



**696 SAYILI KHK İLE 375 SAYILI KHK'YA EKLENEN GEÇİCİ 23 ÜNCÜ MADDE
VE
BU MADDENİN UYGULANMASINA DAİR TEBLİĞ**

Cüneyt ÖZEN

**ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI
AFYONKARAHİSAR
Kasım 2018**

SUNUM İÇERİĞİ

- Mevcut Durum
- 696 sayılı KHK'dan Önceki Durum
- 696 sayılı KHK ve İlgili Tebliğ
- 696 sayılı KHK'nın Kapsamı
- 696 sayılı KHK Kapsamında İdarelere Başvuru Usulü
- Tespit Komisyonu, İnceleme Kriterleri, Komisyonun Kararlarına İtiraz İlan
- Tespit Komisyonunun Kararlarına İtiraz ve Usulü
- Sınav
- İşçi Kadrolarına Geçirilme
- Kadroların İhdası, Vizesi, İptali ve Bildirimi
- Geçici İşçi Pozisyonlarına Geçiş
- Sürekli İşçi Kadrolarına Geçirilenlerin Ücreti ile Diğer Mali ve Sosyal Hakları
- 696 sayılı KHK ile 4734 sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler



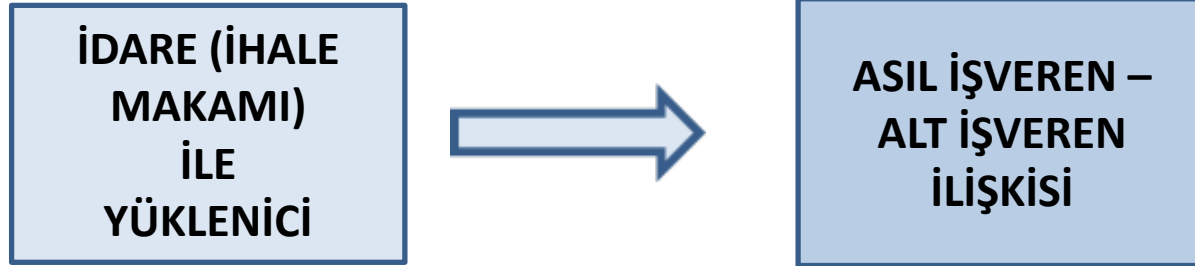
MEVCUT DURUM

- 24.12.2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 696 sayılı KHK'nın 127 nci maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Geçici Madde 23 ve Geçici Madde 24 ile belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılan işçiler sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirildiler.
- Ç.S.G.B. tarafından usul ve esasların belirlenmesi, uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin giderilmesi ve kurumlar arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla 01.01.2018 tarihli ve 30288 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliğ ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar düzenlenmiştir.
- 08.03.2018 tarihli ve 30354 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 01.02.2018 tarihli ve 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun ile 696 sayılı KHK TBMM'de kabul edilerek yasalaşmıştır.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

- 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin ilk halinde;

«İdarelerce kanun, tüzük ve yönetmeliklere göre istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması halinde, en üst ihale yetkilisinin onayı alınmak kaydıyla bu Kanunda belirtilen hizmetler için ihaleye çıkılabilir.» hükmüne yer verilmişti.



- Mülga 1475 sayılı İş Kanununda asıl işveren - alt işveren ilişkisi ayrıntılı bir düzenlememişti. Anılan Kanunun «Tarifler» başlığını taşıyan 1 inci maddesinde;

«Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu Kanun'dan veya hizmet aktinden doğan yükümlerinden asıl işveren de birlikte sorumludur.» hükmüne yer verilmişti.

- Bu dönemde konu Yargıtay kararları ile şekillenmekteydi.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

- **22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi tanımlanmıştır.**

«Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin **yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde** iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.»

«Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle **hakları kısıtlanamaz** veya daha önce **o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz**. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin **muvazaalı işleme** dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.»

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

➤ **22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesinde;**

«...iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı **alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, bildirim yapmakla** yükümlüdür. ...tescili yapılan bu işyerine ait belgeler **gerektiğinde iş müfettişlerince** incelenir. İnceleme sonucunda **muvazaalı işlemin tespiti halinde**, bu tespite ilişkin **gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir**. Bu rapora karşı **tebliğ tarihinden itibaren otuz iş günü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir**. ...dava basit yargılama usulüne göre **dört ay** içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde **Yargıtay altı ay** içinde kesin olarak karar verir. Kamu idarelerince bu raporlara karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunludur. **Rapora otuz iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır...**

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

➤ **Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde;**

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için;

a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.

b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.

c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.

ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.

d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

➤ Alt İşverenlik Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinde;

Muvazaa:

- 1) Asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi,

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

YARDIMCI İŞLER İLE İDARENİN VE İŞİN GEREĞİ İLE TEKNOLOJİK NEDENLERLE UZMANLIK GEREKTİREN İŞLERDE PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIMINI YAPILABİLECEKTİR.

➤ 6552 sayılı Torba Kanununun 10 uncu maddesi ile 4734 sayılı Kanununun 62/1-e maddesinde yapılan değişiklik ile;

Yardımcı işlere ilişkin hizmetler için ihaleye çıkılabilir.

Yardımcı işlere ilişkin hizmet türlerini; işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü ve Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu belirlemeye yetkilidir. 5393 sayılı Belediye Kanununun 67 nci maddesi ile diğer kanunların hizmet alımına ilişkin özel hükümleri saklıdır.

İdareye ait bir işyerinde yürütülen asıl işin bir bölümünde **idarenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde hizmet alımı ihalesine çıkılabilir.**

Danışmanlık hizmet alım ihalelerinde istihdam edilen personelin yeterli nitelik veya sayıda olmaması şartı aranmaz.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

ASIL İŞVERENLERİN ÜCRET KESME YÜKÜMLÜLÜKLERİ GENİŞLETİLDİ.

- 6552 sayılı Torba Kanununun 3 üncü maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 36 ncı maddesine;

“İşverenler, alt işverene iş vermeleri hâlinde, bunların işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini, işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak re’sen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlüdür” hükmü getirilmiştir.

- 25.10.2014 tarihli ve 29156 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan değişiklik ile, Hizmet İşleri Genel Şartnamesine de bu paralelde hüküm konulmuş, işçilerin ücretlerinin tam ve zamanında ödenip ödenmediği konusunda kontrol teşkilatı yükümlü tutulmuştur.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ İLGİLİ YIL İÇİNDE KULLANDIRILDIĞINI KONTROL YÜKÜMLÜLÜĞÜ

➤ **6552 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesine;**

“Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür” hükmü ile işçinin yıllık ücretli izin haklarını garanti edecek düzenlemeye yer verilmiş ve asıl işveren sıfatı ile kamu idareleri de işçinin izin haklarının korunması konusunda sorumlu tutulmuşlardır.

➤ Hizmet İşleri Genel Şartnamesinde 25.10.2014 tarihinde yapılan değişlikle, işçilerin hak ettikleri yıllık ücretli izinlerini 4857 sayılı İş Kanununa uygun bir şekilde kullanıp kullanmadıklarını kontrol etmekle kontrol teşkilatı yükümlü tutulmuş; bunun için yüklenici tarafından en fazla üç ayda bir izin kayıt belgesinin bir örneğinin kontrol teşkilatına verilmesi öngörölmüştür. Bu paralelde bir hükme, 25.10.2014 tarihinde yayımlanan Tebliğ ile Kamu ihale Genel Tebliğinin 78.25 inci maddesinde yer verilmiştir.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

KIDEM TAZMİNATLARINDAN SORUMLULUK

➤ 6552 sayılı Torba Kanununun 3 üncü maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 112 nci maddesine

Aynı alt işveren tarafından farklı kamu kurum/kuruluşuna ait işyerlerinde çalıştırılan işçilerden, sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erenlerin kıdem tazminatlarının son çalıştırıldığı kamu kurum/kuruluşu tarafından banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödeneceği; kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşunun, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil edeceği düzenlemesi getirilmiştir.

➤ Kamu İhale Genel Tebliğinin 78/30-ç bendinde yapılan değişik ile işçiliğe dayalı hizmet alımlarında, birim fiyat teklif cetvelinde yer alan her bir işçilik birim fiyatı üzerinden %3 olarak hesaplanan sözleşme ve genel giderler payı % 4 olarak değiştirilmiş ve içeriğinden “kıdem tazminatı” ibaresi çıkarılmıştır.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

HİZMET ALIM İHALELERİNE ÇIKMAK İÇİN UYGUN GÖRÜŞ ŞARTI

- 6552 sayılı Torba Kanununun 11 inci maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa Ek Madde 8 eklenmiş

Danışmanlık hizmet alımları hariç için ihaleye çıkılmadan önce;

a) 5018 sayılı Kanununa ekli (I), (II) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan idareler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, Maliye Bakanlığından,

b) 233 sayılı KHK Uyarınca yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı çerçevesinde, Kararnameye tabi KİT'ler ve bağlı ortaklıklarının Hazine Müsteşarlığından, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait işletmeciler kuruluşların ise Özelleştirme İdaresi Başkanlığından,

uygun görüş alması zorunludur.

