;

*“Belediye lehine sonuçlanan dava ve icra takipleri nedeniyle hükme bağlanarak karşı taraftan tahsil olunan vekâlet ücretlerinin; avukatlara (49 uncu maddeye göre çalıştırılanlar dâhil) ve hukuk servisinde fiilen görev yapan memurlara dağıtımı hakkında 1389 sayılı Devlet Davalarını İntaç Eden Avukat ve Saireye Verilecek Ücreti Vekâlet Hakkında Kanun hükümleri kıyas yolu ile uygulanır.”*

şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

Bu nedenle, İçişleri Bakanlığının yukarıda belirtilen Genelgesine ekli tip sözleşmelerin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında;

*“Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 nci maddesine göre tespit olunacak miktarı geçmemek kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesi gereğince avukatlara ödenecek vekalet ücretleri hariç) herhangi bir ad altında aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.”*

hükmüne yer verilmiştir.

Buna göre, içerisinde yukarıda bahsedilen şekilde sözleşmeli personele ek mali haklar getirecek ifadeler yer alan hizmet sözleşmeleriyle ilgili olarak Bakanlığımızca ilgili belediyelere yazı ile uyarıda bulunulup, söz konusu hususların sözleşmeden çıkartılması ve şayet bu hususlarla ilgili olarak herhangi bir fazla ödeme yapılmış ise geri tahsili sağlanmaktadır.

D- Yapılan hizmet sözleşmelerinde karşılaşılan bir başka husus ise herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylık almakta olan kişilerin belediyelerde sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeye başlanması ile ilgilidir.

27.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasında, herhangi bir sosyal güvenlik kurumunda yaşlılık aylığı almakta olan kişilerin bu aylıkları kesilmeksizin belediyelerde herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmayacakları hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise ikinci fıkranın uygulama alanı dışında bırakılacak, kadro, pozisyon veya görevler ayrıca belirlenmiştir. Bu istisnalar içinde belediyelere ilişkin herhangi bir kadro, pozisyon veya görev (seçimle gelenler hariç) yer almamaktadır.

Buna göre, sosyal güvenlik kurumlarının herhangi birinden emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta olan kişilerin, söz konusu aylıkları kesilmeksizin belediyelerde tam zamanlı veya kısmi zamanlı olarak sözleşmeli personel olarak çalışmalarına imkan bulunmamaktadır.

Yukarıda bahsedilen söz konusu yasal düzenlemenin bir gereği olarak Bakanlığımız tarafından herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almakta olan kişiler ile yapılmış hizmet sözleşmeleri hakkında ilgili sosyal güvenlik kurumlarına bilgi verilmesi gerektiği ilgili belediyelere yazılı olarak bildirilmektedir. Söz konusu durumda olan belediyeler genellikle yapmış oldukları hizmet sözleşmesini karşılıklı olarak fesih yoluna gitmektedirler.

**E-** Belediyeler ile sözleşmeli personel arasında düzenlenen hizmet sözleşmelerinin incelenmesi sonucu ortaya çıkan bir başka uygulama hatası ise, aynı kişinin birden çok belediyede sözleşmeli personel olarak istihdam edilmesidir.

5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında aynı kişinin birden fazla belediyede veya bağlı kuruluşta çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Nitekim, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin uygulanmasına yönelik çıkarılan 31.10.2005 tarihli Genelgenin 9 uncu maddesinde de başka bir kurumda kısmi zamanlı sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlerle sözleşme yapılamayacağı ifadesine yer verilmektedir.

Bu şekilde aynı anda birden fazla belediyede sözleşmeli olarak istihdam edilen kişilerin sözleşmeleri ile ilgili olarak ilgili belediyeler uyarılmakta ve kişilerin birden çok belediyede çalıştırılmalarının önüne geçilmektedir.

**F-** Belediyeler ile sözleşmeli personel arasında düzenlenen hizmet sözleşmelerinde yaşanan yanlışlıklarla ilgili olarak değinilecek bir başka husus, sözleşmelerin geçerlilik sürelerinin belirlenmesinde yapılan hatalardır. Geçerlilik sürelerine ilişkin olarak yaşanan yanlışlıkları iki gruba ayırabiliriz.

Bunlardan birincisi sözleşmelerin başlangıç tarihlerinin Belediye Meclisinin ilgili kararından daha evvel bir tarih olarak belirlenmesidir. 31.10.2005 tarihli İçişleri Bakanlığı Genelgesinde sözleşmelerin başlangıç tarihlerinin Belediye Meclis kararı tarihinden daha evvel bir tarih olarak belirlenemeyeceği yönünde hüküm bulunmasına rağmen, yapılan sözleşmelerin bir kısmında bu yönde düzenlemelere rastlanılmakta ve söz konusu hatalı ifadeler içeren hizmet sözleşmelerinin meclis karar tarihinden itibaren geçerli olacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve sözleşmeli personele meclis karar tarihinden önceki döneme ilişkin ödenmiş herhangi bir tutar var ise bu tutarın geri tahsili sağlanmaktadır.

Hizmet sözleşmelerinde geçerlilik süresi ile ilgili yapılan bir diğer yanlışlık ise hizmet sürelerinin mali yılı aşacak şekilde düzenlenmesidir. 31.10.2005 tarihli Genelgede, hizmet

sözleşmelerinin içinde bulunulan mali yıl ile sınırlı olarak düzenlenebileceği ve istenildiği takdirde ertesi yıl yenilenebileceği belirtilmektedir. Genelgede yer alan söz konusu ifadenin belediyeler tarafından yeterince anlaşılabilmesi sonucu olarak hizmet sözleşmelerinin bir bölümü bir sonraki mali yıla taşacak şekilde düzenlenmektedir. Bu şekildeki hizmet sözleşmeleri yine Bakanlığımızın uyarıları sonucu mevzuata uygun hale gelecek şekilde yeniden düzenlenmektedir.

**G-** Belediyelerin sözleşmeli personel istihdamında yaptıkları bir başka hatalı uygulama ise, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilmeyen kadro unvanlarında tam zamanlı sözleşmeli personel istihdam etmeleri ve kısmi zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılabilecek kadrolar haricinde de kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam etmeleridir. Belediyelerin söz konusu Genelgede yer almayan kadro unvanlarında sözleşmeli personel çalıştırmak üzere yaptıkları hizmet sözleşmeleri ile kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı için öngörülen dört unvan dışındaki unvanlarda yapılan kısmi zamanlı hizmet sözleşmeleri Bakanlığımızın incelemeleri sırasında tespit edilerek söz konusu sözleşmelerin iptali sağlanmaktadır. İçişleri Bakanlığının 16.01.2007 tarihli ve 2007/10 sayılı Genelgesinde tam zamanlı olarak sözleşmeli personel istihdam edilebilecek kadro unvanları açık bir şekilde sayılmış ve bu kadro unvanları dışındaki kadro unvanlarına ait görevlerde tam zamanlı sözleşmeli personel çalıştırılmayacağı belirtilmiş olup, böylelikle belediyelerin yaşadığı bu problemlerin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

**H-** Belediyelerin yaptıkları hizmet sözleşmelerinde yaşanan bir başka sorun ise tam zamanlı olarak sözleşme yapılan kişilerin fiili olarak kısmi zamanlı olarak çalıştırılıp, söz konusu kişilerin kendi işlerini yürütmeye devam etmeleridir. Bu durumda söz konusu kişiler kısmi zamanlı olarak çalıştırıldıkları halde kendilerine tam zamanlı personel ücreti ödenmektedir. Ayrıca tam zamanlı çalıştırılan sözleşmeli personelin kazanç getirici başka herhangi bir işte çalışması 31.10.2005 tarihli Genelge hükümlerine de aykırılık teşkil etmektedir. Bakanlığımızca yapılan incelemeler sonucunda bu gibi durumlar tespit edilmiş ve yapılan hizmet sözleşmelerinin iptali ve ilgili kişilerden kendilerine ödenen tutarın geri tahsili sağlanmıştır.

#### **4.2.2. Belediyelerde İstihdam Sorunları**

5393 sayılı Kanun belediyelerde yeni bir personel istihdam usulü getirmiştir. Bu yeni düzenlemeler belediyelerde yaşanan istihdam sorunlarına önemli sayılabilecek katkılar sağlarken yasal mevzuattan kaynaklanan bazı sınırlamalar özellikle nüfusu belli bir sayının altındaki belediyelerde personel ihtiyacının tam olarak karşılanmasının önünde engel olmaya devam etmektedir.

Bu sınırlamalardan biri, emekli kişilerin belediyelerde sözleşmeli olarak istihdam edilememeleri, diğeri ise bir kişinin aynı anda birden fazla belediyede çalışmamasıdır. Özellikle nüfusu az ve dar bütçeli birçok belediye çalıştıracak Avukat bulma sıkıntısı yaşamaktadır. Belde düzeyindeki belediyeler bağlı oldukları ilçede bulunan Avukatlar ile çalışmak durumundadırlar. Bağlı oldukları ilçedeki Avukat sayısının o bölgedeki belediyelerin tamamına yeterli olmadığı durumlarda Belediyeler, hukuk işlerini yürütecek Avukat bulma konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar. Böyle belde ve az nüfuslu ilçe düzeyinde yerleşim yerlerindeki herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almakta olan Avukatlar ise emekli aylıklarının kesilmesini kabul etmediklerinden belediyelerde sözleşmeli personel olarak çalışmaya yanaşmamaktadırlar.

