

Yasa No.:3268,3347,3479,3569

KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ PERSONEL REJİMİNİN DÜZENLENMESİ VE 233 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN BAZI MADDELERİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR KANUN HÜKMÜNDE KARARNAME^(*) (1)

Karar S.: KHK/399
Karar T.: 22.01.1990

R.G.: 29.01.1990
Sayı: 20417/Mük.

(1) - Bu KHK eki kadro cetvelleri için bkz. R.G.: 29.01.1990/20417 Mük.

- Kadro cetvelinde yapılan ek ve değişikliklere ilişkin mevzuatın yayımlandığı Resmi Gazete listesi KHK ekinde verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

AMAÇ VE KAPSAM

Madde 1

Bu Kanun Hükmünde Kararname, 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atanma, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını düzenler.

TEMEL İLKELER

Madde 2

Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personelin hizmet şartlarına, statülerine, hak, yükümlülük ve sorumluluklarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde;

a) İşin gerektirdiği nitelikleri haiz elemanların işe alınması ve işin gereğine uygun olarak yetiştirilmesi,

b) Verimlilik ve karlılık ilkelerine bağlı olarak maliyet bilinci içinde çalıştırılması,

c) Çalıştığı kuruluştaki göreve devamını özendirerek bir özlük hakları sisteminin gerçekleştirilmesi,

d) Yaratıcılığı, girişimciliği, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki,

ilkeleri göz önünde bulundurulur.

İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

Madde 3

a) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürülür.

b) (Değişik: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.1) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda, devlet tarafından tahsis edilen kamu sermayesinin karlı, verimli ve ekonominin kurallarına uygun bir şekilde kullanılmasında bulunduğu teşkilat, hiyerarşik kademe ve görev unvanı itibarıyla kuruluşunun karlılık ve verimliliğini doğrudan doğruya etkileyebilecek karar alma, alınan kararları uygulama ve uygulamayı denetleme yetkisi verilmiş asli ve sürekli görevler genel idare esaslarına göre yürütülür. Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esaslarına göre yürütülmesi gereken asli ve sürekli görevleri; genel müdür, genel müdür yardımcısı, teftiş kurulu başkanı, kurul ve daire başkanları, müessese, bölge, fabrika, işletme ve şube müdürleri, müfettiş ve müfettiş yardımcıları ile ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvanları gösterilen diğer personel eliyle gördürülür.

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

(¹)c) (b) bendi dışında kalan sözleşmeli personel, teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel idare esasları dışında yürüttükleri hizmetlerinde bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personeldir. (Bunlar bu Kanun Hükmünde Kararnamede sözleşmeli personel olarak geçecektir.) Sözleşmeli personel işin niteliğine göre yılın veya günün belirli sürelerini kapsamak üzere kısmi zamanlı da istihdam edilebilir.

(¹) - Bu bent uyarınca çalıştırılan sözleşmeli personelin sözleşme ücreti tavanı 01.01.1996-30.06.1996 döneminde (64.525.000) olarak uygulanacağı 22.04.1996-4139 s. 1996 Mali Yılı Bütçe Kanunu m.45/c ile hükme bağlanmıştır. (R.G.: 26.04.1996/22622 Mük. - Yürürlük: 01.01.1996)

- 09.07.1996-96/8342 s. Kararname, m.1/b ile sözleşmeli çalıştırılan personelinin sözleşme ücret tavanı 96.800.000 liraya yükseltilmiştir.

(R.G.: 11.07.1996/22693 - Yürürlük: 01.07.1996` dan geçerli olmak üzere yayımı tarihinde)

d) Memurlar ve sözleşmeli personel toplu iş sözleşmeleri kapsamına alınamaz ve bunlara toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri emsal alınarak hiçbir ayni ve nakdi menfaat sağlanamaz.

e) İşçiler bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi değildir.

İKİNCİ BÖLÜM

PERSONEL İHTİYACI, ATAMA VE İŞE ALMA

PERSONEL İHTİYACI

Madde 4

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

ATAMA

(¹) Madde 5

Teşebbüs genel müdürü ve genel müdür yardımcısı kadrolarına ilgili bakanın teklifi üzerine ortak kararla atama yapılır. Bu kadrolara atanacaklar hakkında yükseköğrenimi bitirmeleri ve görevlerini yerine getirebilecek bilgi ve tecrübeye sahip olmaları kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun istisnai memuriyete dair hükümleri uygulanır. 1 sayılı cetvelde yer alan diğer kadrolara yönetim kurulu kararı ile atama yapılır.(...)

