

TEBLİĞ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

**KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA
DAYALI HİZMET ALIMI SÖZLEŞMELERİ KAPSAMINDA ÇALIŞTIRILMAKTA
OLAN İŞÇİLERİN SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA VEYA MAHALLİ İDARE
ŞİRKETLERİNDE İŞÇİ STATÜSÜNE GEÇİRİLMESİNE İLİŞKİN 375 SAYILI
KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMENİN GEÇİCİ 23 VE GEÇİCİ 24 ÜNCÜ
MADDELERİNİN UYGULANMASINA DAİR
USUL VE ESASLAR**

BİRİNCİ BÖLÜM**Amaç, Kapsam, Dayanak****Amaç ve kapsam**

MADDE 1 – (1) Bu Usul ve Esaslar, 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerinde 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 çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi, uygulamada ortaya çıkabilecek tereddütlerin giderilmesi ve kurumlar arasında uygulama birliğinin sağlanması amacıyla hazırlanmıştır.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Usul ve Esaslar, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 25 inci maddeye dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM**Geçici 23 üncü Maddenin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar****Kurum ve bütçeler itibarıyla kapsamın belirlenmesi**

MADDE 3 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için;

a) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali 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 Kararnameye 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.

(2) İdarelerin yurtdışı teşkilatlarına yönelik personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri bu kapsamda değerlendirilmez.

(3) 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.

(4) Kapatılan Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu ile Şeker Kurumunda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştırılanlar hakkında Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından bu Usul ve Esaslar uygulanır.

Hizmet alımı sözleşmesi açısından kapsamın belirlenmesi

MADDE 4 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin anılan maddenin onuncu fıkrasında tanımlanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olması gerekir.

(2) Bir sözleşmenin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesi olarak kabul edilebilmesi için;

a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlenmiş olması,

b) Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanılması,
c) Yaklaşık maliyetin en az %70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluşması,

ç) Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımı niteliğinde olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

(3) Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde, personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden her bir hizmet türü için ayrı ayrı değerlendirme yapılır. Örneğin, bir hizmet alımında malzemeli yemek ve temizlik işinin birlikte ihale edilmesi durumunda, malzemeli yemek ve temizlik işleri birinci fıkradaki kriterler bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.

(4) Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

(5) Sürekli işçi kadrolarına geçirilmede dayanak alınan ihalenin, geçici 23 üncü maddedeki düzenlemeler ile bu Usul ve Esaslar çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere aittir.

(6) İkinci fıkranın (a) bendinde yer alan “diğer mevzuattaki hükümler” ibaresinden; kapsamda yer alan idarelerin belirlenen bütçelerden, 4734 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ve diğer kanunlarla 4734 sayılı Kanundan istisna tutulan düzenlemeler kapsamında gerçekleştirdiği personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları anlaşılır.

(7) 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.

(8) İkinci fıkranın (c) bendinde yer alan %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.

Hak sahipliği açısından kapsamın belirlenmesi

MADDE 5 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçirilme hakkından yararlanabilmesi için bu Usul ve Esasların 3 ve 4 üncü maddelerinde belirtilen idarelerin söz konusu bütçelerinden karşılanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak gerekir.

(2) Kapsama giren işçilerin madde ile tanınan sürekli işçi kadrolarına geçiş hakkından yararlanabilmesi için aşağıdaki nitelikleri de taşımaları gerekir:

a) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları 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 idarelere karşı açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair idareye yazılı beyanda bulunmak,

ç) 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 yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini idareye yazılı olarak beyan etmek.

(3) 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 hakkında yararlandırılır. Bu durumdakiler için başvuru ve geçiş süreleri, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

(4) 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 Usul ve Esaslarda yer alan hükümlere göre idarelerce tamamlanır.

Sürekli işçi kadrosuna geçirilme süreci

MADDE 6 – (1) Kapsama giren kamu idarelerinde sürecin sağlıklı işletilebilmesi ve öngörülen sürelerde işlemlerin tamamlanabilmesi açısından mutlak olmamak, süreçler arasında geçişkenlik olabileceğini kabul etmek ve idareler açısından yol gösterici mahiyette olmak kaydıyla aşağıdaki takvime benzer bir çalışma periyodu belirlenir.

SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇİRİLME SÜRECİ			
İŞLEM	SÜRE	TARİH ARALIĞI	ACIKLAMA
Başvuru	10 gün	2/1/2018 – 11/1/2018	Zorunlu
Tespit Komisyonu İncelemesi ve Hak Sahiplerinin İlanı	40 gün	12/1/2018 – 20/2/2018	Tavsiye
İlana İtiraz	3 gün	21/2/2018 – 23/2/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	7 gün	24/2/2018 – 2/3/2018	Tavsiye
Sınavın Gerçekleştirilmesi	20 gün	3/3/2018 – 22/3/2018	Tavsiye
Sınav Kuruluna İtiraz	4 gün	23/3/2018 – 26/3/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	5 gün	27/3/2018 – 31/3/2018	Tavsiye
Hak Sahiplerinin Topluca İşçi Kadrosuna Geçirilmesi İçin Son Gün		2/4/2018*	

*Doksanıncı günün dolduğu 1/4/2018 tarihi Pazar gününe denk geldiği için sürekli işçi kadrosuna geçirme işlemi için son gün 2/4/2018 tarihi olarak yazılmıştır.

** Tarihler ve günler tavsiye niteliğindedir.

Başvuruda istenen belgeler, başvuru şekli

MADDE 7 – (1) Kapsamda olanlardan istekliler, Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11/1/2018 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.

(2) 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.

(3) Başvuru sahipleri hakkında 12/1/2018 tarihinde 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak başvuru sırasında ilgili Yönetmelik ekindeki form doldurulmak suretiyle arşiv araştırması yapılması Bakanlıklar ve merkezi Ankara'da bulunan idarelerin merkez teşkilatları için Emniyet Genel Müdürlüğünden, diğer idareler ile taşra teşkilatları için ise il valiliklerinden topluca istenir. Arşiv araştırması yapılacak ilgilinin ikametgâh adresinin bulunduğu valilik esas alınır. İlgili mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonunca yapılır.

Tespit komisyonu

MADDE 8 – (1) Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ile bu tespite ilişkin itirazların karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin bünyesinde, duyulacak ihtiyaca göre, bakanlık merkez teşkilatlarında ilgili bakanın, diğer idarelerin merkez teşkilatlarında üst yöneticinin, taşra teşkilatı il kuruluşlarında valinin, taşra teşkilatı bölge müdürlüklerinde ise bölge müdürünün onayı ile merkez teşkilatlarında üst yöneticinin yardımcısının, üniversitelerde genel sekreterin, taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürünün başkanlığında 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.

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

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

(4) Tespit komisyonunun çalışmaları için aralarında idarelerin yetkili Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP) kullanıcılarının da bulunduğu yeterli sayıda personel görevlendirilir.

İnceleme kriterleri

MADDE 9 – (1) Başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonuna intikal ettirir. Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere iki aşamada inceler.

(2) Ön incelemede, başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığı, yapılan beyanların aranılan şartlara uygun olup olmadığı, usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığı incelenir.

(3) Esas incelemede, yetkili EKAP kullanıcısı tarafından altisveren.gov.tr internet sayfasına girilerek;

a) İşçinin istihdam edildiği sözleşmenin kanun hükmünde kararname 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 Sosyal Güvenlik Kurumu 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. Bu durumda, 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışan işçi listesi, altisveren.gov.tr internet sayfasına işyeri sicil numarası girilmek suretiyle kontrol edilir. İşçinin bu tarih itibarıyla bu işyerinde çalıştığı tespit edilmesi halinde hizmet alımı suretiyle personel çalıştırılması tanımına uygun istihdam edilip edilmediği değerlendirilerek karar verilir. Tereddüt olması halinde tespit komisyonu tarafından söz konusu hizmet alımının, bu Usul ve Esaslarda belirtilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığı detaylı olarak incelenip araştırılır, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olduğunun belirlenmesi halinde gerekçeleri tutanak altına alınır.

(4) Üçüncü fıkranın (b) bendine ilişkin olarak 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.