#### **4.2.3. Genel Değerlendirme**

5393 sayılı Belediye Kanunu kapsamında belediyelerde sözleşmeli personel çalıştırılması yukarıda bahsedilen sınırlamalara rağmen birçok açıdan belediyelere kolaylık getiren bir uygulama olmuştur.

Belediyeler 5393 sayılı Kanun ile vize şartı aranmaksızın sözleşmeli personel çalıştırma imkânını elde etmişlerdir. Böylece belediyelerde personel alımında bürokratik engeller azaltılmış ve personel temini süreci hızlandırılmıştır. Böylece kamu hizmetlerinin daha hızlı sunulması ve bu hizmetlerden daha geniş bir kesimin yararlanmasına imkân sağlanmıştır.

Sözleşmeli personel yoluyla istihdam belediyelere geçici olarak ihtiyaç duyulan ve uzmanlık gerektiren alanlarda personel çalıştırma olanağını sunmuştur. Sözleşmeli olarak çalıştırılacak kişiler uzmanlık alanlarına ve ihtiyaca göre önceden belirlenebilmesi ve ihtiyaçların değişmesi ile personel yapısının da bu değişime ayak uydurması hususunda ilerleme sağlanmıştır. Ayrıca sözleşmeli personel uygulaması, çalışmasından memnun olunmayan kişilerin başka kişilerle ikame edilebilmesi imkânını sağlama açısından da önemlidir.

Sözleşmeli personel uygulaması belediyeler açısından olumlu gelişmelere sebep olmakla beraber, merkezi sınav sistemi yoluyla işe yerleştirilemeyen kişiler açısından da yeni bir iş imkanı temin etmektedir.

5393 sayılı Kanunun uygulanmasında yaşanan sorunların birçoğu, belediyelerin yeni getirilen düzenlemeler ve bu düzenlemelere yasal dayanak teşkil eden mevzuat hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması sebebiyle yaşanmaktadır. Bu bilgilenme eksikliğinde Merkezi İdarenin belediyeleri yeni uygulama konusunda aydınlatma amaçlı yeterli eğitim faaliyetinde

bulunmaması kadar belediyelerde söz konusu işlemleri gerçekleştiren kişilerin mevzuat okuma ve anlamlandırma konularındaki teknik yetersizlikleri de rol oynamıştır.

Her ne kadar Bakanlığımız tarafından yasal mevzuatına aykırı şekilde düzenlenmiş olan sözleşmeler ile ilgili olarak belediyelere telefon ve yazı yoluyla yapılan uyarı ve yönlendirmeler sonucunda belediyelerin yeni uygulama konusunda bilgilendirilmeleri sağlanmışsa da bu gün gelinen nokta yeterli olmaktan uzaktır. 5393 sayılı Kanun kapsamında belediyelerde sözleşmeli personel istihdamının bir sistem olarak yerleştirilebilmesinin İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlıklarının bu konuda işbirliği ve ortak çalışması ile mümkün olabileceği düşünülmektedir.

## **REFERANSLAR**

- EKER, Ali Yıldırım (2005), Kamu Personel İstihdamında Yeni Bir Yaklaşım: Hizmet Satınalma
- Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu (2003)
- [www.yerelnet.org.tr](http://www.yerelnet.org.tr)
- [www.tesev.org.tr](http://www.tesev.org.tr)

## 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun ilgili maddeleri

### *Belediye teşkilâtı*

**Madde 48-** Belediye teşkilâtı, norm kadroya uygun olarak yazı işleri, malî hizmetler, fen işleri ve zabıta birimlerinden oluşur.

Beldenin nüfusu, fizikî ve coğrafi yapısı, ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile gelişme potansiyeli dikkate alınarak, norm kadro ilke ve standartlarına uygun olarak gerektiğinde sağlık, itfaiye, imar, insan kaynakları, hukuk işleri ve ihtiyaca göre diğer birimler oluşturulabilir. Bu birimlerin kurulması, kaldırılması veya birleştirilmesi belediye meclisinin kararıyla olur.

### *Norm kadro ve personel istihdamı*

**Madde 49-** Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde belediye meclisi kararıyla belirlenir.

Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda belediye meclisinin bilgisine sunulur.

Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümlenici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.

Avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süre ile orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye veya bağlı kuruluşta çalıştırılmaz.

Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurlar, belediye başkanının talebi, kendilerinin ve kurumlarının muvafakatiyle, belediyelerin birim müdürü ve üstü yönetici kadrolarında geçici olarak görevlendirilebilirler. Bu şekilde

görevlendirmelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) fıkrasında öngörülen şartlar dikkate alınır. Belediyelerde bu şekilde istihdam edilen personel kurumlarından izinli sayılırlar. Bu personelin görevlendirildikleri süre zarfındaki, görevlendirildikleri kadroya ait her türlü malî hakları ile kurumları tarafından karşılanması gereken sosyal güvenlik ve benzeri diğer hakları belediye tarafından ödenir. İzinli oldukları müddet, terfi ve emekliliklerinde hesaba katılır ve terfi haklarını kazananlar başkaca bir işleme lüzum kalmaksızın terfi ettirilirlir. Bu şekilde görevlendirilenler, görevlendirme süresinin sona ermesinden itibaren onbeş gün içerisinde yazılı olarak kurumlarına başvurmaları hâlinde en geç bir ay içerisinde kadrolarına veya müktesebine uygun başka bir kadroya atanırlar.

Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın, belediye başkanı, zorunlu gördüğü takdirde, nüfusu 50.000'e kadar olan belediyelerde bir, nüfusu 50.001-200.000 arasında olan belediyelerde iki, nüfusu 200.001-500.000 arasında olan belediyelerde üç, nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir. Bu şekilde görevlendirilen meclis üyelerine belediye başkanına verilen ödeneğin 2/3'ünü aşmamak üzere belediye meclisi tarafından belirlenecek aylık ödenek verilir ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilir. Bu şekilde görevlendirme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dâhil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmez ve belediye meclisinin görev süresini aşamaz. Sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları belediye bütçesinden karşılanır.

Belediyenin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin 213 sayılı Vergi Usul Kanununa göre belirlenecek yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın yüzde otuzunu aşamaz. Nüfusu 10.000'in altında olan belediyelerde bu oran yüzde kırk olarak uygulanır. Yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderleri bu oranların altına ininceye kadar yeni personel alımı yapılamaz. Yeni personel alımı nedeniyle bu oranın aşılması sebebiyle oluşacak kamu zararı, zararın oluştuğu tarihten itibaren hesaplanacak kanunî faiziyle birlikte belediye başkanından tahsil edilir. Personelin her türlü alacakları zamanında ve öncelikle ödenir.

Sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye memurlarına, başarı durumlarına göre toplam memur sayısının yüzde onunu ve Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayının (20.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere, hastalık ve yıllık izinleri dâhil olmak üzere, çalıştıkları sürelerle orantılı olarak encümen kararıyla yılda en fazla iki kez ikramiye ödenebilir.

#### *Personel devri*

**Madde 50-** Bu Kanunun 8 ve 11 inci maddeleri uyarınca tüzel kişiliği kaldırılan belediyelerin kadroları ve personeli; katılma hâlinde katıldıkları belediyeye, köye dönüştürülme hâlinde ilgili il özel idaresine devredilir. Devredilen personelden kadro ve görev unvanları değişmeyenler, aynı unvanlı kadrolara atanmış sayılırlar. Devredilen personelden durumlarına uygun boş kadro olmayanların veya mevcut kadro unvanı ile atamaları yapılamayanların kadro unvanları üç ay içerisinde ilgili belediye meclisi veya il genel meclisince aynı sınıf içerisinde kalmak kaydıyla değiştirilir. Bu değişiklikten itibaren bir ay içerisinde ilgililerin durumlarına uygun kadrolara atamaları yapılır. Söz konusu personel, atama işlemleri yapılmaya kadar devredildikleri belediye veya il özel idaresince ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebilirler. Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait aylık, ücret, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer malî haklarını devredildikleri belediye veya il özel idaresinden almaya devam ederler. Devredilen personelden memur statüsünde görev yapanların, atandıkları yeni kadrolarının aylık, ekgösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer malî hakları toplamının net tutarının, eski kadrolarına bağlı olarak en son ayda almakta oldukları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer malî hakları toplamı net tutarından az olması hâlinde aradaki fark giderilinceye kadar atandıkları kadrolarda kaldıkları sürece herhangi bir kesintiye tâbi olmaksızın tazminat olarak ödenir.

Tüzel kişiliği kaldırılan belediyelerde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personelin pozisyonları, avukat unvanlı pozisyonlar hariç olmak üzere, başka bir işleme gerek kalmaksızın devredildikleri belediye veya il özel idaresi adına vize edilmiş sayılır.