⁽²⁾Birinci fıkra uyarınca yapılacak atamalarda teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli (...) statüde geçen hizmetler memur statüsünde geçmiş gibi değerlendirilir.

⁽¹⁾ - Fıkranın "Yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını açıkça belirlemek kaydıyla devredebilirler" şeklindeki 2. cümlesi (An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 - Yür. 13.08.1991` den başlamak üzere 6 ay sonra) s. kararıyla iptal edilmiştir.

⁽²⁾ - İkinci fıkrada yer alan "veya kapsam dışı" ibaresi aynı Anayasa Mah. kararıyla iptal edilmiştir.

İŞE ALMA

Madde 6

Sözleşmeli personel yönetim kurulu kararı ile işe alınır. Yönetim kurulları bu yetkilerini, sınırlarını göstermek suretiyle devredebilirler. Sözleşmeli personel ile akdedilecek sözleşmeler Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak yönetmelikle tespit edilecek tip sözleşme çerçevesinde ve takvim yılı itibariyle yıllık olarak düzenlenir.

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

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

İŞE ALINACAKLARDA ARANILACAK ŞARTLAR

Madde 7

Sözleşmeli olarak işe alınacak personelin;

- Kamu haklarından mahrum bulunmaması,
- 18 yaşını tamamlamış olması,
- Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmaması,
- Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya vücut sakatlığı ile özürülü olmaması,
- En az ortaokul mezunu olması, gerekir.

Ancak, ortaokul mezunları arasından personel temininin mümkün olamaması halinde ilkökul mezunlarının da istihdamı mümkündür.

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

SINAV

Madde 8

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

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

GÖREV VE YER DEĞİŞİKLİĞİ

Madde 9

Sözleşme süresi içerisinde gelişen hizmet şartlarına göre sözleşmeli personelin görevi veya görev yeri değiştirilebilir. Sözleşmeli personelin daha üst bir göreve getirilebilmesi için bu görevin iş gerekliliklerini taşıması, boş bir pozisyonun bulunması ve sicil ve başarı değerlemesinin A veya B düzeyinde olması gerekir.

Görev veya görev yeri değişikliklerinde yeni görev yerine hareket ve işe başlama süresi aynı yerde göreve başlayacaklar için tebliği izleyen gün, başka yerdeki göreve başlayacaklar için 15 gündür.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PERSONELİN ÖDEV VE SORUMLULUKLARI

TARAFSIZLIK

Madde 10

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

TEŞEBBÜS PERSONELİNİN YÜKÜMLÜLÜK VE SORUMLULUKLARI

Madde 11

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

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

b) (An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararı ile iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.3) Teşebbüslerin ve bağlı ortaklıkların paralarına ve para hükmündeki evrak ve senetlerine ve diğer mevcutlarına karşı işledikleri suçlar ile bilanço, tutanak, rapor ve benzeri her türlü belge ve defterleri üzerinde işledikleri suçlar ile ifa ettikleri görevlerinden doğan suçlardan dolayı memur sayılarak haklarında Türk Ceza Kanununun 2 nci kitap üçüncü ve altıncı bablarındaki hükümler uygulanır.

c) (An. Mah.: E. 1991/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararı ile iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.3) Görevlerini yaptıkları sırada öğrendikleri gizli bilgileri, görevden ayrılmış olsalar bile, yetkili amirin izni olmadan açıklayamazlar. Aksi halde haklarında Türk Ceza Kanununun 229 uncu maddesi hükümleri uygulanır.

d) (Değişik bent: 02.12.1999 - 4483 s. Y. m.17) Teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyelerinin görevlerini icra sırasında işledikleri suçlardan dolayı yargılanmaları, ilgili bakanın iznine bağlı olup; bu konuda Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GENEL HAKLAR

SOSYAL GÜVENLİK

Madde 12

Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabidir.

ÇEKİLME

Madde 13

Sözleşmeli personel, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkına sahiptir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YASAKLAR

SENDİKAL FAALİYET VE GREV YASAĞI

Madde 14

Sözleşmeli personelin herhangi bir sendikaya üye olması, sendikal faaliyette bulunması, grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi veya teşvik etmesi yasaktır.