(5) Tespit komisyonu, bütün başvuruların bitmesi beklenmeksizin inceleme işlemine başlar ve ilgililer hakkında ön inceleme ve esas incelemeyi öngörülen süre içerisinde sonuçlandırır.

(6) Bu madde kapsamında yapılan işlemler kayıt altına alınarak ayrıca çıktıları ilgili idare tarafından muhafaza edilir.

İlan

MADDE 10 – (1) 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.

(2) 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 anlaşılmalr hakkında Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulur.

Tespit komisyonu kararına itiraz ve süresi

MADDE 11 – (1) Tespit komisyonu kararına göre sınava girme hakkı elde edemeyenler, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

(2) 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.

Nihai olarak sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi

MADDE 12 – (1) İtiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşir.

Sınav kurulunun teşkili

MADDE 13 – (1) Hak sahibi işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin sınavın gerçekleştirilmesi, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin bünyesinde, duyulacak ihtiyaca göre bakanlık merkez teşkilatlarında ilgili bakanın, diğer idarelerin merkez teşkilatlarında üst yöneticinin, taşra teşkilatı il kuruluşlarında valinin, taşra teşkilatı bölge müdürlüklerinde ise bölge müdürünün onayı ile merkez teşkilatında üst yönetici yardımcısının, üniversitelerde genel sekreter yardımcısının, taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürü yardımcısının başkanlığında en az üç kişiden oluşan sınav kurulu teşkil edilir. Aynı usulle iki yedek üye de belirlenir. Gerekmesi halinde ilgili bakanın onayı ile farklı düzey ve şekilde sınav kurulları oluşturulabilir.

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

(3) Sınava ilişkin sekreterya işleri ilgili idarenin insan kaynakları birimince yürütülür.

Sınavın gerçekleştirilmesi ve ilanı

MADDE 14 – (1) Hak sahibi işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin 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.

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

(3) Sınav soruları çalışanların iştiğal 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.

(4) 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.

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

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

Sınav sonuçlarına itiraz

MADDE 15 – (1) Sınavlarda başarılı olamayanlar, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

(2) 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.

İşçi kadrosuna geçirilme

MADDE 16 – (1) Sınavlarda başarılı olanlar;

a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmalarına ilişkin olarak idarelere 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 Müdürlüğüne kimlik tespiti yapılarak, feragat dilekçesinin takip dosyasına sunulduğunu gösteren belgenin aslı veya onaylı sureti veya feragat nedeniyle icra takip dosyasının işleminden 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,

kayıyla 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.

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

(3) 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 yararlandırılanların sorumlulukları saklıdır.

Belgelerin saklanması

MADDE 17 – (1) 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.

Kadroların ihdası, vizesi, iptali ve bildirimi

MADDE 18 – (1) Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe (üniversitelerde giderleri öz gelirlerden karşılananlar aynı şekilde bu öz gelirlerden karşılanmak kaydıyla), teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır.

(2) 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.

(3) Sözleşmeleri askıya alınanlar ile askerde bulunanların kadroları hariç olmak üzere bu şekilde ihdas edilmiş sayılan 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.

Geçici işçi pozisyonlarına geçiş

MADDE 19 – (1) Bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerin aynı maddede 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, bu Usul ve Esasların 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 başvuruabilirler.

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

(3) Geçici işçi olarak istihdam edilecek personel; en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla, 5620 sayılı Kanunun 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.

Sağlık Bakanlığındaki kamu özel işbirliği kapsamındaki tesislere ilişkin hükümler

MADDE 20 – (1) 6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yapıtılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyete geçen tesislere taşınması nedeniyle faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşlarında, bu kurum ve kuruluşların kapatılma tarihinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında çalıştırılmakta olanlardan 4/12/2017 tarihi itibarıyla kamu özel iş birliği modeli ile işletilen tesislerde çalıştırılanlar bu Usul ve Esaslarda sürekli işçi kadrolarına geçirilme açısından öngörülen şartları taşımaları kaydıyla aynı hükümlerden yararlandırılarak Sağlık Bakanlığının ilgili birimlerinde ihdas ve vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına geçirilir.