**T.C.**  
**İÇİŞLERİ BAKANLIĞI**  
**Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü**

Sayı : B.05.0.MAH.0.71.00.01/11493  
31.10.2005  
Konu : Sözleşmeli Personel İstihdamı.

.....VALİLİĞİNE  
(İl Mahalli İdareler Müdürlüğü)

Bilindiği üzere, 5393 sayılı Belediye Kanunu 13/07/2005 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş ve anılan Kanununun 49 uncu maddesinin üç, dört ve beşinci fıkralarında;

“Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu personelin, yürütecekleri hizmetler için ihdas edilmiş kadro unvanının gerektirdiği nitelikleri taşımaları şarttır. Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur. Bu fıkra hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığı unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.

Avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi ve harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadrosu bulunmayan veya işlerin azlığı nedeniyle bu unvanlarda kadrolu personel istihdamına ihtiyaç duyulmayan belediyelerde, bu hizmetlerin yürütülmesi amacıyla, haftanın ya da ayın belirli gün veya saatlerinde kısmi zamanlı olarak sözleşme ile personel çalıştırılabilir. Kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak personel sayısı yukarıda belirtilen her unvan için birden fazla olamaz ve bunlarla yapılacak sözleşme süresi takvim yılını aşamaz. Bunlara ödenecek net ücret, aynı unvanlı kadroların birinci derecesinin birinci kademesi için yapılması gereken bütün ödemeler toplamının net tutarının yarısını geçmemek ve çalıştırılacak süre ile orantılı olmak üzere belediye meclisi kararı ile tespit edilir.

Bu fıkra uyarınca sözleşmeli personel olarak çalıştırılanlar için iş sonu tazminatı ödenmez ve işsizlik sigortası primi yatırılmaz. Bunlardan yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tâbi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve aynı kişi birden fazla belediye veya bağlı kuruluşta çalıştırılmaz.

Üçüncü ve dördüncü fıkra hükümleri uyarınca çalıştırılacak personele her ne ad altında olursa olsun sözleşme ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılmaz ve ücret mahiyetinde aynî ya da nakdî menfaat temin edilmez. Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.”

hükümlerine yer verilmiştir.

Öte yandan, 5302 sayılı Kanunun 36 ncı maddesi ile il özel idarelerinde, 5355 sayılı Kanunun 22 nci maddesi ile de mahalli idare birliklerinde 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin yukarıda belirtilen hükümleri çerçevesinde sözleşmeli personel istihdamına imkan sağlanmıştır.

Ancak, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde düzenlenerek Bakanlığımıza ve Maliye Bakanlığına gönderilen sözleşme örneklerinin incelenmesinden, sözleşmelerde yukarıda belirtilen hükümlere uygun olmayan veya bu hükümlere açıkça aykırılık teşkil eden düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.

Bu nedenle, il özel idareleri, belediyeler ve mahalli idare birlikleri ile bunların bağlı kuruluşları tarafından 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi çerçevesinde sözleşmeli personel olarak istihdam edilecek kişiler hakkında kurumlar ile ilgililer arasında imzalanacak sözleşmelerde; tam zamanlı olarak istihdam edilecekler için Ek: 1 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin, kısmi zamanlı olarak istihdam edilenlerden halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalıştığını belgelendirenler için Ek: 2 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin, kısmi zamanlı olarak istihdam edilenlerden halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmadığını

belgelendirenler için Ek: 3 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin kullanılması ve ayrıca aşağıda maddeler halinde açıklanan hususlara titizlikle uyulması gerekli görülmüştür.

1- 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası kapsamına girmeyen alan ve kadro unvanlarında tam zamanlı sözleşmeli personel istihdamına gidilmeyecektir.

2- Sözleşmeli personel olarak istihdam edilmek istenen kişilerin mesleki unvanlarına uygun boş kadro unvanı bulunmayan kurumlar, tam zamanlı sözleşmeli personel istihdam etmeyeceklerdir.

3- Kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı sadece avukat, mimar, mühendis (inşaat mühendisi veya harita mühendisi olmak kaydıyla) ve veteriner kadro unvanları ile sınırlanmış olduğundan, bu kadro unvanları dışında kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdamı yapılmayacaktır.

Bu kadro unvanlarında ise sadece birer adet kısmi zamanlı sözleşmeli personel istihdam edilebilecektir.

4- Sözleşmeli personele ödenecek ücret, ilgili kurumların meclisi tarafından ve 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkrasındaki hükümler dikkate alınarak net tutar olarak tespit olunacaktır. Kurumların yetkili meclisleri tarafından ücret tespiti yapılmaksızın sözleşme imzalanmayacak ve sözleşmelerin başlangıç tarihi yukarıda belirtilen meclis kararından daha önceki bir tarih olarak belirlenmeyecektir.

İlgililere sözleşmenin başlangıç tarihinden önceki dönemlere ilişkin olarak herhangi bir ücret veya başka bir mali hak verilmeyecektir.

5- Ücretler, sözleşmede mutlaka net tutar olarak belirtilecek ve her ayın başında peşin olarak ödenecektir.

6- Sözleşmeli personele fazla mesai yaptırılması halinde, fazla mesai karşılığı olarak herhangi bir ücret ödenmeyecektir.

7- 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin beşinci fıkrasında, sözleşmeli personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edileceklerle ilişkin esas ve usulleri düzenleyen 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 10 uncu ve 11 nci maddelerinden ise, sözleşmeli personelin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olacakları anlaşılmaktadır. Bu itibarla, yapılacak sözleşmelerde, sözleşmeli personelin Sosyal Sigortalar Kurumu dışında bir sosyal güvenlik kuruluşu ile ilişkilendirilmesi yönünde herhangi bir hükme yer verilmeyecektir.

8- Sözleşmelerde, sözleşmeli personelin işçi sendikalarına üye olmasına imkan tanıyacak herhangi bir düzenlemeye yer verilmeyecektir.

9- Başka bir kurumda kısmi zamanlı sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlerle sözleşme yapılmayacaktır.

10- Sözleşmeler bir bütçe yılı ile sınırlı olduğundan, sözleşmelerde sözleşmenin sona erme tarihi olarak bütçe yılının (takvim yılının) bitimini aşacak şekilde tarih belirlenmeyecektir.

11- Kurumlar, işin yürütümünden kaynaklanacak hususlara ilişkin özel nitelikli hükümleri, sözleşmenin diğer esaslarına aykırı olmamak kaydıyla boş bırakılan madde içerisinde düzenleyeceklerdir.

12- Sözleşme süresinin bitmesine rağmen; tam zamanlı olarak istihdam edilenler için hastalık ve analık izni, kısmi zamanlı olarak istihdam edilenler için ise hastalık izni dolayısıyla ücret ödemeye devam olunanların yerine bu süre içinde başka bir kişi kadrolu veya sözleşmeli olarak istihdam edilmeyecektir.

13- Yeni yılda da çalıştırılmaya devam edilmesi uygun görülenler için yeni yıl itibarıyla hesaplanacak ücret tavanı aşılmamak kaydıyla, ücret tespitine ilişkin meclis kararı mutlaka Ocak ayı içinde alınacak ve sözleşmelerin yenileme işlemleri de yine Ocak ayı içerisinde tamamlanacaktır.

14- Maliye Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığına gönderilecek sözleşme örneklerine, sözleşmeli personel istihdamına dayanak teşkil eden kadro unvanının önceden hangi birime tahsis edilmiş olduğuna dair bir bilgi yazısı ile sözleşmenin imzalandığı tarih itibarıyla ilgili idarenin memur kadrolarının kadro unvanı ve dereceler itibarıyla dolu boş durumlarını gösteren cetveller ve sözleşmeli personele ödenecek ücretin tespitine ilişkin meclis kararı da eklenecektir.

15- 5272 sayılı Kanuna ya da 5393 sayılı Kanuna göre taraflar arasında daha önceden yapılmış olan hizmet sözleşmelerinin tamamı iptal edilerek, bunlardan durumları yukarıda belirtilen hususlara uyanlar ile;

- Tam zamanlı olarak istihdam edilecekler için EK: 1 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin,

- Kısmi zamanlı olarak istihdam edilenlerden halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalıştığını belgelendirenler için EK: 2 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin,

- Kısmi zamanlı olarak istihdam edilenlerden halen bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmadığını belgelendirenler için EK: 3 Sayılı Tip Sözleşme Örneğinin,

kullanılması suretiyle yeniden sözleşme yapılacaktır. Bu sözleşme örnekleri de bu Tebliğin 14 üncü maddesinde yer alan hususlar dikkate alınarak, sözleşmelerinin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde Bakanlığımıza ve Maliye Bakanlığına gönderilecektir. Durumları yukarıda belirtilen hususlara uymayanların ise derhal görevlerine son verilecektir.

16- Daha önce yapılmış olan hizmet sözleşmelerine hüküm konulmak suretiyle 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile ilişkilendirilenler için T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ile irtibata geçilerek bu

durumda olanlar için yatırılmış kesenek ve kurum karşılıkları geri talep edilecek ve ilgililerin 506 sayılı sosyal Sigortalar Kanunu ile ilişkilendirilmeleri sağlanacaktır.