BAŞKA İŞ VE HİZMET YASAĞI

Madde 15

Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müessese müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında başka bir işle

meşgul olamazlar.

Birinci fıkrada sayılanlar;

- a) Anonim şirketler hariç olmak üzere, çalıştıkları kuruluşların faaliyet konusuna giren mal ve hizmetlerin istihsal ve ticareti ile uğraşan şirketlere ortak olamazlar. Bunların eşleri ile reşit olmayan çocukları da aynı yasalara tabidir.
- b) Teşebbüs yönetim kurulunun muvafakatı üzerine teşebbüs veya bağlı ortaklıkların iştiraklerinin yalnız birisinde olmak kaydıyla buldukları yerdeki, uygun aday bulunamaması halinde başka yerdeki iştiraklerin yönetim kurulu üyeliğine, denetçiliğine ve tasfiye kurulu üyeliğine getirilebilirler.

İlgili Bakanlık personeli de, kendi görevlerine ek olarak bakanın izni ile, teşebbüs genel müdürü tarafından, bu fıkrada adı geçen görevlere atanabilirler.

Aşağıda gösterilen iş ve hizmetler bu maddede öngörülen iş ve hizmet yasağının kapsamı dışındadır.

- a) Esas görevlerine hanel gelmemesi ve teşebbüs genel müdürü veya yetki vereceği diğer amirlerin uygun görmesi şartıyla, her türlü eğitim ve öğretim faaliyetlerinde görev alınması,
- b) Kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşları, kamu kurumu niteliğini haiz kuruluşlar, teşebbüsün faaliyetleri ile ilgili sosyal ve mesleki nitelikteki kuruluşların yönetim, denetim ve istişare organlarında görev alınması,
- c) Kişiler, kurum ve kuruluşlarca, görevleri dolayısıyla teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli aleyhine açılan davalarda, teşebbüs genel müdürünün uygun görmesi şartıyla görevlendirilecek avukatlarca savunma yapılması,
- d) Bilirkişilik ve hakemlik gibi kanunlardan doğan görevler.

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

Bu madde hükümlerine aykırı hareket edenlerin sözleşmeleri fesh edilir.

HEDİYE ALMA VE MENFAAT SAĞLAMA YASAĞI

Madde 16

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

BASINA BİLGİ VEYA DEMEÇ VERME YASAĞI

Madde 17

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

SİYASİ FAALİYET YASAĞI

Madde 18

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararı ile iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.4) Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi personeli siyasi faaliyette bulunamaz ve siyasi partilere üye olamazlar.

TOPLU EYLEM VE HAREKETLERDE BULUNMA YASAĞI

Madde 19

Sözleşmeli personelin, teşebbüs veya bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelipte hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müraaat ve şikayetleri yasaktır.

ALTINCI BÖLÜM ÇALIŞMA SAATLERİ VE İZİNLER

ÇALIŞMA SAATLERİ

Madde 20

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

YILLIK İZİN

Madde 21

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

Yıllık izinler, teşebbüs veya bağlı ortaklığın uygun bulacağı zamanlarda toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir. Bir sözleşme döneminde kullanılmayan izinlerin müteakip sözleşme döneminde kullanılması mümkün değildir.

MAZERET İZİNİ

Madde 22

Sözleşmeli personele isteği üzerine, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, annesinin, babasının, eşinin, çocuğunun veya kardeşinin ölümü halinde ve her olay için 5 gün ücretli mazeret izni verilir. İhtiyat olarak silah altına alınanlar terhis oluncaya kadar ücretli izinli sayılırlar. Belirtilen bu haller dışında mazereti sebebiyle sözleşmeli personele bir sözleşme döneminde 10 gün ücretli izin verilebilir. Zaruret halinde ücret denmemek şartıyla 10 gün daha mazeret izni verilmesi mümkündür.

HASTALIK VE DOĞUM İZİNİ

Madde 23

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

MUVAZZAF ASKERLİK

Madde 24

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

YEDİNCİ BÖLÜM

MALİ VE SOSYAL HAKLAR

AYLIK VE ÜCRETLER

Madde 25

a) Ekli 1 sayılı cetvelde kadro unvan ve dereceleri gösterilen personel aylık ve özlük hakları bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabidir.