(2) Bu işçiler, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kurumlarının aynı il içerisinde ihtiyaç duyulan birimlerinde, aynı ilde ihtiyaç bulunmaması halinde ise ilgilinin talebi doğrultusunda Bakanlığın uygun gördüğü başka bir ilin ihtiyacı olan birimine kadrosuyla birlikte geçirilebilir.

(3) Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden 2/1/2018 tarihinden sonra 6428 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşlarında kapatılma tarihi itibarıyla çalışanlar; Sağlık Bakanlığı ve bağlı kurumlarının aynı il içerisinde ihtiyaç olan birimlerine, aynı ilde ihtiyaç bulunmaması halinde ise ilgilinin talebi doğrultusunda Bakanlığın uygun gördüğü başka bir ilin ihtiyacı olan birimlerine kadrosuyla birlikte geçirilebilir.

(4) Bu madde kapsamına giren işçilerden bir kısmının ya da tamamının Sağlık Bakanlığınca ihtiyaç fazlası personel olarak belirlenmesi halinde;

a) İdarelerin, ihtiyaç fazlası işçilerin bulunduğu ilde veya ilgilinin talebi doğrultusunda bir başka ilde bu kapsamda işçi ihtiyacının bulunması ve Devlet Personel Başkanlığından yer ve sayı olarak işçi talebinde bulunması,

b) Sağlık Bakanlığınca bu talebe uygun sayıda ihtiyaç fazlası işçinin Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesi, kaydıyla ihtiyaç fazlası işçiler Devlet Personel Başkanlığı tarafından ihtiyaç talebinde bulunan idarelerde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına yerleştirilir. Sağlık Bakanlığınca, sürekli işçi ihtiyacı bulunan idarelere nakledilmek üzere Devlet Personel Başkanlığına bildirilecek ihtiyaç fazlası işçilerin belirlenmesinde, sigortalı hizmet süresi az olan; hizmet süresinin eşitliği halinde ise yaşı küçük olan işçiye öncelik verilir.

(5) Bu işçiler, yerleştirilme işleminin kendilerine tebliğini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde yeni görev yerlerinde işe başlamak zorundadır.

(6) Bu madde kapsamındaki işçilerden diğer idarelere geçirilenler 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesi hükümlerine tabi olmaya devam ederler.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesi

MADDE 21 – (1) Sürekli işçi kadrolarına geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen 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.

(2) 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 Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen 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.

(3) Bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde; 18/10/2012 tarihli ve 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.

İdarelerce ihtiyaç duyulan taşınır ile tüketim malzemeleri

MADDE 22 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesine göre feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait iş yerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınır ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu idarece belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. Komisyon, malzemenin niteliğine göre konusunda uzman personel ilgili idarenin harcama yetkilisi/birim yetkilisi tarafından görevlendirilir.

(2) 5018 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde oluşturulacak söz konusu komisyonlarda bir Maliye Bakanlığı temsilcisi bulundurulur. Komisyonlarda görev yapacak Maliye Bakanlığı temsilcileri, idarenin bulunduğu ildeki Defterdarlık tarafından belirlenir. Ayrıca, Maliye Bakanlığı temsilcisi birden fazla idarenin işlemlerinde görevlendirilebilir. Gerekli olması halinde idareler birden fazla komisyon oluşturabilir.

(3) Komisyon tarafından, hizmetlerin yürütülmesi için gerekli taşınır ile tüketim malzemelerinin tespiti yapılır. Taşınırlardan kullanılabilir olan ve idarece ihtiyaç duyulanların satın alınması ya da kiralanması hususu değerlendirilir. Bu çerçevede, tüketim malzemeleri satın alınabilir; taşınır için ise hizmette geçici veya sürekli kullanıldığına bakılmaksızın satın alma veya kiralama yoluna gidilebilir.

(4) Tespiti yapılan taşınır ile tüketim malzemelerinden satın alınmasına karar verilenlerin komisyon tarafından rayiç değeri belirlenir. Satın alma bedeli hiçbir şekilde taşınır ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, değer tespitinde ticaret odası, sanayi odası, borsa, meslek kuruluşları, ilgili diğer kuruluşlardan veya aynı nitelikteki taşınırı ve tüketim malzemesini satın alan idarelerden veya piyasa fiyat araştırması sonuçlarından yararlanabilir.