Uygun görüş alınmadan bu hizmetler için ihaleye çıkılamaz.

62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan hizmet alımlarında niteliği gereği sözleşme süresi altı ayı aşmayan işlerde uygun görüş şartı aranmaz.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

İŞÇİLERİN HİZMET ALIMINI KONUSU DIŞINDA İDARELERİN DİĞER İŞLERİNDE ÇALIŞTIRILAMAYACAĞI

- **6552 sayılı Torba Kanununun 11 inci maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa eklenen Ek Madde 8 ile;**

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personel, ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacak ve görevlendirilemeyecektir.

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesine çıkılmaması gerektiği hâlde ihaleye çıkılması, uygun görüş alınması gereken hâllerde alınmadan ihaleye çıkılması, ihale kapsamında çalıştırılan personelin sözleşme konusu işler dışında çalıştırılması, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmüne aykırılık teşkil edecek şekilde işlem ve eylemler yapılması nedeniyle idare aleyhine zarar ortaya çıkması hâlinde, oluşan bu zararlar, bu zarara neden olduğu tespit edilenlere rücu edilmek suretiyle tahsil edilecektir. Ayrıca, bu kişiler hakkında uygulanacak ceza ve disiplin hükümleri saklı kalmak üzere, bu kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dâhil yapılan bir aylık net ödemelerin beş katı tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNİN HİZMET ALIMI YAPAN İDARELER İLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ

- 6552 sayılı Torba Kanununun 13 üncü maddesi ile 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesine eklenen hükümler ile;

Toplu iş sözleşmesinin, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin üyesi bulunduğu kamu işveren sendikalarından birisi tarafından yürütülüp sonuçlandırılması ve bu konuda alt işveren durumunda bulunan yüklenici firmanın yetkilendirme yapmış olmasıdır. Toplu iş sözleşmesinin kamu işveren sendikası tarafından bu şekilde sonuçlandırılması hâlinde, belirlenen ücret ve sosyal haklardan kaynaklanan bedel artışı kadar idarece fiyat farkı ödenebilecektir. Kamu işveren sendikası tarafından yürütülmeyen ve sonuçlandırılmayan toplu iş sözleşmeleri için fiyat farkı ödenemeyecektir.

696 SAYILI KHK'DAN ÖNCEKİ DURUM

İŞÇİLİĞE DAYALI HİZMET ALIM İHALELERİNDE YÜKLENİM SÜRESİNİ ÜÇ YIL

6552 sayılı Torba Kanununun 14 üncü maddesi ile 5018 sayılı Kanununun 28 inci maddesinde yapılan değişiklik ile;

5018 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi yüklenim sürelerinin mali yılla sınırlı olduğu temel hükmünü getirmiş; 28 inci maddesi ise üç yıla kadar (finansal kiralamalarda dört yıla kadar) yıllara yaygın yüklenime girişilebilecek işleri saymıştı. 6552 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenleme ile “temizlik, koruma ve güvenlik” işleri 28 inci madde kapsamından çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile daha önce 28 inci madde kapsamında bulunan “temizlik, koruma ve güvenlik” hizmetlerine ilişkin işlerde yüklenim süresi isteğe bağlı olarak üç yıl olarak belirlenmişken, yeni düzenleme ile işçiliğe dayalı hizmet alımlarında yüklenim süresinin üç yıl olarak belirlenmesi zorunluluğu getirilmiştir.

696 SAYILI KHK VE İLGİLİ TEBLİĞ

696 SAYILI KHK'NIN KURUM VE BÜTÇELER İTİBARIYLA KAPSAMI

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için;

a) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşların, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen ek (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılması,

b) (a) bendinde sayılan idarelerin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmelerine ilişkin ödemelerinin; merkezi yönetim bütçesinden, sosyal güvenlik kurumu bütçesinden, fon ve kefalet sandığı bütçesinden, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı bütçesinden, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü bütçesinden, döner sermaye bütçesinden, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan diğer idareler için kendi bütçelerinden karşılanmış olması,
gerekir.