Bu personel, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 21 nci maddesinde öngörülen ikramiyelerden yararlandırılır. İkramiyelerle ilgili olarak kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

b) (Değişik Bent: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.5) Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların üretim, satış, karlılık, verimlilik, ihracat gibi iş ve hizmet özellikleri ile kamu kesimi genel ücret dengesi dikkate alınarak (1) sayılı cetvele dahil kadrolara atanarlara, en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) brüt tutarının % 100`ünü geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca belirlenecek oran ve esaslara göre ek tazminat ödenir. Bu ek tazminat gelir vergisine tabi tutulmaz.

c) (Değişik Bent: 13.03.199 - KHK/549, m.1) Ekli 1 sayılı cetvelin dışında kalan sözleşmeli personele ödenecek sözleşme ücreti; temel ücret ile başarı ve kıdem ücretleri toplamından oluşur ve bu ücret asgari ücretin altında olamaz. Sözleşme ücretlerinin tavanı her yıl bütçe kanunları ile belirlenir. Kamu personeli için uygulanan aylık katsayısının mali yılın ikinci yarısı için değiştirilmesi veya mali yıl içinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun mali ve sosyal haklara ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılması halinde sözleşmeli personel ücretlerinin tavanını değiştirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

TEMEL ÜCRET

Madde 26

Temel ücret tutarları, sözleşmeli personelin unvanı, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca tespit edilir.

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

BAŞARI ÜCRETİ

Madde 27

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

KIDEM ÜCRETİ

Madde 28

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

ÜCRETİN ÖDEME ZAMANI

Madde 29

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

FAZLA ÇALIŞMA VE DİĞER ÖDEMELER

Madde 30

Sözleşmeli personele;

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

(Ek: 15.03.1990 - KHK/408, m.1) Mal ve hizmet üretiminde darboğaz yaratılmaması bakımından kritik görevlerde bulunan sözleşmeli personel için, teşebbüs veya bağlı ortaklığın teklifi, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü ve ilgili Bakanın onayı ile toplam fazla çalışma süresi belirtilmek suretiyle % 5 oranının üzerinde de fazla çalışma yaptırılabilir.

- b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarınca yapılacak yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı esas alınarak, yabancı dil bilgisi seviyeleri A olanlara temel ücretlerinin % 10'u, B olanlara % 5'i ve C olanlara % 2'si oranında bilinen her yabancı dil için ödemede bulunulur.
- c) (Ek fıkra: 06.07.1995 - KHK/562, m.22) Bankacılık ve sigortacılık faaliyetiyle bilfiil iştigal eden Kamu İktisadi Teşebbüslerinde çalışan personele, kendi yönetmeliklerinde belirtilen esaslar çerçevesinde elde edilen sigorta acentelik komisyonlarının % 80'i personelin her türlü ödemeler dahil kadro aylığı veya sözleşme ücretinin yılda iki aylık brüt tutarını geçmemek şartıyla ödenebilir.

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

HARCIRAH

Madde 31

Yurtiçinde ve yurtdışında geçici olarak görevlendirilecek sözleşmeli personele gündelik ve yol gideri ödenir. Ödenecek gündelik miktarı 6245 sayılı Harcırar Kanunu uyarınca en yüksek Devlet memuru için belirlenen gündeliği geçmemek üzere ilgililerin görev ve unvanları dikkate alınarak teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarınca tespit edilir.

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

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

TEDAVİ, ÖLÜM VE CENAZE GİDERLERİ

Madde 32

Sözleşmeli personelin, eşinin ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının resmi ve özel sağlık kuruluşlarında ayakta ve yatarak tedavileri ile doğum, ölüm yardımı ve cenaze giderleri hakkında kadroları ekli 1 sayılı cetvelde gösterilen personelin tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak ölüm yardımının hesabında ilgililerin temel ücretleri esas alınır.

SOSYAL YARDIMLAR

Madde 33

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

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

ÇEŞİTLİ KURUL BAŞKAN VE ÜYELERİNİN ÜCRETLERİ

Madde 34

a) Teşebbüslerde, bağlı ortaklıklarda ve bunları temsilen iştiraklerde teşebbüs mensupları ile kamu görevlilerinden ve dışarıdan atanan veya seçilen bütün yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyeleri, denetçi ve tasfiye kurulu üyelerine, her yıl Yüksek Planlama Kurulu` nca belirlenen miktarda aylık ücret ve diğer ödemeler yapılabilir.