(5) Satın alınan taşınır, komisyonca belirlenecek bedele istinaden ilgili firmadan alınacak faturaya göre taşınır işlem fişi düzenlenerek idarenin kayıtlarına alınır. Kiralanacak taşınır idarece takip edilir.

Ödenek aktarma işlemleri

MADDE 23 – (1) 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler nedeniyle merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin bütçeleri içerisinde yapılması gereken ödenek aktarma işlemlerinde; aktarma yapılacak tertibin başlangıç ödeneğinin %20'sini geçmeyen ödenek aktarma işlemleri ilgili idarelerce, ihtiyaç olması halinde %20'yi aşan ödenek aktarma işlemleri ise Maliye Bakanlığınca sonuçlandırılır.

(2) 7066 sayılı 2018 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, işçilere yapılan personel gideri mahiyetindeki ödemelerin bütçeleştirildiği (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere ilişkin yapılacak ödenek aktarmaları toplu iş sözleşmelerinden doğacak yükümlülükler, ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri, asgari ücret ve sigorta prim artışı nedeniyle meydana gelecek ödenek ihtiyaçları ile söz konusu ekonomik kodlu tertiplerin kendi aralarında yapılacak bütçe işlemleriyle sınırlandırılmıştır. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler nedeniyle 2018 yılı merkezi yönetim bütçesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında bütçelenen ödeneklerin (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere aktarılmasında ve ihtiyaç olması halinde yapılacak ödenek eklemelerinde anılan Bütçe Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen sınırlamalar uygulanmaz.

(3) 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun 21 inci maddesinde Maliye Bakanlığınca yapılacak kurum içi aktarma işlemleri ilgili kurumun başlangıç ödenekleri toplamının %20'si ile sınırlandırılmıştır. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 127 nci maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen hükümler nedeniyle Maliye Bakanlığınca yapılacak ödenek aktarma işlemleri anılan sınır içerisinde değerlendirilmez.

Feshedilen sözleşmeler nedeniyle ödenecek tazminatlar

MADDE 24 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin yedinci fıkrası, tamamen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı niteliği taşıyan sözleşmelerin, sürekli işçi kadrosuna geçiş nedeniyle feshedilmesi halinde yüklenicilere ödenecek tazminat tutarının hesabına ilişkin hükümleri içerir. Buna göre;

a) Söz konusu fıkraya göre feshedilmiş sayılan sözleşmelerde, yapılan iş tutarının sözleşme bedelinin % 80'ini aşan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında herhangi bir tazminat ödenmez.

b) Fiyat farkları sözleşme bedelinin hesabında dikkate alınmaz.

c) Geçiş işleminin yapıldığı tarihten önce yapılan iş artışı ve iş eksilişleri sonucunda ortaya çıkan bedel, sözleşme bedeli olarak dikkate alınır.

c) Hesaplanacak tazminat dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

d) Anılan fıkranın uygulanmasına ilişkin örnek aşağıda yer almaktadır.

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: [(Sözleşme bedeli x 0,80) - Tamamlanan iş tutarı] x 0,05

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

(2) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin sekizinci fıkrasında, aynı ihale sözleşmesi kapsamında hem personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı hem de personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımının bulunması halinde sürekli işçi kadrolarına geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlar için iş eksilişi yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre:

a) Bu sözleşmelerde, geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla kalan iş kısmı içerisinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan tutar hesaplanır. Hesaplanan tutara, geçiş işleminin yapıldığı tarihe kadar gerçekleştirilen iş tutarının eklenmesi ile bulunacak toplam tutarın, sözleşme bedelinin %80'ini aşmaması halinde yükleniciye, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımların tamamlanacağı tarih itibarıyla yapılacak tazminat ödemesi aşağıdaki örnekte gösterildiği şekilde gerçekleştirilir.

b) Fiyat farkları sözleşme bedelinin hesabında dikkate alınmaz.

c) Geçiş işleminin yapıldığı tarihten önce yapılan iş artışı ve iş eksilişleri sonucunda ortaya çıkan bedel, sözleşme bedeli olarak dikkate alınır.

c) Bu fıkra göre hesaplanacak tazminat dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

d) Bu kapsamda tazminat ödenmesi için personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısmın sona ermesi beklenir.