17- 5393 sayılı Kanundan önce yürürlükte bulunan 5272 sayılı Belediye Kanununa veya 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununa göre yapılmış sözleşmeler, 5393 sayılı Kanunda belirtilen esas ve usullere aykırılık teşkil etmesi sebebiyle geçersiz işlem niteliğinde bulunduğundan, bu sözleşmelere istinaden yapılmış olan ödemelerin 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan “Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir.

Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur...” hükmüne göre belirlenecek azami tutarı aşan kısmının kurum bütçesine iadesi sağlanacaktır.

18- 5393 sayılı Kanun çerçevesinde çalıştırılacak sözleşmeli personele ilişkin olarak bazı unvanlar itibarıyla 01.07.2005 - 31.12.2005 tarihleri arasında geçerli olan ücret tavanları EK: 4’de yer alan Tabloda gösterilmiş olup, sözleşmeli personele ödenecek net ücret; kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek sözleşmeli personel için söz konusu Tablonun (B) sütununda yer alan tutarları, tam zamanlı olarak istihdam edilecek sözleşmeli personel için ise aynı Tablonun (C) sütununda yer alan tutarları geçmemek üzere, kurumların yetkili meclisleri tarafından belirlenecektir. İlgili kurumların yetkili meclisleri bu tutarların altında ücret tespitine yetkilidir.

Bilgilerinizi ve iliniz dahilindeki il özel idaresi ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik ve müesseselere duyurulmasını rica ederim.

**Abdülkadir AKSU**  
**Bakan**

Eki : 3 Adet Hizmet Sözleşmesi

5393 SAYILI BELEDİYE KANUNUNUN 49 UNCU MADDESİNİN ÜÇÜNCÜ FIKRASI GEREĞİNCE

► TAM ZAMANLI ◀

OLARAK ÇALIŞTIRILACAK SÖZLEŞMELİ PERSONELE İLİŞKİN HİZMET SÖZLEŞMESİ

..... adına hareket eden ..... ile  
..... Belediyesinde/İl Özel İdaresinde/Birliğinde boş bulunan ..... dereceli ..... kadro  
unvanına ilişkin görevleri yürütmek üzere istihdam edilecek olan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödenmesini  
gerektirecek çalışması bulunmadığını belgeleyen..... arasında aşağıdaki şartlarda bu hizmet  
sözleşmesi yapılmıştır.

Sözleşmede geçen "Kurum" deyimini, ....., Belediyesini/İl Özel  
İdaresini/Birliğini, "Sözleşmeli personel" deyimini bu sözleşme hükümlerine göre çalıştırılacak .....  
isimli kişiyi tanımlamaktadır.

**Madde 1-** Sözleşmeli personel, Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde  
göreviyle ilgili olarak kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt eder. Sözleşmeli personel sözleşmesinde belirtilen görev  
dışında başka bir işte çalıştırılmaz.

**Madde 2-** Sözleşmeli personel, izin almaksızın görev alanına ilişkin hususlarda beyanda bulunamaz, kendisine yetki  
verilmediği müddetçe Kurumu adına açıklama yapamaz ve görevi sırasında edinmiş olduğu gizli bilgileri görevinden ayrılmış  
olsa bile Kurumun yazılı izni olmaksızın açıklayamaz.

**Madde 3-** Görevi sona eren sözleşmeli personel, görevi sırasında kendisine teslim edilmiş olunan her türlü araç,  
gereç ve malzeme ile belge ve dokümanı geri teslim etmek zorundadır. İlgili mevzuatında geri teslimin özel usul ve esaslara  
bağlanmış olması halinde bu usul ve esaslara uyulması zorunludur.

**Madde 4-** Sözleşmeli personel çalışma gün ve saati olarak, kurumda çalışan Devlet memurları için belirlenmiş olan  
çalışma gün ve saatlerine uymak zorundadır.

**Madde 5-** Sözleşmeli personele, yapacağı hizmete karşılık ..... Belediyesi Meclisinin/İl Genel  
Meclisinin/Birliği Meclisinin .../.../... tarihli ve ..... sayılı kararına göre sözleşme süresince her ay net olarak  
(.....) YTL ücret ödenir. Devlet memuru aylıklarında genel bir artış yapılması durumunda, bu sözleşme ücreti yeni  
bir Meclis kararı alınmasına gerek bulunmaksızın aynı oran ve/veya miktarda artırılır. Ödemeler her aybaşında peşin olarak  
yapılır.

Ay sonundan önce ayrılmalarda, sosyal güvenlik kurumlarının kendi mevzuatına göre aylık bağlanması veya ölüm  
sebebiyle sözleşmeye son verilmesi halleri dışında, kalan günlere düşen ücret tutarı sözleşmeli personelden re'sen geri alınır.

Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesine göre  
tespit olunacak miktarı geçmemek kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesi gereğince avukatlara ödenecek  
vekalet ücretleri hariç) herhangi bir ad altında aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.

Sözleşmeli personele, normal çalışma saatleri dışında veya tatil günlerinde yapacağı çalışmalar karşılığında ayrıca  
herhangi bir ücret ödenemez.

**Madde 6-** Sözleşmeli personel, sosyal güvenlik açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir.

**Madde 7-** Bu sözleşmenin düzenlenmesinden doğan her türlü gider (damga vergisi hariç) Kurum tarafından  
karşılanır.

**Madde 8-** Sözleşmeli personel, 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7 nci maddesinde  
belirtilen esas ve usuller çerçevesinde ve aynı maddede gösterilen yönteme göre yapılacak hesaplama neticesinde bulunan  
miktarında iş sonu tazminatı hakkından yararlandırılır.

**Madde 9-** Görev mahalli dışında geçici olarak görevlendirilen sözleşmeli personelin gündelik ve yol masrafı, 6245  
sayılı Harcırah Kanununda düzenlenmiş olan esas ve usuller çerçevesinde ve ..... dereceli Devlet memuru için belirlenmiş  
olan tutar dikkate alınarak hesaplanır.

**Madde 10-** Sözleşmeli personel, kazanç getirici başka herhangi bir iş yapamaz.

Toplu müracaat ve şikayet, görevini aksatmak amacı ile işi yavaşlatma gibi eylem ve hareketlerde bulunamaz, greve  
katılamaz ve grevi destekleyemez, herhangi bir siyasi partiye üye olamaz ve siyasi faaliyetlere katılamaz. Yaptığı işlerden  
veya görevinden dolayı menfaat temin edemeyeceği gibi doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye isteyemez ve kabul  
edemez, iş sahiplerinden borç talep edemez ve alamaz.

**Madde 11-** ..... Belediyesinde/İl Özel İdaresinde/Birliğinde sözleşmeli personel olarak bir hizmet yılını doldurmuş olmak kaydıyla; 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda sosyal güvenlik kurumlarına prim ödemek suretiyle geçen hizmet süreleri toplamı on yıla kadar olan sözleşmeli personele bir takvim yılı içerisinde yirmi gün, toplam hizmet süresi on yıldan fazla olanlara ise otuz gün ücretli yıllık izin verilir. Yılı içerisinde kullanılmayan izinler ertesi yıla devredilemez ve kullanılmayan izin süreleri için ayrıca ücret ödenemez.

**Madde 12-** Sözleşmeli personele, resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar sebebiyle bir takvim yılında 30 güne kadar ücretli hastalık izni verilir ve hastalık izni süresine ilişkin olarak sosyal güvenlik kurumları tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi halinde bu tutar ücretinden düşülür.

Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretsiz izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir.

Sözleşmeli kadın personele, bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında sözkonusu personel saat seçimi hakkına sahiptir.

Sözleşmeli personelin isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için üç gün ücretli mazeret izni verilir.

Kurum, bu maddede belirtilen hakların kullanılmasından dolayı hizmet sözleşmesini feshedemez. Hizmet sözleşmesinin geçerlilik süresinin birinci ve ikinci fıkrada belirtilen izin müddetleri içerisinde sona ermesi ve sözleşmenin yenilenmemiş olması halinde ise, sözleşmeli personelin kalan hastalık izni süreleri hakkında bu sözleşmede belirtilen ücret tutarı esas alınarak birinci fıkra hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

**Madde 13- a)** Sözleşmeli personelin, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine veya 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre yürüteceği görev itibariyle sözleşmeli personel olabilme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birini sonradan kaybetmesi halinde sözleşme feshedilmiş sayılır.

**b)** Bu sözleşme hükümlerine, 5393 sayılı Belediye Kanununa ve tabi olduğu diğer mevzuat hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen sözleşmeli personele, Kurumu tarafından gerekçesi ile birlikte bu durumu yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme kendiliğinden sona erer.

**c)** Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir. Sözleşmeli personel mücbir sebeplerin varlığı halinde bir aylık süreye uymak zorunda değildir.