696 SAYILI KHK'NIN KURUM VE BÜTÇELER İTİBARIYLA KAPSAMI

➤ 5018 sayılı Kanuna ekli;

- (I) sayılı cetvelde yer alan Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri,
- (II) sayılı cetvelde yer alan Özel Bütçeli İdareler kapsamında Yükseköğretim Kurulu, Üniversiteler ve Yüksek Teknoloji Enstitüleri ile Diğer Özel Bütçeli Diğer İdareler,
- (III) sayılı cetvelde yer alan Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar,
- (IV) sayılı cetvelde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumları,
- (MİT Müsteşarlığı hariç) Bu Kurumlara bağlı Döner Sermayeli Kuruluşlar.

➤ 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları;

- Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü,
- Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı,
- Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı,
- Ereğli Kömür-Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Başkanlığı,
- Kalkınma Ajansları,
- Kanunla Kurulan Fonlar ve Kefalet Sandığı Başkanlığı, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı,
- Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü,
- Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri,
- Spor-Toto Teşkilat Başkanlığı,
- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanlığı,
- Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları

KURUM VE BÜTÇELER İTİBARIYLA 696 SAYILI KHK KAPSAMI KAPSAMI DIŞINDA KALANLAR

- İdarelerin yurtdışı teşkilatlarına yönelik personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri bu kapsamda değerlendirilmez.
- Sosyal tesis gelirleri gibi yukarıda belirtilen bütçeler dışındaki kaynaklardan karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri uygulamanın kapsamı dışında tutulur.

696 SAYILI KHK'NIN HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

➤ Hizmet alım sözleşmesinin Geçici 23 üncü maddede tanımlanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olması gerekir.

«4734 sayılı Kanun ve **diğer mevzuattaki** hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu, yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder.»

%70 oranı yaklaşık maliyet üzerinden hesaplanır, sözleşmenin uygulanması aşamasında iş artışı, iş eksilişi ve fiyat farkı gibi uygulamalardan kaynaklanan artış ve eksilişler bu hesaplamada dikkate alınmaz.

696 SAYILI KHK'NIN HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

➤ «a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca....»

“**diğer mevzuattaki hükümler**” ibaresinden; kapsamda yer alan idarelerin belirlenen bütçelerden, 4734 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi ve diğer kanunlarla 4734 sayılı Kanundan istisna tutulan düzenlemeler kapsamında gerçekleştirdiği personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları anlaşılır.

➤ Kapsamdaki idarelerin belirlenen bütçelerden, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca doğrudan temin yoluyla yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri de bu Usul ve Esaslar kapsamında değerlendirilir.

696 SAYILI KHK'NIN HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

- Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır.
- Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.
- Sürekli işçi kadrolarına geçirilmede dayanak alınan ihalenin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere aittir.

696 SAYILI KHK'NIN HAK SAHİPLİĞİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

- Belirtilen idarelerde ve belirtilen bütçelerden karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından **4/12/2017** tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olanlar; şartları taşımaları halinde 02.01.2018 tarihinden itibaren 10 gün içinde idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurdu.

696 SAYILI KHK'NIN HAK SAHİPLİĞİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

➤ **Kapsama giren işçilerin madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından yararlanabilmesi için;**

a) 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,

b) Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,

c) Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair yazılı beyanda bulunmak,

ç) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini yazılı olarak beyan etmek,

696 SAYILI KHK'NIN HAK SAHİPLİĞİ AÇISINDAN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında bulunmakla birlikte 4/12/2017 tarihinde **doğum (doğum öncesi ve sonrası ücretli veya ücretsiz kanuni izinler dahil) veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar** veya anılan tarih itibarıyla **askerde** bulunanlar da başvuru hakkından yararlandırılır. Bu durumdakiler için başvuru ve geçiş süreleri, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilme süreci, düzenlemenin kapsamında olmakla birlikte bu sürecin tamamında veya herhangi bir aşamasında askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar veya kaldığı yerden devam eder ve bu hükümlere göre idarelerce tamamlanır.

04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan sigortalı işe giriş bildirgeleri, işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgeleri esas alınır. Ancak söz konusu tarihe ilişkin olarak anılan Kuruma yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu madde hükmünden yararlanılamaz. 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu madde hükümlerinden yararlanabilir.

696 SAYILI KHK KAPSAMINDA İDARELERE BAŞVURU USULÜ

Kadroya geçirilmesine ilişkin süreç 01.01.2018 tarihinden itibaren doksan gün içinde idarelerince sonuçlandırılır.