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

c) Devlet iştiraklerinde Hazineyi temsilen görevlendirilen yönetim veya tasfiye kurulu üyeleri ile denetçiler hakkında da yukarıdaki hükümler dairesinde işlem yapılır.

ÖDÜL

Madde 35

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

DIĞER SÖZLEŞME ÜCRETLERİ

Madde 36

(Değişik: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.6) Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yurt dışındaki şube, mağaza, büro ve benzeri yerlerinde istihdam edilecek sözleşmeli personele ödenecek ücret sürekli görevle yurt dışına gönderilen 2 nci derecenin 1 inci kademesinde bulunan Dışişleri Bakanlığı meslek memuruna (bekar) ödenen aylığı geçmemek ve 15 inci derecenin 1 nci kademesinde bulunan memur (bekar) için hesaplanacak aylıktan da az olmamak üzere öğrenim durumu, kıdem, görev unvanı, ülke ve görev yeri dikkate alınmak suretiyle teşebbüs yönetim kurullarınca belirlenir.

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

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

VEKALET ÜCRETİ

Madde 37

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

SEKİZİNCİ BÖLÜM

SİCİL VE BAŞARI DEĞERLEMESİ

PERSONEL KÜTÜĞÜ VE ÖZLÜK DOSYASI

Madde 38

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

SİCİL DOSYASI

Madde 39

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

ÖZLÜK VE SİCİL DOSYASININ ÖNEMİ

Madde 40

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

SİCİL AMİRLERİ VE SİCİL YÖNETMELİĞİ

Madde 41

Sicil vermeye yetkili sicil amirleri, sicil ve değerlendirme dönemi, sözleşmeli personelin başarısının

tespiti amacı ile sicilinde bulunacak bilgiler, ayrılış sicilinin verileceği haller, sicil raporlarının şekli, değerlemeye esas alınacak sorular, düzenleme zamanı, uygulanacak not usulü ve bunların değerlendirilmesi, muhafaza ile görevli makamlara dair esaslar ile itiraz ve bunu inceleyecek merciler ve diğer hususlar Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanarak Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulacak bir yönetmelikle belirlenir.

BAŞARI DEĞERLEME DÜZEYLERİ

Madde 42

Yapılan sicil ve başarı değerlemesi sonucunda;

- 59 ve daha aşağı puan alanlar (D),
- 60-75 puan alanlar (C),
- 76-89 puan alanlar (B),
- 90 ve daha yukarı puan alanlar (A),

olmak üzere personel dört başarı düzeyinde değerlendirilir.

SİCİL VE BAŞARI DEĞERLEMESİ SONUCUNDA YAPILACAK İŞLEM

Madde 43

Sicil ve başarı değerlemeleri;

- a) (D) düzeyinde olanlarla başka bir sicil amirinin yanında buldukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle altı ay daha denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılır. Bu süre sonunda da sicil ve başarıları (D) düzeyinde olanların sözleşmeleri fesh edilir ve haklarında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.
- b) (C) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 2`si oranında,
- c) (B) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 4`ü oranında,
- d) (A) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % 8`i oranında, başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.
- e) (D) düzeyinde bulunanlara başarı ücreti ödenmez.

DOKUZUNCU BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ

DİSİPLİN CEZALARI

Madde 44

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.7) Teşebbüs veya bağlı ortaklıklardaki hizmetlerin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla sözleşmeli personelin görevleri ile ilgili kusurlu hareketleri, iş yerinde veya dışında teşebbüs ve bağlı ortaklıkla ilgili mevzuata aykırı davranışları nedeniyle kademe ilerlemesinin durdurulması hariç, verilmesi gereken disiplin cezaları ile disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları hakkında bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde teşebbüs veya bağlı ortaklık memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır. Ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller için sözleşme ücretinden kesme cezası, aylıktan kesme cezası esaslarına göre uygulanır.

SÖZLEŞMENİN FESHİ VE SONA ERMESİ

Madde 45

(An. Mah.: E.1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.8) Teşebbüs veya bağlı ortaklıklarda çalışan sözleşmeli personelin sözleşmesi aşağıdaki hallerde feshedilir:

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

SAVUNMA HAKKI

Madde 46

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme:

05.02.1992 - 3771 s. Y. m.9) Savunması alınmadan sözleşmeli personel hakkında disiplin cezası verilemez. Sözleşmeli personel; soruşturmayı yapanın, disiplin cezası vermeye yetkili organ, merci veya amirin veya disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere vereceği süre içinde yazılı olarak savunmasını yapar. Bu süreler içinde savunmasını yapmaya sözleşmeli personel savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

DİSİPLİN CEZALARINA İTİRAZ

Madde 47

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.10) Disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren 7 gündür.