**d)** Bu sözleşme, sözleşmeli personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

**Madde 14-** Sözleşmeli personel (yukarıdaki maddelerde belirtilen hak ve yükümlülüklerde herhangi bir değişiklik yapılması sonucunu doğurmak kaydıyla) kendisine verilen görevlerin yürütümüne ya da işin niteliğine ilişkin olarak ise;

a).....

b).....

c).....

d).....

.....

.....

hususlarına uymak zorundadır.

**Madde 15-** Bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlık ..... Mahkemeleri tarafından çözümlenir.

**Madde 16-** İşbu sözleşme .../.../.... tarihinden .../.../.... tarihine kadar geçerlidir.

**Madde 17-** Bu sözleşme, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin üçüncü ve beşinci fıkraları uyarınca akdedilmiştir. Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının (3 üncü maddesinin birinci fıkrası, 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 8 inci maddesi ve 14 üncü maddesi hariç olmak kaydıyla) 5393 sayılı Belediye Kanununa aykırı olmayan hükümleri ile 5393 sayılı Belediye Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

**Sözleşmeli Personel**

**Kurum Yetkilisi**

5393 SAYILI BELEDİYE KANUNUNUN 49 UNCU MADDESİNİN DÖRDÜNCÜ FIKRASI GEREĞİNCE

► KISMİ ZAMANLI ◀

OLARAK ÇALIŞTIRILACAK SÖZLEŞMELİ PERSONELE İLİŞKİN HİZMET SÖZLEŞMESİ

► (BU SÖZLEŞME SEBEBİYLE SSK İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ GEREKMEYENLER İÇİN) ◀

..... adına hareket eden ..... ile  
..... Belediyesinde/İl Özel İdaresinde/Birliğinde ..... kadro unvanına ilişkin görevleri yürütmek üzere kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek olan ve kurumumuz dışındaki işler sebebiyle halen..... sicil numarası ile Sosyal Sigortalar Kurumuna/Bağ-Kur'a prim ödemesi gereken..... arasında aşağıdaki şartlarda bu hizmet sözleşmesi yapılmıştır.

Sözleşmede geçen "Kurum" deyimi, ....., Belediyesini/İl Özel İdaresini/Birliğini, "Sözleşmeli personel" deyimi bu sözleşme hükümlerine göre kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak ..... isimli kişiyi tanımlamaktadır.

**Madde 1-** Sözleşmeli personel, Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili olarak kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt eder. Sözleşmeli personel sözleşmesinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.

**Madde 2-** Sözleşmeli personel, izin almaksızın görev alanına ilişkin hususlarda beyanda bulunamaz, kendisine yetki verilmediği müddetçe Kurumu adına açıklama yapamaz ve görevi sırasında edinmiş olduğu gizli bilgileri görevinden ayrılmış olsa bile Kurumun yazılı izni olmaksızın açıklayamaz.

**Madde 3-** Görevi sona eren sözleşmeli personel, görevi sırasında kendisine teslim edilmiş olunan her türlü araç, gereç ve malzeme ile belge ve dokümanı geri teslim etmek zorundadır. İlgili mevzuatında geri teslimin özel usul ve esaslara bağlanmış olması halinde bu usul ve esaslara uyulması zorunludur.

**Madde 4-** Sözleşmeli personelin aylık/haftalık çalışma gün sayısı (...) gün olup, çalışılacak her gün için ise günde (...) saattir.

**Madde 5-** Sözleşmeli personele, yapacağı hizmete karşılık ..... Belediyesi Meclisinin/İl Genel Meclisinin/Birliği Meclisinin .../.../... tarihi ve ..... sayılı kararına göre sözleşme süresince her ay net olarak (.....) YTL ücret ödenir. Devlet memuru aylıklarında genel bir artış yapılması durumunda, bu sözleşme ücreti yeni bir Meclis kararı alınmasına gerek bulunmaksızın aynı oran ve/veya miktarda artırılır. Ödemeler her aybaşında peşin olarak yapılır.

Ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesi hali hariç, ay sonundan önce ayrılmalarda kalan günlere düşen ücret tutarı sözleşmeli personelden re'sen geri alınır.,

Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesine göre tespit olunacak miktarı geçmemek kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesi gereğince avukatlara ödenecek vekalet ücretleri hariç) herhangi bir ad altında aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.

Sözleşmeli personele, bu sözleşme ile belirlenen gün ve çalışma saatleri dışında yapacağı çalışmalar karşılığında ayrıca herhangi bir ücret ödenemez.

**Madde 6-** Bu sözleşmenin düzenlenmesinden doğan her türlü gider (damga vergisi hariç) Kurum tarafından karşılanır.

**Madde 7-** Sözleşmeli personel adına sosyal güvenlik kurumlarına, sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz ve işsizlik sigortası primi ödenmez.

**Madde 8-** Sözleşmeli personele 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7 nci maddesinde düzenlenen iş sonu tazminatı ödenmez.

**Madde 9-** Görev mahalli dışında geçici olarak görevlendirilen sözleşmeli personelin gündelik ve yol masrafı, 6245 sayılı Harcırah Kanununda düzenlenmiş olan esas ve usuller çerçevesinde ve ..... dereceli Devlet memuru için belirlenmiş olan tutar dikkate alınarak hesaplanır.

**Madde 10-** Sözleşmeli personel, toplu müracaat ve şikayet, görevini aksatmak amacı ile işi yavaşlatma gibi eylem ve hareketlerde bulunamaz, greve katılamaz ve grevi destekleyemez. Yaptığı işlerden veya görevinden dolayı menfaat temin

edemeyeceği gibi doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye isteyemez ve kabul edemez, iş sahiplerinden borç talep edemez ve alamaz.

Sözleşmeli personel, bu sözleşme gereğince yürüteceği görevlere ilişkin olarak üçüncü kişiler adına Kuruma karşı iş ve işlem yapamaz ve Kurumunun taraf olduğu davalarda karşı tarafın vekili olamaz.

**Madde 11-** Sözleşmeli personele, resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar sebebiyle bir takvim yılında çalışma günlerine tekabül edip etmediğine bakılmaksızın en fazla 30 güne kadar hastalık izni verilir. Bu şekilde hastalık izni verilenlere, hastalık izni süresi içerisinde kalan ve bu sözleşme gereğince çalışılması gereken gün ve çalışma saatine ilişkin ücreti ödenmeye devam olunur.

Kurum, hastalık izni süresi içerisinde hizmet sözleşmesini feshedemez. Hizmet sözleşmesinin geçerlilik süresinin birinci fıkrada belirtilen izin müddetleri içerisinde sona ermesi ve sözleşmenin yenilenmemiş olması halinde ise, kalan hastalık izni süreleri hakkında bu sözleşmede belirtilen ücret tutarı esas alınarak birinci fıkra hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Sözleşmeli personelin isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için üç gün mazeret izni verilir. Bu fıkra gereğince verilecek izinler, izin verilmesini gerektiren olayın gerçekleştirildiği günden başlatılır ve mazeret izni kullanılacak günlerin çalışma günlerine tekabül edip etmediğine bakılmaz. Bu şekilde mazeret izni verilenlere, mazeret izni süresi içerisinde kalan ve bu sözleşme gereğince çalışılması gereken gün ve çalışma saatlerine ilişkin ücretleri ödenmeye devam olunur.

**Madde 12- a)** Sözleşmeli personelin, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine veya 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre yürüteceği görev itibarıyla sözleşmeli personel olabilme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birini sonradan kaybetmesi halinde sözleşme feshedilmiş sayılır.

**b)** Bu sözleşme hükümlerine, 5393 sayılı Belediye Kanununa ve tabi olduğu diğer mevzuat hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen sözleşmeli personele, Kurumu tarafından gerekçesi ile birlikte bu durumu yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme kendiliğinden sona erer.

**c)** Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir. Sözleşmeli personel mücbir sebeplerin varlığı halinde bir aylık süreye uymak zorunda değildir.

**d)** Bu sözleşme, sözleşmeli personelin sözleşmenin geçerlilik süresi içerisinde bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödemeyi gerektiren çalışmasına son vermesi halinde kendiliğinden sona erer.

**e)** Bu sözleşme, sözleşmeli personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

**Madde 13-** Sözleşmeli personel (yukarıdaki maddelerde belirtilen hak ve yükümlülüklerde herhangi bir değişiklik yapılması sonucunu doğurmak kaydıyla) kendisine verilen görevlerin yürütümüne ya da işin niteliğine ilişkin olarak ise;

a).....

b).....

c).....

d).....

.....

.....

hususlarına uymak zorundadır.