Sınavlarda başarılı olanlar,

- ✓ Varsa öngörülen davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek,
- ✓ Sulh sözleşmesini ibraz etmek,
- ✓ Öngörülen şartları taşımaya devam etmek kaydıyla,

sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, **yüklenicinin hakkeşlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir.**

696 SAYILI KHK KAPSAMINDA İDARELERE BAŞVURU

- Kapsamda olanlardan istekliler, Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11.01.2018 tarihi mesai bitimine kadar idaresinin **personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine**, sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurur. Başvuru elden yapılır. Belirtilen süre içinde yapılmayan başvurular dikkate alınmaz.
- Başvuru sahipleri herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair beyanda bulunur ve sigortalılık başlangıç tarihi kadınlar için 23/5/1998, erkekler için 23/5/1994 ve öncesi olanlardan kadınlardan 44, erkeklerden 48 yaşını doldurmuş olanlar, sigortalılık başlangıç tarihi bu tarihlerden sonra olanlardan ise kadınlardan 50, erkeklerden 55 yaşını doldurmuş olanlar ile engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan sigortalılık başlangıç tarihi 6/8/2003 ve öncesi olanlar başvuru sırasında herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair belgeyi sürekli işçi kadrosuna geçirilmeden önce idareye ibraz eder. Sigortalılık başlangıç tarihi; www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilir.
- Başvuru sahipleri hakkında Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak arşiv araştırması yapılır.

TESPİT KOMİSYONU

Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ile bu tespite ilişkin itirazların karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin bünyesinde, en az üç kişiden oluşan tespit komisyonları teşkil edilir. Aynı usulle iki yedek üye de belirlenir. Gerekmesi halinde ilgili bakanın onayı ile farklı düzey ve şekilde tespit komisyonları oluşturulabilir.

Tespit komisyonu, üye tamsayısıyla toplanır ve oy çokluğu ile karar alır.

Tespit komisyonu üyelerinin kendilerinin, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının veya evlatlıklarının bu kapsamdaki başvurularında görev alamazlar.

İNCELEME KRİTERLERİ

Başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonuna intikal ettirir. Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere iki aşamada inceler.

- **Ön incelemede**, başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığı, yapılan beyanların aranılan şartlara uygun olup olmadığı, usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığı incelenir.
- **Esas incelemede**, yetkili EKAP kullanıcısı tarafından altisveren.gov.tr internet sayfasına girilerek;
 - a) İşçinin istihdam edildiği sözleşmenin KHK kapsamında personel alımına dayalı hizmet alımı sözleşmesi olup olmadığı hususu Kamu İhale Kurumu kayıtlarından kontrol edilir. Ayrıca idare kayıtlarından da teyit edilir.
 - b) İşçinin bu personel alımına dayalı hizmet sözleşmesi kapsamında o işyerinde 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı hususu SGK kayıtlarından kontrol edilir.

Ancak altisveren.gov.tr internet sayfasında yer almayan hizmet alım ihalelerinin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ile diğer hizmet alımlarının birlikte yapıldığı hizmet alım ihalelerinin personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı hususu idarelerce değerlendirilir.

Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi dışında verilen belgeler bu tespitte dikkate alınmaz. Ayrıca, idarelerince 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler de bentte aranan çalışma şartını sağlıyor kabul edilir.

İLAN

İnceleme neticesinde şartları taşıdığı ve taşımadığı tespit edilenlerin isimleri, çalıştıkları teşkilat ve/veya birimin de belirtilmesi suretiyle müracaat ettikleri birimlerce/idarece ilan (internet veya kurumca belirlenecek şekilde) edilir ve bunlar yükleniciye bildirilir. **Bu şekilde yapılan ilan tebliğ yerine geçer. Başvuru sahiplerine ayrıca tebligat yapılmaz.**

İnceleme neticesinde gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılır ve sınava alınmazlar. Bunlar hiçbir hak talep edemez ve kasıtlı olarak gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu anlaşılanlar hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur.

TESPİT KOMİSYONU KARARINA İTİRAZ VE SÜRESİ

Tespit komisyonu kararına göre sınava girme hakkı elde edemeyenler, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

İtirazlar derhal incelemeyi yapan tespit komisyonuna intikal ettirilir. Talep, komisyonca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç ilgisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine tespit komisyonunca verilen kararlar kesindir.

NIHAİ OLARAK SINAVA GİRMEYE HAK KAZANANLARIN BELİRLENMESİ

İtiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşir.

SINAV KURULUNUN TEŐKİLİ

Hak sahibi işçilerin s¼rekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin sınavın gerçekteŐtirilmesi, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin b¼nyesinde, en az ¼ç kişiden oluşan sınav kurulu teşkil edilir. Aynı usulle iki yedek ¼ye de belirlenir. Gerekmesi halinde ilgili bakanın onayı ile farklı d¼zey ve Şekilde sınav kurulları oluşturulabilir.