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

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

DİSİPLİN CEZALARININ KESİNLEŞMESİ

Madde 48

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.11) Sözleşmenin feshini gerektiren disiplin cezalarının kesinleşmesi; teşebbüs veya bağlı ortaklık yönetim kurullarının kararına bağlıdır.

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

GÖREVDEN UZAKLAŞTIRILAN SÖZLEŞMELİ PERSONELİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Madde 55

(An. Mah.: E.1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.18) Görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin bu süre içinde her türlü hak ve yükümlülükleri sürer. Ancak, ilgiliye bu halin devamı süresince sözleşme ücretinin 2/3' ü ödenir.

GÖREVE BAŞLATMA

Madde 56

(An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal; Yeniden Düzenleme: 05.02.1992 - 3771 s. Y. m.19) Soruşturma veya yargılama sonunda yetkili mercilerce:

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

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

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

ONBİRİNCİ BÖLÜM

ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

DİĞER KURUMLAR

Madde 57

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

UYGULAMANIN İZLENMESİ

Madde 58

Bu Kanun Hükmünde Kararnemenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.

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

YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN HÜKÜMLER

Madde 59

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

Ek Madde 1 (Ek: 15.03.1990 - KHK/408, m.3) 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup iş kanunlarına tabi personel çalıştırmakta iken 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra teşebbüs ve bağlı ortaklıkların yeniden teşkilatlanmaları ile kurulan Havaalanları Yer Hizmetleri A.Ş., Türkiye Gemi Sanayii A.Ş., Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. ile D.B. Deniz Nakliyat A.Ş.'nin kadroları 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetvelden çıkarılmıştır. Bu teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personeli hakkında, bağlı ortaklıklarının veya yeniden teşkilatlanma suretiyle ayrıldıkları teşebbüs ve bağlı ortaklıkların personelinin 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunları hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.

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

Geçici Madde 1 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli statüde çalışanlardan sosyal güvenlikleri bakımından Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi olanlar iki ay içinde T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilirler.

Geçici Madde 2 - (An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal)

Geçici Madde 3 - 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi uyarınca, kadroları iptal edilmemiş olan personelin buldukları kadrolarda ikramiye dahil her türlü mali ve sosyal hakları saklıdır. Bu kadrolarda 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede hükümleri çerçevesinde derece değişiklikleri ile disiplin hükümlerinin uygulanmasına münhasır olmak üzere unvan değişiklikleri yapılabilir. Bu kadrolar; ilgililerin ekli 1 sayılı cetveldeki bir kadroya atanmaları, kendi istekleri ile sözleşmeli statüye geçmeleri veya emeklilik, istifa, ölüm ve benzeri sebeplerle boşaldığı takdirde, hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilerek bir ay içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.

Geçici Madde 4 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda ekli 1 sayılı cetveldeki kadrolarageçirilen personelin yıllık ve ücretleri bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yayımı tarihinden geçerli olmak üzere yeni statülerine göre ödenir.

Geçici Madde 5 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmakta olanlardan; bu Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 2 nci maddesi uyarınca; 1 sayılı cetvellerde yer alan kadrolara intibak ettirilenlerin 15.12.1989 tarihi itibarıyla almakta oldukları net aylık ücret tutarının 15.02.1990 tarihi itibarıyla alacakları net aylık ücret tutarından fazla olması halinde 15.12.1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam olunur.

15.12.1989 ve 15.02.1990 tarihlerindeki aylık ücret olarak; sözleşmeli personel bakımından net aylık sözleşme ücreti; 1 sayılı cetveldeki kadrolara intibak ettirilenler bakımından aylık gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylıkları ile ikramiyelerden bir aya isabet eden net tutar ve diğer zam ve tazminatlar dahil bütün ödemelerin net aylık tutarı alınır. İkramiyeden bir aya isabet eden miktar; ilgili mevzuatı uyarınca 1990 yılında ödenmesi gereken yıllık ikramiye sayısı ile 1990 yılının birinci yarısı için belirlenmiş gösterge ve katsayılar esas alınmak suretiyle bulunacak net ikramiye tutarı çarpımının 1/12'si olarak hesaplanır.