**Madde 14-** Bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlık ..... Mahkemeleri tarafından çözümlenir.

**Madde 15-** İşbu sözleşme .../.../.... tarihinden .../.../.... tarihine kadar geçerlidir.

**Madde 16-** Bu sözleşme, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları uyarınca akdedilmiştir. Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının (3 üncü maddesinin birinci fıkrası, 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 7 nci maddesi, 9 uncu maddesi, 10 uncu maddesi, 11 inci maddesi ve 14 üncü maddesi hariç olmak kaydıyla) 5393 sayılı Belediye Kanununa aykırı olmayan hükümleri ile 5393 sayılı Belediye Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

**Sözleşmeli Personel**

**Kurum Yetkilisi**

**5393 SAYILI BELEDİYE KANUNUNUN 49 UNCU MADDESİNİN DÖRDÜNCÜ FIKRASI GEREĞİNCE**

**► KISMİ ZAMANLI ◀**

**OLARAK ÇALIŞTIRILACAK SÖZLEŞMELİ PERSONELE İLİŞKİN HİZMET SÖZLEŞMESİ**

**► (BU SÖZLEŞME SEBEBİYLE SSK İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ GEREKENLER İÇİN) ◀**

..... adına hareket eden ..... ile  
..... Belediyesinde/İl Özel İdaresinde/Birliğinde ..... kadro unvanına ilişkin görevleri yürütmek üzere kısmi zamanlı olarak istihdam edilecek olan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödenmesini gerektirecek çalışması bulunmadığını belgeleyen ..... arasında aşağıdaki şartlarda bu hizmet sözleşmesi yapılmıştır.

Sözleşmede geçen "Kurum" deyimi, ....., Belediyesini/İl Özel İdaresini/Birliğini, "Sözleşmeli personel" deyimi bu sözleşme hükümlerine göre kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak ..... isimli kişiyi tanımlamaktadır.

**Madde 1-** Sözleşmeli personel, Kurumca gösterilecek görev yerlerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili olarak kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt eder. Sözleşmeli personel sözleşmesinde belirtilen görev dışında başka bir işte çalıştırılmaz.

**Madde 2-** Sözleşmeli personel, izin almaksızın görev alanına ilişkin hususlarda beyanda bulunamaz, kendisine yetki verilmediği müddetçe Kurumu adına açıklama yapamaz ve görevi sırasında edinmiş olduğu gizli bilgileri görevinden ayrılmış olsa bile Kurumun yazılı izni olmaksızın açıklayamaz.

**Madde 3-** Görevi sona eren sözleşmeli personel, görevi sırasında kendisine teslim edilmiş olunan her türlü araç, gereç ve malzeme ile belge ve dokümanı geri teslim etmek zorundadır. İlgili mevzuatında geri teslimin özel usul ve esaslara bağlanmış olması halinde bu usul ve esaslara uyulması zorunludur.

**Madde 4-** Sözleşmeli personelin aylık/haftalık çalışma gün sayısı (...) gün olup, çalışılacak her gün için ise günde (...) saattir.

**Madde 5-** Sözleşmeli personele, yapacağı hizmete karşılık ..... Belediyesi Meclisinin/İl Genel Meclisinin/Birliği Meclisinin .../.../... tarihli ve ..... sayılı kararına göre sözleşme süresince her ay net olarak (.....) YTL ücret ödenir. Devlet memuru aylıklarında genel bir artış yapılması durumunda, bu sözleşme ücreti yeni bir Meclis kararı alınmasına gerek bulunmaksızın aynı oran ve/veya miktarda artırılır. Ödemeler her aybaşında peşin olarak yapılır.

Ay sonundan önce ayrılmalarda, sosyal güvenlik kurumlarının kendi mevzuatına göre aylık bağlanması veya ölüm sebebiyle sözleşmeye son verilmesi halleri dışında, kalan günlere düşen ücret tutarı sözleşmeli personelden re'sen geri alınır.

Sözleşmeli personele, sözleşme ücreti dışında (657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 146 ncı maddesine göre tespit olunacak miktarı geçmemek kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 82 nci maddesi gereğince avukatlara ödenecek vekalet ücretleri hariç) herhangi bir ad altında aynı veya nakdi ödeme yapılamaz.

Sözleşmeli personele, bu sözleşme ile belirlenen gün ve çalışma saatleri dışında yapacağı çalışmalar karşılığında ayrıca herhangi bir ücret ödenemez.

**Madde 6-** Sözleşmeli personel sosyal güvenlik açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabidir.

**Madde 7-** Bu sözleşmenin düzenlenmesinden doğan her türlü gider (damga vergisi hariç) Kurum tarafından karşılanır.

**Madde 8-** Sözleşmeli personele 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 7 nci maddesinde düzenlenen iş sonu tazminatı ödenmez ve adına işsizlik sigortası primi yatırılmaz.

**Madde 9-** Görev mahalli dışında geçici olarak görevlendirilen sözleşmeli personelin gündelik ve yol masrafı, 6245 sayılı Harcırah Kanununda düzenlenmiş olan esas ve usuller çerçevesinde ve ..... dereceli Devlet memuru için belirlenmiş olan tutar dikkate alınarak hesaplanır.

**Madde 10-** Sözleşmeli personel, toplu müracaat ve şikayet, görevini aksatmak amacı ile işi yavaşlatma gibi eylem ve hareketlerde bulunamaz, greve katılamaz ve grevi destekleyemez. Yaptığı işlerden veya görevinden dolayı menfaat temin edemeyeceği gibi doğrudan doğruya veya aracı eliyle hediye isteyemez ve kabul edemez, iş sahiplerinden borç talep edemez ve alamaz.

Sözleşmeli personel, bu sözleşme gereğince yürüteceği görevlere ilişkin olarak üçüncü kişiler adına Kuruma karşı iş ve işlem yapamaz ve Kurumunun taraf olduğu davalarda karşı tarafın vekili olamaz.

**Madde 11-** Sözleşmeli personele, resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar sebebiyle bir takvim yılında çalışma günlerine tekabül edip etmediğine bakılmaksızın en fazla 30 güne kadar hastalık izni verilir. Bu şekilde hastalık izni verilenlere, hastalık izni süresi içerisinde kalan ve bu sözleşme gereğince çalışılması gereken gün ve çalışma saatine ilişkin ücreti ödenmeye devam olunur ve hastalık izni süresi içerisinde ücret ödenen günlere ilişkin olarak sosyal güvenlik kurumları tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi halinde bu tutar ücretinden düşülür.

Kurum, hastalık izni süresi içerisinde hizmet sözleşmesini feshedemez. Hizmet sözleşmesinin geçerlilik süresinin birinci fıkrada belirtilen izin müddetleri içerisinde sona ermesi ve sözleşmenin yenilenmemiş olması halinde ise, kalan hastalık izni süreleri hakkında bu sözleşmede belirtilen ücret tutarı esas alınarak birinci fıkra hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Sözleşmeli personelin isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde iki gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde her olay için üç gün mazeret izni verilir. Bu fıkra gereğince verilecek izinler, izin verilmesini gerektiren olayın gerçekleştirildiği günden başlatılır ve mazeret izni kullanılacak günlerin çalışma günlerine tekabül edip etmediğine bakılmaz. Bu şekilde mazeret izni verilenlere, mazeret izni süresi içerisinde kalan ve bu sözleşme gereğince çalışılması gereken gün ve çalışma saatlerine ilişkin ücretleri ödenmeye devam olunur.

**Madde 12- a)** Sözleşmeli personelin, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesine veya 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararına göre yürüteceği görev itibarıyla sözleşmeli personel olabileme şartlarından herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması veya bu şartlardan birini sonradan kaybetmesi halinde sözleşme feshedilmiş sayılır.

**b)** Bu sözleşme hükümlerine, 5393 sayılı Belediye Kanununa ve tabii olduğu diğer mevzuat hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen sözleşmeli personele, Kurumu tarafından gerekçesi ile birlikte bu durumu yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme kendiliğinden sona erer.

**c)** Taraflar, bir ay önce ihbar etmek şartıyla sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebilir. Sözleşmeli personel mücbir sebeplerin varlığı halinde bir aylık süreye uymak zorunda değildir.

**d)** Bu sözleşme, sözleşmeli personelin sözleşmenin geçerlilik süresi içerisinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna prim ödemeyi gerektirecek şekilde ayrıca çalışmaya başlaması halinde kendiliğinden sona erer.

**e)** Bu sözleşme, sözleşmeli personelin 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

**Madde 13-** Sözleşmeli personel (yukarıdaki maddelerde belirtilen hak ve yükümlülüklerde herhangi bir değişiklik yapılması sonucunu doğurmamak kaydıyla) kendisine verilen görevlerin yürütümüne ya da işin niteliğine ilişkin olarak ise;

a).....

b).....

c).....

d).....

.....

.....

hususlarına uymak zorundadır.