Sınav kurulu ¼yeleri kendilerinin, boşanmış olsalar dahi eşlerinin, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımlarının veya evlatlıklarının bu kapsamdaki başvurularında g¼rev alamazlar.

SINAVIN GERÇEKLEŐTİRİLMESİ VE İLANI

Sınav; yalnızca yazılı, yalnızca sözlü, yalnızca uygulamalı şekilde yapılabileceği gibi yazılı ve sözlü, sözlü ve uygulamalı şekillerde de yapılabilir. Uygulanacak sınav yöntemi bakanlıklarda bakan, diğer idarelerde ilgili idarenin üst yöneticisi tarafından belirlenir. Sınava katılacakların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilmesi mümkündür.

Sınavların yeri, günü ve saatine ilişkin bilgiler ilgili idarenin internet sayfasında ilan edilir. Yapılan ilan tebliğ hükmüne geçer, ilgililere ayrıca tebligat yapılmaz.

Sınav soruları çalışanların iştigal ettiği konulardan seçilir. Yazılı sınav, sınav kurulu tarafından yüz puan üzerinden değerlendirilir ve tutanağa geçirilir. Sınavda başarılı sayılmak için en az elli puan almak şarttır. Sözlü ve/veya uygulamalı sınavda adaylar “başarılı” ya da “başarısız” olarak tutanağa geçirilir.

Sınavın yazılı ve sözlü sınav şeklinde yapılması halinde, adayın sürekli işçi kadrosuna geçirilebilmesi için yazılı sınavdan en az elli puan alması, sözlü sınavda da başarılı bulunması şarttır.

Sınavda başarılı ve başarısız olanlar sınav kurulu tarafından Kurumun resmi internet adresinde ilan edilir. İlan tebligat yerine geçer, ilgililere ayrıca tebligat yapılmaz.

Sınavlarda sorulacak sorular, çalışanların iştigal ettikleri görevlerle ilgili konularda, yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinliklerini ölçmeye yönelik ve eğitim düzeylerine uygun olarak sınav kurulu tarafından hazırlanır.

SINAV SONUÇLARINA İTİRAZ

Sınavlarda başarılı olamayanlar, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

İtirazlar derhal ilgili sınav kuruluna intikal ettirilir. Talep, kurulca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç ilgisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

İŞÇİ KADROSUNA GEÇİRİLME

Sınavlarda başarılı olanlar;

a) İdarelere karşı açtıkları davalardan feragat ettiklerine dair örnek-2’de yer alan dilekçenin ilgili Mahkemesine sunulması üzerine, mahkemece kimlik tespiti yapıldığını ve bu feragat dilekçesinin davacı tarafından mahkemeleri dosyasına sunulduğunu gösterir ilgili mahkeme şerhini taşıyan belge veya feragat beyanını içerir mahkemece onaylanmış duruşma tutanağı veya feragat nedeniyle davanın reddine dair kararın onaylı örneğini, ve/veya icra takiplerinden feragat ettiklerine dair örnek-3’te yer alan dilekçenin ilgili İcra Müdürlüğüne sunulması üzerine, İcra Müdürlüğünce kimlik tespiti yapılarak, feragat dilekçesinin takip dosyasına sunulduğunu gösteren belgenin aslı veya onaylı sureti veya feragat nedeniyle icra takip dosyasının işlemde kaldırıldığına dair İcra Müdürlüğü kararının aslı veya onaylı suretini idareye ibraz etmek,

b) En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idarelerden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair örnek-4’te yer alan sulh sözleşmesini idareye ibraz etmek,

c) Öngörülen şartları taşımaya devam etmek,

kaydıyla sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına her bir idarede atamaya yetkili amirin onayıyla topluca geçirilir.

Bu şekilde sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerin istihdam süresi hiçbir şekilde emeklilik, yaşlılık ve malullük aylığını kazanma tarihini geçemez.

Sürekli işçi kadrosuna geçirilenlerden şartları taşımadığı tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir. Yanıltıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle bu madde hükümlerinden yararlandığı tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir. Şartları taşımayanları geçici 23 üncü madde hükmünden yararlandıranların sorumlulukları saklıdır.

BELGELERİN SAKLANMASI

Atama sürecine ilişkin belgeler ile kapsama dahil idarelerde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştıkları dönemlere ilişkin bilgi ve belgeler işçi kadrolarına atananların her biri için açılacak **özlük ve sicil dosyasında** saklanır.