Geçici Madde 6 - Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli statüde çalışmaya devam edeceklerden 15.12.1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretleri mevcut 3.600.000,- Lira ücret tavanının üzerinde tespit edilmiş bulunanların sözleşme ücretleri tespit edilecek yeni sözleşme ücret tavanına eşitleninceye kadar, 15.12.1989 tarihi itibarıyla tespit edilen sözleşme ücreti üzerinden ödenmeye devam edilir.

Geçici Madde 7 - Sözleşme ücretlerinin bu Kanun Hükmünde Kararnamede belirtilen esaslar

çerçevesinde tespiti yapılincaya kadar mevcut ücretlerin uygulanmasına devam edilir ve söz konusu tespit yapılincaya kadar mevcut ücretlerde artış yapmaya, 25 inci maddenin (c) bendi ve 30 uncu maddeye göre tespit yapılincaya kadar da sözleşme tavan ücretleri ile fazla çalışma ücretlerini belirlemeye Yüksek Planlama Kurulu yetkilidir.

Bu Kanun Hükmünde Kararname uyarınca tespit edilecek sözleşme ücretlerinin 15.12.1989 tarihi itibarıyla ödenen ücretten düşük olması halinde ilgililere 15.12.1989 tarihi itibarıyla aldıkları ücretlerin ödenmesine aradaki fark kapanıncaya kadar devam olunur.

Geçici Madde 8 - Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihte teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda sözleşmeli personel statüsünde çalışmakta olanlardan 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçirilenlerin sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri, iş sonu tazminatı almamış olmaları kaydıyla, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri çerçevesinde emekli ikramiyesi ödenmesine esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınır. 1 sayılı cetveldeki kadrolara geçmek istemeyerek teşebbüs veya bağlı ortaklıklardan ayrılanlara sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri için iş sonu tazminatları ödenir.

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

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

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

Geçici Madde 9 - Özel hukuk hükümlerine göre kurulmuş olup yönetim kademelerinde iş kanunları çerçevesinde personel çalıştıran ve ekli 1 sayılı cetvelde yer almayan teşebbüs ve bağlı ortaklık personeli hakkında, yeni bir düzenleme yapılincaya kadar 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tabi oldukları iş kanunu hükümleri uygulanır. Bu kuruluşların genel müdür, genel müdür yardımcısı ve yönetim kurulu üyelerinin (seçimle gelenler hariç) atanmalarında 2477 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bunun dışında kalan görevlere yönetim kurullarınca atama yapılır.

Geçici Madde 10 - Bu Kanun Hükmünde Kararnameye tabi teşebbüs ve bağlı ortaklıkların sözleşmeli personel pozisyonlarının unvan ve adetleri en geç 2 ay içinde Bakanlar Kurulu Kararı ile tesbit edilir. Bu süre zarfında mevcut pozisyonların kullanılmasına devam edilir.

Ek Geçici Madde - (Ek: 22.09.1991 - KHK/457, m.1) Bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda halen çalıştırılan sözleşmeli personelden 20.02.1979 tarihli ve 2182 sayılı, 19.02.1980 tarihli ve 2260 sayılı kanunların hükümlerinden yararlanmamış olanların emekli keseneklerine esas aylıkları bir defaya mahsus olmak üzere, öğrenim durumlarına bakılmaksızın bir üst derecenin aynı kademesine getirilir ve alt derecede bulunulan kademedeki kademe geçiren süre üst derecedeki kademe geçiren süre sayılır.

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

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

YÜRÜRLÜK

(1) Madde 60

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin (...) hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

(1) - İşaretili kısımdaki, "ceza sendikal faaliyet ve grev yasağı ile siyasi faaliyet yasağına ilişkin hükümleri kanunlaştığı tarihte, diğer ..." ibaresi, An. Mah.: E. 1990/12, K. 1991/7, T. 04.04.1991 s. Kararıyla iptal edilmiştir.

YÜRÜTME

Madde 61

Bu Kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

KHK/399` A İŞLENEMEYEN HÜKÜMLER

1) 09.04.1990 - KHK/418:

Madde 40 - 28.05.1986 tarih ve 3291 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde özelleştirme kararı alınan teşebbüs ve bağlı ortaklıklardaki sözleşmeli statüde çalışan personelin ücret ve diğer özlük hakları, kamu kesimi sermaye payı % 50`nin altına düşünceye kadar Yüksek Planlama Kurulu Kararı ile tespit edilir ve bu süre zarfında 308 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 1 nci maddesi uyarınca kadroları saklı tutulan personelin buldukları kadrolarda aylık ve her türlü özlük haklarının saklı tutulmasına devam olunur.