Örnek: Malzemeli yemek ve temizlik işlerinin bir arada alındığı bir sözleşmede personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı niteliği taşıyan temizlik işine ilişkin kısım 60.000 Türk Lirası, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan malzemeli yemek işine ilişkin kısım ise 40.000 Türk Lirası ve toplam sözleşme bedeli 100.000 Türk Lirası olan sözleşmenin sürekli işçi kadrolarına geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla % 20'si tamamlanmıştır. % 20'si gerçekleşen iş tutarının 14.000 Türk Lirasının personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımdan, 6.000 Türk Lirasının ise personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımdan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Ödenecek tazminat tutarı: [(Sözleşme bedeli x 0,80) - (Yapılan toplam iş tutarı + Yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı olmayan iş tutarı)] x 0,05

Yapılan toplam iş tutarı: (100.000 x 0,20) = 20.000 Türk Lirası

Yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı olmayan iş tutarı: (40.000 - 6.000) = 34.000 Türk Lirası

Ödenecek tazminat tutarı: [(100.000 x 0,80) - (20.000 + 34.000)] x 0,05 = 26.000 x 0,05 = 1.300 Türk Lirası

Feshedilmiş sayılan sözleşmelerin tasfiyesi

MADDE 25 – (1) Tamamen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri geçiş tarihi itibarıyla feshedilmiş sayılır ve tasfiye süreci hemen başlatılır. Tasfiye sürecinde, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 23 üncü maddenin dokuzuncu fıkrası hükümleri uygulanır.

Süreci devam eden ihaleler ile işe başlanmamış sözleşmelerin durumu

MADDE 26 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin on beşinci fıkrasında, madde kapsamındaki işlerde süreci devam eden ihalelerin iptal edileceği hükmü yer aldığından 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 başvuruolarının sonuçlandırılması beklenmez.

(2) İhalesi yapılarak 24/12/2017 tarihi ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış sözleşmeler feshedilmiş sayılır ve yüklenicilere anılan fıkrada belirlenen esaslar çerçevesinde ödeme gerçekleştirilir. Fıkra da öngörülen ödeme dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

Sözleşme süresinin sona ermesi nedeniyle geçiş işlemi tamamlanmaya kadar ihtiyaçların karşılanması

MADDE 27 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü maddesinin on beşinci fıkrasında; 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 süresinin başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılınca kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılacağı, ancak, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadar ki süreye ilişkin ihtiyacın, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanunun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanacağı hükmü yer almaktadır. 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 Kanunun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle

karşlanır. Bu yöntem ile ihtiyacın giderilmesi halinde, sona eren sözleşme kapsamında çalıştırılan işçilerde, işçi sayısında, ücret ve pozisyonlarında değişikliğe gidilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Geçici 24 üncü Maddenin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar

Kurum itibarıyla kapsamın belirlenmesi

MADDE 28 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde ile tanınan işçi statüsüne geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için; il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları, il özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarının doğrudan doğruya veya dolaylı olarak birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılması gerekmektedir.

(2) Bu bölümde geçen idare veya idarenin şirketi ibaresinden, birinci fıkrada belirtilen idare veya şirketler anlaşılır.

Hizmet alım sözleşmesi açısından kapsamın belirlenmesi

MADDE 29 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde ile tanınan işçi statüsüne geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmesinin bu Usul ve Esasların 4 üncü maddesinde belirtilen nitelikte personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımına ilişkin sözleşme olması gerekir.

(2) 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 işlerine,
 - Çöp toplama işlerine,
 - Cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine,
- ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir.

(3) Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde, personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden her bir hizmet türü için ayrı ayrı değerlendirme yapılır. Örneğin, bir hizmet alımında malzemeli yemek ve temizlik işinin birlikte ihale edilmesi durumunda, malzemeli yemek ve temizlik işleri birinci fıkradaki kriterler bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.