**Madde 14-** Bu sözleşmeden doğacak uyuşmazlık ..... Mahkemeleri tarafından çözümlenir.

**Madde 15-** İşbu sözleşme .../.../.... tarihinden .../.../.... tarihine kadar geçerlidir.

**Madde 16-** Bu sözleşme, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları uyarınca akdedilmiştir. Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 06.06.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının (3 üncü maddesinin birinci fıkrası, 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 7 nci maddesi, 9 uncu maddesi, 10 uncu maddesi, 11 nci maddesi ve 14 üncü maddesi hariç olmak kaydıyla) 5393 sayılı Belediye Kanununa aykırı olmayan hükümleri ile 5393 sayılı Belediye Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

**Sözleşmeli Personel**

**Kurum Yetkilisi**

## BAKANLAR KURULU KARARI

### Karar Sayısı : 2006/9809

Ekli "Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına İlişkin Esaslar"ın yürürlüğe konulması; İçişleri Bakanlığının 6/10/2005 tarihli ve 9878 sayılı yazısına göre, Bakanlar Kurulu'nca 29/11/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER**  
CUMHURBAŞKANI

Recep Tayyip ERDOĞAN  
Başbakan

A. GÜL Dışişleri Bak. ve Başb. Yrd.	A. ŞENER Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	M. A. ŞAHİN Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	B. ATALAY Devlet Bakanı
A. BABACAN Devlet Bakanı	M. A. ŞAHİN Devlet Bakanı V.	N. ÇUBUKÇU Devlet Bakanı	K. TÜZMEN Devlet Bakanı
C. ÇİÇEK Adalet Bakanı	M. V.GÖNÜL Milli Savunma Bakanı	A.AKSU İçişleri Bakanı	K. UNAKITAN Maliye Bakanı
H. ÇELİK Milli Eğitim Bakanı	F. N.ÖZAK Bayındırlık ve İskan Bakanı	R.AKDAĞ Sağlık Bakanı	B. YILDIRIM Ulaştırma Bakanı
M. M. EKER Tarım ve Köyişleri Bakanı	M. BAŞESGİOĞLU Çalışma ve Sos. Güv. Bakanı	A. COŞKUN Sanayi ve Ticaret Bakanı	
M.H.GÜLER Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	A. KOÇ Kültür ve Turizm Bakanı	O. PEPE Çevre ve Orman Bakanı	

### BELEDİYE VE BAĞLI KURULUŞLARI İLE MAHALLİ İDARE BİRLİKLERİ NORM KADRO İLKE VE STANDARTLARINA İLİŞKİN ESASLAR

#### **Amaç**

**MADDE 1 -** (1) Bu Esasların amacı; kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılması, yerel hizmetlerin dengeli dağılımının temin edilmesi, belediyeler tarafından sunulan hizmetlerde kalitenin artırılması, ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının sağlanmasıdır.

#### **Kapsam**

**MADDE 2 -** (1) Bu Esaslar belediyeler ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde istihdam edilen memur ve süreklili işçi statüsündeki personeli kapsar.

#### **Hukuki dayanak**

**MADDE 3 -** (1) Bu Esaslar 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanununun 21 ve 28 inci maddeleri ile 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun 17 ve 22 nci maddelerine dayanılarak düzenlenmiştir.

#### **Ekler**

**MADDE 4 -** (1) Bu Esasların ekleri aşağıda belirtilen cetvel, liste ve kütüklerden oluşur:

- Ek-1 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri,
- Ek-2 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvelleri,
- Ek-3 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Unvanları Listeleri,
- Ek-4 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Kütükleri,
- Ek-5 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvelleri.

#### **Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri tasnif cetvelleri**

**MADDE 5 -** (1) Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre altı ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

- a) (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri,
- b) (B) Grubu: İl Belediyeleri,
- c) (C) Grubu: Büyükşehir İlçe ve İlk Kademe Belediyeleri,
- ç) (D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri,
- d) (E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları,

e) (F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri,  
şeklinde tespit edilmiş ve bu Esaslara eklenmiştir. Her grup kendi içerisinde nüfusuna göre alt gruplara ayrılmış; (B), (C) ve (D) gruplarındaki belediyeler; ilçe merkezi, sanayi veya ticaret ve turizm niteliklerinden birini taşıması durumunda bir üst, iki ya da daha çok özelliğe sahip olması durumunda ise en fazla iki üst nüfus grubuna çıkarılmıştır. (E) grubunda yer alan belediye bağlı kuruluşları ile (F) grubunda yer alan mahalli idare birlikleri hizmet özelliklerine göre tasnif edilmiştir.

(2) Bu Esasların ekinde yer alan Ek-1 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvellerinde; belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin ait oldukları alt gruplar ile bu alt gruplarda bulunmalarına esas teşkil eden niteliklerden hangilerine sahip oldukları ve grup yükselme adımları gösterilmiştir.

#### **Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri norm kadro standartları cetvelleri**

**MADDE 6 -** (1) 5 inci maddede belirtilen cetvele göre tasnif edilen; (A), (B), (C), (D), (E) ve (F) grupları ile bu gruplara ait alt gruplara ilişkin norm kadro standartları, bu Esaslara ekli Ek-2 Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvellerinde belirlenmiştir. Buna Göre;

- a) (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli 5 alt grup,
  - b) (B) Grubu: İl Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli 8 alt grup,
  - c) (C) Grubu: Büyükşehir İlçe ve İlk Kademe Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli 20 alt grup,
  - ç) (D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri Norm Kadro Standartları Cetveli 15 alt grup,
  - d) (E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları Norm Kadro Standartları Cetveli 8 alt grup,
  - e) (F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetveli 2 alt grup,
- olarak tespit edilmiştir.

(2) Ek-2 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri kadrolarını, norm kadro standartları cetvellerinde her alt grup için belirlenen standarda uygun olarak tespit ederler.

#### **Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri kadro unvanları**

**MADDE 7 -** (1) Alt gruplar itibarıyla belirlenen ve her alt grup için norm kadro standartları cetvellerinde öngörülen Ek-3 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Unvanları Listeleri;

- a) (I) Sayılı Liste: Diğer Daire Başkanları (Büyükşehir Belediyeleri) Kadro Unvanları,
  - b) (II) Sayılı Liste: Diğer Daire Başkanları (Su ve Kanalizasyon İdareleri ile Diğer Bağlı Kuruluşlar) Kadro Unvanları,
  - c) (III) Sayılı Liste: Diğer Müdürler (B, C ve D Grupları) Kadro Unvanları,
  - ç) (IV) Sayılı Liste: İdari Personel Kadro Unvanları,
  - d) (V) Sayılı Liste: Teknik Personel Kadro Unvanları,
  - e) (VI) Sayılı Liste: Sağlık Personeli Kadro Unvanları,
  - f) (VII) Sayılı Liste: Yardımcı Hizmet Personeli Kadro Unvanları,
- olarak tespit edilmiştir.

(2) Yüklenilen görevlerle uyumlu yetki ve sorumlulukları belirlemek, bu yetki ve sorumluluğu yerine getirecek nitelikte eleman teminini sağlamak ve bu görevleri belli bir standarda kavuşturmayı temin etmek amacıyla, kapsama dahil kurum ve kuruluşlar kendi alt grupları için belirlenen kadro unvan listelerinde yer alan memur ve sürekli işçi kadro unvanları dışında kadro unvanları kullanamaz ve bu kadro unvanları dışında yeni unvan ihdas edemezler.

#### **Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri kadro cetvelleri**

**MADDE 8 -** (1) Belediyeler ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinin kadro işlemlerinde, aşağıda belirtilen Ek-5 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvelleri kullanılır:

- a) (I) Sayılı Cetvel: Kadro İhdası (Memur),
- b) (II) Sayılı Cetvel: Boş Kadro Değişikliği (Memur),
- c) (III) Sayılı Cetvel: Dolu Kadro Değişikliği (Memur),
- ç) (IV) Sayılı Cetvel: Dolu-Boş Kadro Durumu (Memur),
- d) (V) Sayılı Cetvel: Sürekli İşçi Kadro İhdası,
- e) (VI) Sayılı Cetvel: Sürekli İşçi Kadro Değişikliği,
- f) (VII) Sayılı Cetvel: Sürekli İşçi Dolu – Boş Kadro Durumu.

#### **Kadroların tespiti**

**MADDE 9 -** (1) Bu Esaslara ekli cetvellerde alt gruplar için unvan ve sayı itibarıyla tespit edilenler dışında kadro kullanılamaz. Ayrıca, Ek-2 ve Ek-3'de unvan ve sayı itibarıyla alt gruplar için belirlenen memur ve sürekli işçi kadro toplamı aşılamaz. Ancak, memur ve sürekli işçi kadro sayıları, tespit edilen memur ve işçi kadro sayısından daha az sayıda belirlenebilir.

(2) Bu Esaslara ekli Ek-3 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Unvanları Listelerinden (I), (II) ve (III) sayılı listelerde belirtilen unvanlar kullanılarak idarî birimler oluşturulur. İdarî birimler ile bu birimlere ait kadro unvanları arasında yetki ve görev mükerrerliğine yer verilemez ve bu kadro unvanlarından aynı mahiyetteki hizmet ve görevleri ifa edebilecek birden fazla yönetici kadro unvanı ihdas edilemez. Yönetici kadroları hizmet gereklerine uygun olarak belirlenir ve fiilen icra edilmeyen hizmetlere ilişkin kadro unvanları kullanılamaz.

(3) Ek-2 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvellerinde her alt grup için statü ve hizmet sınıfları itibarıyla belirlenen personel grupları arasında aktarma yapılamaz.

#### **Kadro ihdası**

**MADDE 10 -** (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi memur kadroları ile sürekli işçi kadroları bu Esaslara uygun olarak meclisler tarafından ihdas edilir. Memur kadrolarının ihdası için ekli Ek-5 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvellerinden (I) sayılı cetvel, sürekli işçi kadroları için ise (V) sayılı cetvel eksiksiz olarak doldurularak ihdas gerekçeleriyle birlikte meclise sunulur. Kadroların iptalinde de aynı usul uygulanır. Kadroların ihdas, iptal ve değişikliklerinde Ek-5 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvellerinden (IV) ve (VII) sayılı cetveller düzenlenir.