KADROLARIN İHDASI, VİZESİ, İPTALİ VE BİLDİRİMİ

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce adedi, bütçe ve teşkilatı ile birimi/yerleşim yeri belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren **iki ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilir**. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır ve buna ilişkin bilgiler 15 gün içerisinde DPB E-Uygulama üzerinden bildirilir.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir. Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemez. Özel güvenlik görevlilerinden bu madde kapsamında geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam eder.

GEÇİCİ İŞÇİ POZİSYONLARINA GEÇİŞ

Tebliğ’de belirtilen idarelerin belirtilen bütçelerinden karşılanan ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının “yıl boyunca devam etme şartı” hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alım sözleşmelerinden; 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerden bu tarih itibarıyla çalışanlar ile 2017 yılı içerisinde 4/12/2017 tarihinden önce sona ermiş olanlarda sözleşmenin süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, Tebliğin 5 inci maddesinde aranan şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler.

Sürekli işçi kadrolarına atanacaklarda aranan şartlara ve bunların geçiş sürecine ilişkin hükümler geçici işçi olarak istihdam edilmek üzere başvuranlar hakkında da aynen uygulanır.

Geçici işçi olarak istihdam edilecek personel; en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla, 5620 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde istihdam edilmeye devam olunur. Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların pozisyonları hariç olmak üzere herhangi bir sebeple boşalan pozisyonlar iptal edilir.

SÜRECİ DEVAM EDEN İHALELER İLE İŞE BAŞLANMAMIŞ SÖZLEŞMELERİN DURUMU

Süreci devam eden ihaleler iptal edilir. Söz konusu hüküm gereğince anılan madde kapsamındaki idarelerin 24/12/2017 tarihi itibarıyla sözleşmesi imzalanmamış olan ihaleleri iptal edilir. Bu kapsamdaki ihalelerin iptali için 4734 sayılı Kanun çerçevesinde şikayet ve itirazın şikayet başvurularının sonuçlandırılması beklenmez.

İhalesi yapılarak 24/12/2017 tarihi ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış sözleşmeler feshedilmiş sayılır ve yüklenicilere belirlenen esaslar çerçevesinde ödeme gerçekleştirilir. Öngörülen ödeme dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

FESHEDİLEN SÖZLEŞMELER NEDENİYLE ÖDENECEK TAZMİNATLAR

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmeleri, geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla feshedilmiş sayılır.

Feshedilmiş sayılan sözleşmelerden, sadece yapılan işin tutarı her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmayanlar için yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile yapılan işin tutarı arasındaki bedel farkının %5'i fesih tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dahil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kâr karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

Örnek: Sözleşme bedeli 100.000 Türk Lirası olan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının sürekli işçi kadrolarına geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla % 30'u tamamlanmıştır. İş artışı ve iş eksilişi bulunmamaktadır. Ödenecek tazminat aşağıdaki şekilde hesaplanır.

Ödenecek tazminat tutarı: $[(\text{Sözleşme bedeli} \times 0,80) - \text{Tamamlanan iş tutarı}] \times 0,05$

Ödenecek tazminat tutarı: $[(100.000 \times 0,80) - 30.000] \times 0,05 = 2.500$ Türk Lirası

FESHEDİLMİŞ SAYILAN SÖZLEŞMELERİN TASFİYESİ

Feshedilmiş sayılan sözleşmeler kapsamındaki işlerin tasfiye süreci hemen başlatılır ve yapılan işlere ilişkin hakedişler, 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde en geç üç ay içinde ödenir.

SÖZLEŞME SÜRESİNİN SONA ERMESİ NEDENİYLE GEÇİŞ İŞLEMİ TAMAMLANINCAYA KADAR İHTİYAÇLARIN KARŞILANMASI

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin çalıştırılmalarına esas hizmet alım sözleşmelerinin süresinin geçiş işleminin yapılmasından önce sona ermesi halinde, bunlardan personel çalıştırılmasına dayalı olanlar ile personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlarının süresi başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılıncaya kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılır. Ancak, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadarki süreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanununun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanır.

Söz konusu hükme göre;

a) Mevcut sözleşme koşulları çerçevesinde aynı yüklenici ile sözleşme, geçiş işlemlerinin tamamlanmasına kadar uzamış sayılır.

b) Mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde geçiş işlemine kadar ki süreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanununun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanır. Bu yöntem ile ihtiyacın giderilmesi halinde, sona eren sözleşme kapsamında çalıştırılan işçilerde, işçi sayısında, ücret ve pozisyonlarında değişikliğe gidilmez.