233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kamuya ait bankalarla 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 9 ve ek 1 nci maddelerinde belirlenen kuruluşlardan yönetim kademelerinde sözleşmeli statüde personel çalıştıranların genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, müdür, grup başkanı, müdür ve başkan yardımcısı, şef ve memur gibi unvanlarla çalışan yönetim personelinin (kapsam dışı personel dahil) mevzuatlarına göre tespit edilecek sözleşme ücretlerinin yürürlüğe konulabilmesi için ilgili Bakanlıkça ayrıca Yüksek Planlama Kurulunun uygun görüşünün alınması şart olup, sözkonusu ücretlerde gerektiğinde düzenleme yapmaya Yüksek Planlama Kurulu yetkilidir.

Kamu kurum ve kuruluşları ile sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait kurum ve kuruluşlarda çalışan memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerine asli görevlerinin yanında Devlet iştirakleri de dahil olmak üzere kamuya ait iktisadi kuruluşlarda verilen yönetim ve danışma kurulu başkan ve üyelikleri ile, denetçi ve tasfiye kurulu üyeliği görevleri hakkında da 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 üncü maddesi hükümleri uygulanır.

Madde 44 - Bu Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikler yürürlüğe girinceye kadar mevcut hükümlerin uygulanmasına devam edilir. Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin uygulanması sırasında doğacak tereddütleri gidermeye Maliye ve Gümrük Bakanlığı yetkilidir.

2) 05.12.1992 - 3771 S. Y.:

Geçici Madde 1 - 5 inci maddede öngörülen Bakanlar Kurulu Kararı en geç 6 ay içinde yürürlüğe konulur. Bu süre zarfında 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvele dahil kadrolarda bulunan personelin sözleşme ücretlerini belirleyen 27.12.1991 tarihli ve 91/2584 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı hükümlerinin uygulanmasına devam olunur ve uygulamanın gerektirdiği hallerde bu Kararda değişiklik yapılabilir. 5 inci maddede öngörülen Bakanlar Kurulu Kararının yürürlüğe girdiği tarihte 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvele dahil kadrolarda görev yapanlardan, bu Kanun hükümleri çerçevesinde belirlenecek kadro aylıklarını net tutarı, (ikramiyelerden bir aya isabet eden miktar dahil) mevcut sözleşme ücretlerinin net tutarından az olanlara, aradaki fark giderilinceye kadar mevcut sözleşme ücretleri esas alınarak ödemede bulunulur.

Ek/A: KHK/399` DE DEĞİŞİKLİK YAPAN YASA VE KHK`LER

Yasa-KHK No. Kabul T.	Yetki Y. Tarihi	Açıklamalar	Yürürlük Tarihi
KHK/408 3268 15.03.1990 3347	12.03.1986 Aybaşında	m. 4	28.03.1990` dan geçerli olmak üzere
3479 12.19.1988 3569	01.06.1989	Diğer Hükümler	28.03.1990
KHK/453 3755			
KHK/457 3755 22.09.1991	06.06.1991		15.10.1991
3771 05.02.1992	-		13.02.1992
KHK/549 4066 13.03.1995	25.01.1995		29.03.1995

KHK/562 4066
06.07.1995

25.01.1995

25.07.1995

4483
02.12.1999

04.12.1999

**EK/B: YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN YA DA DEĞİŞTİRİLEN
HÜKÜMLERİN ÖNCEKİ BİÇİMLERİ (*)**

(*) Değişikliğe uğrayan ya da yürürlükten kaldırılan maddeler bu yasaya ek ve değişiklik getiren bir yasanın maddesi ise hangi yasa hükmü olduğu parantez içinde verilmiştir.

1) Yasa No.: 4483 Kabul T.: 02.12.1999
Değişen Madde No.: 11

Madde 11, bent (d) - d) Görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla işledikleri iddia olunan suçlardan dolayı teşebbüs genel müdürü ve yönetim kurulu üyeleri hakkında takibat yapılabilmesi için ilgili Bakanın izni