#### **Kadro değişikliği**

**MADDE 11 -** (1) Boş memur kadrolarında sınıf, unvan ve derece değişikliği, boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği meclis kararı ile yapılır. Boş kadro değişikliklerinde Ek-5 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Cetvellerinden (II) sayılı cetvel, dolu kadro değişikliklerinde ise (III) sayılı cetveli eksiksiz doldurularak değişiklik gerekçeleriyle birlikte meclise sunulur.

(2) Birinci fıkraya göre kadroları değiştirilenlerin özlük hakları, değiştirilen yeni kadrolara atanma işlemleri tamamlanıncaya kadar eski kadro dereceleri esas alınarak ödenir. Yeni kadrolara atanma tarihi meclis karar tarihini takip eden aybaşını geçemez.

#### **Sürekli işçi kadroları**

**MADDE 12 -** (1) Sürekli işçi kadrolarının norm kadro standardı, Ek-2 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvelinin ilgili bölümünde gösterilmiştir. Belediyeler ile bağlı kuruluşları ve mahalli idare birlikleri kendi alt grupları için tespit edilen sayıyı aşamaz. Bu sayılar sürekli işçi kadrolarına ait olup geçici işçi istihdamı, hizmet alımları ve benzeri durumları kapsamaz.

(2) Sürekli işçi kadrolarını, Ek-4 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Kütüklerinden (II) Sayılı Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri İşçi Kadro Kütüğünde belirtilen unvanlardan olmak şartıyla başka unvanlı işçi kadroları ile değiştirmeye ve boş sürekli işçi kadrolarını iptal etmeye meclis yetkilidir. Ancak, dolu kadrolarda personelin mali ve hukuki haklarında kayba neden olacak unvan değişikliği yapılamaz.

#### **Kadroların kullanımı**

**MADDE 13 -** (1) Belediye ve belediye bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, bu Esaslara uygun olarak ihdas edilecek kadro ve pozisyonların kullanımında 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin sekizinci fıkrasını göz önünde bulundurmak zorundadırlar.

#### **Kadro kütükleri**

**MADDE 14 -** (1) Bu Esasların yayımı tarihinden itibaren kapsama dahil kurum ve kuruluşlardaki memur kadroları, Ek-4 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Kütüklerinden (I) sayılı Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Memur Kadro Kütüğünde belirtilen unvan kodu, kadro unvanı, sınıflar ile belirlenen en alt ve üst derecelere uygun olarak kullanılır. İptal, ihdas ve kadro değişikliklerinde bu kütükler esas alınır.

(2) Sürekli işçi kadrolarının iptal, ihdas ve değişikliklerinde Ek-4 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Kadro Kütüğünden (II) Sayılı Belediye ve Belediye Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri İşçi Kadro Kütüğü esas alınır.

#### **Sağlık personeli**

**MADDE 15 -** (1) Bu Esasların yayımı tarihinde hastanesi bulunan veya bu tarihten sonra hastane açan belediyelerde, norm kadro standartları cetvelinde belirlenen personel sayısının yetersiz kalması durumunda, 26/10/1994 tarihli ve 22093 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sağlık Bakanlığı Taşra Teşkilatı Yatak ve Kadro Standartları Yönetmeliğinde yatak sayısı itibarıyla öngörülen kadro sayılarını aşmamak üzere ihdas edilecek kadrolar belediyenin personel kadrosuna eklenir.

#### **İtfaiye personeli**

**MADDE 16 -** (1) Belediyeler, itfaiye biriminin görevlerini göz önünde bulundurarak, itfaiye personeli dışında diğer hizmet sınıflarında bulunan personeli ihtiyaç halinde, mevcut kadroları ile itfaiye teşkilatında görevlendirebilir.

#### **Hizmet satınalma**

**MADDE 17 -** Memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle yürütülmesi zorunlu olmayan hizmetlerin hizmet satınalma yoluyla karşılanması esastır.

Hizmetlerin yürütülmesinde; kaynakların etkili ve verimli kullanılması, hizmet kalitesi ve miktarından ödün verilmeden maliyetlerin düşürülmesi, bürokrasi ve kırtasiyeciliğin azaltılması ile hizmetlerin vatandaş odaklı sunulması ilkelerine uyulur.

#### **İlgili mevzuat**

**MADDE 18 -** (1) Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri kadro işlemlerini; 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 2560 sayılı İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun,

4325 sayılı Ankara Elektrik ve Havagazı ve Adana Elektrik Müesseselerinin İdare ve İşletmeleri Hakkında Kanun, 3645 sayılı İstanbul Elektrik, Tramvay ve Tünel İdareleri Teşkilat ve Tesisatının İstanbul Belediyesine Devrine Dair Kanun, 11/6/1957 tarihli ve 9630 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İzmir Elektrik, Su, Havagazı, Otobüs ve Trolleybüs Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Yönetmelik, 15/3/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik, 2/2/2000 tarihli ve 23952 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İl Özel İdareleri, Belediyeler ve İl Özel İdareleri ve Belediyelerin Kurdukları Birlik, Müessese ve İşletmeler ile Bunlara Bağlı Döner Sermayeli Kuruluşlardaki Memurların Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik, 18/3/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik, 18/5/1983 tarihli ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği ile diğer mevzuata uymak zorundadırlar.

#### **Birlikler**

**MADDE 19** - (1) Ek-2 Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro Standartları Cetvelinde mahalli idare birlikleri için tespit edilen memur norm kadro standardı toplamının, bu birliklerin kuruluş amaçlarını gerçekleştirmesinde yetersiz kalması durumunda, birliğe üye il özel idaresi ve belediyelerin memur norm kadro standardı toplamından düşülmek kaydıyla kadro aktarımı yapılabilir.

#### **Geçici işçiler**

**MADDE 20** - (1) Belediyelerde kullanılacak geçici işçi pozisyonları, belediyeler için belirlenen memur norm kadro standardı toplamının yüzde kırkını geçmemek üzere bulunacak sayının yuvarlanması ve tam yıl esasına göre hesaplanması sonucu adam/ay sayısına göre meclis tarafından yıllık olarak belirlenir.

(2) (E) Grubu Belediye Bağlı Kuruluşlarında geçici işçi istihdam edilemez.

#### **Sözleşmeli personel**

**MADDE 21** - (1) Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında sayılan unvanlardaki personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Bu madde hükümlerine göre çalıştırılacak personel için İçişleri Bakanlığının unvanlar itibarıyla sınırlama getirebilir.

(2) Bu personel hakkında 5393 sayılı Kanunda düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır. Bu personele ait sözleşme örnekleri sözleşmenin imzalanmasını izleyen 30 gün içinde İçişleri Bakanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilir.

(3) Mahalli idare birliklerinde ise 5355 sayılı Kanunun 22 nci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine göre işlem yapılır.

#### **İtfaiye personeli**

**GEÇİCİ MADDE 1** - (1) Bu Esasların yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla belediyeler için yardımcı hizmetler sınıfına dahil olarak ihdas edilmiş bulunan "İtfaiye eri" unvanlı kadrolar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın personeli ile birlikte genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmiş sayılır.

#### **Mevcut boş kadroların kullanımı**

**GEÇİCİ MADDE 2** - (1) Bu Esasların yayımı tarihinden itibaren mevcut boş memur ve sürekli işçi kadroları en geç altı ay içinde, bu tarihten sonra boşalacak kadrolar üç ay içinde Ek-4 Kadro Kütüklerinden ilgisine göre (I) ve (II) sayılı kütüklerde bulunan unvanlara uygun hale getirilir. Bu kadrolar kütüklerde bulunan unvanlara uygun hale getirilmedikçe kullanılamaz.

#### **Norm kadro fazlası kadrolar**

**GEÇİCİ MADDE 3** - (1) Bu Esasların yayımı tarihinde mevcut memur veya sürekli işçi kadro sayısı statü ve hizmet sınıfları itibarıyla kendi alt grupları için belirlenen memur veya sürekli işçi kadro standardının statü ve hizmet sınıfları itibarıyla belirlenmiş olan norm sayısından fazla olan kısmı dondurulmuştur. Sayı itibarıyla dondurulan kadrolardan boş olanlara atama yapılamaz.

#### **Kadro kütüğünde yer almayan kadrolar**

**GEÇİCİ MADDE 4** - (1) Bu Esaslara ekli EK – 4 Kadro Kütüklerinden (I) sayılı Memur Kadro Kütüğünde yer verilmeyen kadro unvanlarından dolu olanlarda yapılacak derece değişikliklerinde, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname eki cetvellerde aynı veya benzer unvanlı kadrolar için tespit olunan en üst ve en alt derece aralığı esas alınır.

#### **Yürürlük**

**MADDE 22** - (1) Bu Esaslar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**MADDE 23** - (1) Bu Esasları Bakanlar Kurulu yürütür.