BUNDAN SONRA PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIM İHALESİ YAPILAMAZ

Hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişi yapılmış sayılacağı tarihten itibaren bu madde kapsamında yer alan idarelerde belirtilen bütçelerden 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamaz.

696 SAYILI KHK İLE 4734 SAYILI KANUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

696 sayılı KHK'nın 83 üncü maddesi ile; 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“e) 1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri (MİT Müsteşarlığı hariç) ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler; merkezi yönetim, sosyal güvenlik kurumu, fon, kefalet sandığı, yatırım izleme ve koordinasyon başkanlığı, gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğü, mahalli idare ve şirket bütçelerinden veya döner sermaye bütçelerinden, anılan liste kapsamındaki diğer idareler için ise kendi bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

2) Bu bendenin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı; bu Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı, yaklaşık maliyetinin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımlarını ifade eder. Mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı park ve bahçe bakım ve onarımı ile çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir. Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılır. Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

3) Kurum, hizmet alımının personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı ya da niteliği itibarıyla bu sonucu doğurup doğurmadığı hususunda (2) numaralı alt bentte sayılan kriterleri ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle usul ve esaslar belirlemeye yetkilidir.”

696 SAYILI KHK İLE 4734 SAYILI KANUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

696 sayılı KHK'nın 84 üncü maddesi ile; 4734 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve ikinci fıkrasının ikinci cümlesi yürürlükten kaldırılmıştır.

“62 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce; 8/6/1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yayımlanan Genel Yatırım ve Finansman Programı Kararı çerçevesinde, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının Hazine Müsteşarlığından, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme programında bulunanlardan sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait işletmeciler kuruluşların ise Özelleştirme İdaresi Başkanlığından uygun görüş alması zorunludur. Uygun görüş, bu kapsamda çalıştırılacak personel sayısı ile idareler, hizmet türleri, işin yapıldığı yer gibi ücret düzeyini etkileyen unsurlardan biri, birkaçı veya tamamı dikkate alınarak ihale dokümanında belirlenecek ücret ve benzeri mali ödemelere ilişkin tavanların tespitini de kapsar.”

SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA GEÇİRİLENLERİN ÜCRETİ İLE DİĞER MALİ VE SOSYAL HAKLARININ BELİRLENMESİ

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitimine kadar bu toplu iş sözleşmesinin uygulanması suretiyle oluşan ücret ile diğer mali ve sosyal haklardan fazla olamaz.

SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA GEÇİRİLENLERİN ÜCRETİ İLE DİĞER MALİ VE SOSYAL HAKLARININ BELİRLENMESİ

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından kadroya geçirildiği tarihte yürürlükte olan bireysel iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu işçiler ile geçiş işleminden önce yapılan ve geçişten sonra yararlanmaya devam ettiği toplu iş sözleşmesi bulunmakla birlikte bu madde kapsamındaki idarelerde alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin bitiminden önce toplu iş sözleşmesi sona eren işçilerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu madde kapsamındaki idarelerde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir.

SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA GEÇİRİLENLERİN ÜCRETİ İLE DİĞER MALİ VE SOSYAL HAKLARININ BELİRLENMESİ

Bu madde kapsamındaki idarelerde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilir.

TEREDDÜTLERİ GİDERECEK İDARELER

Geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeler kapsamına giren hususlara ilişkin usul ve esaslar ile bu maddelerin uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri giderecek idareler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

Uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermek üzere;

a) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin;

1) Birinci fıkrasına ilişkin olarak ilgisine göre Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı,

2) İkinci fıkrasına ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu,

3) Üçüncü fıkrasına ilişkin olarak ilgisine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı,

4) Dördüncü ve onaltıncı fıkralarına ilişkin olarak ilgisine göre Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı,

5) Beşinci fıkrasına ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu,

6) Altıncı ve onikinci fıkralarına ilişkin olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

7) Yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onuncu, onbeşinci ve onyedinci fıkralarına ilişkin olarak Kamu İhale Kurumu,

8) Onbirinci ve ondördüncü fıkralarına ilişkin olarak Maliye Bakanlığı,

9) Onüçüncü fıkrasına ilişkin olarak ilgisine göre Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı,

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesine ilişkin olarak gerek duyulması halinde ilgili kurumların görüşünü alarak İçişleri Bakanlığı,

görevli ve yetkilidir.

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TEŞEKKÜRLER