(4) Danışmanlık hizmetleri, hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri ve çağrı merkezi hizmetlerine ilişkin alımlar personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmez.

(5) İşçi statüsüne geçirilmede dayanak alınan ihalenin, geçici 23 ve geçici 24 üncü maddelerdeki düzenlemeler ile bu Usul ve Esaslar çerçevesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin görev, yetki ve sorumluluk idarelere veya idarelerin şirketlerine aittir.

(6) Bu Usul ve Esasların 28 inci maddesinde yer alan “diğer mevzuat hükümleri” ibaresinden; kapsamda yer alan idarelerin veya idarelerin şirketlerinin, 4734 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi ve diğer kanunlarla 4734 sayılı Kanundan istisna tutulan düzenlemeler kapsamında gerçekleştirdiği personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları anlaşılır.

(7) Kapsamdaki idarelerin veya idarelerin şirketlerinin, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca doğrudan temin yoluyla yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları da bu Usul ve Esaslar kapsamındadır.

Hak sahipliği açısından kapsamın belirlenmesi

MADDE 30 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde ile tanınan ve bu Usul ve Esasların 28 inci maddesinde ifade edilen şirketlerden birinde işçi statüsüne geçirilme hakkından yararlanılabilmesi için idarede veya idarenin şirketlerinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak gerekir.

(2) Kapsama giren işçilerin, idarenin şirketlerinde işçi statüsüne geçiş hakkından yararlanabilmesi için aşağıdaki nitelikleri de taşımaları gerekir:

- 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin (1), (4), (5), (6), (7) ve (8) numaralı alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,
- Bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin olarak idareye veya idarenin şirketine karşı açtıkları davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair idareye veya idarenin şirketine yazılı beyanda bulunmak,
- En son çalıştığı idare veya idarenin şirketi ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen geçici 24 üncü madde ile tanınan haklar karşılığında idareden veya idarenin şirketinden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesi yapmayı kabul ettiğini idareye veya idarenin şirketine yazılı olarak beyan etmek.

(3) 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 hakkında yararlandırılır. Bu durumdakiler için başvuru ve geçiş süreleri, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

(4) İşçi statüsüne 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 Usul ve Esaslarda yer alan hükümlere göre idarelerce veya idarelerin şirketlerince tamamlanır.

İşçi statüsüne geçirilme süreci

MADDE 31 – (1) Kapsama giren idarelerde veya idarelerin şirketlerinde sürecin sağlıklı işletilebilmesi ve kanunda öngörülen sürelerde işlemlerin tamamlanabilmesi açısından mutlak olmamak, süreçler arasında geçişkenlik olabileceğini kabul etmek ve idareler veya idarelerin şirketleri açısından yol gösterici mahiyette olmak kaydıyla aşağıdaki takvime benzer bir çalışma periyodu belirlenir.

İŞÇİ STATÜSÜNE GEÇİRİLME SÜRECİ			
İŞLEM	SÜRE	TARİH ARALIĞI	ACIKLAMA
Başvuru	10 gün	2/1/2018 – 11/1/2018	Zorunlu
Tespit Komisyonu İncelemesi ve Hak Sahiplerinin İlanı	40 gün	12/1/2018 – 20/2/2018	Tavsiye
İlana İtiraz	3 gün	21/2/2018 – 23/2/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	7 gün	24/2/2018 – 2/3/2018	Tavsiye
Sınavın Gerçekleştirilmesi	20 gün	3/3/2018 – 22/3/2018	Tavsiye
Sınav İtiraz Komisyonuna İtiraz	4 gün	23/3/2018 – 26/3/2018	Tavsiye
İtirazın İncelenmesi, Kesin Listenin İlanı	5 gün	27/3/2018 – 31/3/2018	Tavsiye
Hak Sahiplerinin Topluca İşçi Statüsüne Geçirilmesi İçin Son Gün			2/4/2018*

*Doksanıncı günün dolduğu 1/4/2018 tarihi Pazar gününe denk geldiği için işçi statüsüne geçirme işlemi için son gün 2/4/2018 tarihi olarak yazılmıştır.

** Tarihler ve günler tavsiye niteliğindedir.

Başvuruda istenen belgeler, başvuru şekli

MADDE 32 – (1) Kapsamda olanlardan istekliler, Ek-2 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11/1/2018 tarihi mesai bitimine kadar hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı idareye veya idarenin şirketine, bu nitelikte bir şirket bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete işçi statüsüne geçirilmek üzere yazılı olarak başvurur. Başvuru elden yapılır. Belirtilen süre içinde yapılmayan başvurular dikkate alınmaz.

(2) 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 işçi statüsüne geçirilmeden önce idareye veya idarenin şirketine ibraz eder. Sigortalılık başlangıç tarihi; www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilir.

(3) Başvuru sahipleri hakkında 12/1/2018 tarihinde 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak başvuru sırasında ilgili Yönetmelik ekindeki form doldurulmak suretiyle arşiv araştırması yapılması il valiliklerinden topluca istenir. Arşiv araştırması yapılacak ilgilinin ikametgâh adresinin bulunduğu valilik esas alınır. İlgili mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonunca yapılır.

Tespit komisyonu

MADDE 33 – (1) Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti amacıyla idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin ya da bunların görevlendireceği kişinin başkanlığında, biri valinin görevlendireceği üye olmak üzere, diğer üyeleri atamaya yetkili amirin ya da idarenin şirketinin en üst yöneticisinin belirlediği en az üç kişiden oluşan tespit komisyonu teşkil edilir. Ayrıca vali tarafından bir yedek üye, atamaya yetkili amir veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi tarafından da bir yedek üye belirlenir.

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

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

(4) Tespit komisyonunun çalışmaları için aralarında idarelerin yetkili Elektronik Kamu Alımları Platformu (EKAP) kullanıcılarının da bulunduğu yeterli sayıda personel görevlendirilir.

İnceleme kriterleri

MADDE 34 – (1) Başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonuna intikal ettirir. Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere iki aşamada inceler.

(2) Ön incelemede, başvuru formunun tam ve eksiksiz şekilde doldurulup doldurulmadığı, yapılan beyanların aranılan şartlara uygun olup olmadığı ve usule ilişkin şekil şartlarına uyulup uyulmadığı incelenir.

(3) Esas incelemede, yetkili EKAP kullanıcısı tarafından altisveren.gov.tr internet sayfasına girilerek;

a) İşçinin istihdam edildiği sözleşmenin kanun hükmünde kararname kapsamında personel alımına dayalı hizmet alımı sözleşmesi olup olmadığı hususu Kamu İhale Kurumu kayıtlarından kontrol edilir. Ayrıca idarenin veya idarenin şirketinin kayıtlarından da teyit edilir.

b) İşçinin bu personel alımına dayalı hizmet sözleşmesi kapsamında o işyerinde 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı hususu Sosyal Güvenlik Kurumu 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 idarece veya idarenin şirketince değerlendirilir. Bu durumda, 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışan işçi listesi, altisveren.gov.tr internet sayfasına işyeri sicil numarası girilmek suretiyle kontrol edilir. İşçinin bu tarih itibarıyla bu işyerinde çalıştığının tespit edilmesi halinde hizmet alımı suretiyle personel çalıştırılması tanımına uygun istihdam edilip edilmediği değerlendirilerek karar verilir. Tereddüt olması halinde tespit komisyonu tarafından söz konusu hizmet alımının, bu Usul ve Esaslarda belirtilen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığı detaylı olarak incelenip araştırılır, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olduğunun belirlenmesi halinde gerekçeleri tutanak altına alınır.

(4) Üçüncü fıkranın (b) bendine ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi dışında verilen belgeler bu tespitte dikkate alınmaz. Ayrıca, idarelerince veya şirketlerince 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.

(5) Tespit komisyonu, bütün başvuruların bitmesi beklenmeksizin inceleme işlemine başlar ve ilgililer hakkında ön inceleme ve esas incelemeyi öngörülen süre içerisinde sonuçlandırır.

(6) Bu madde kapsamında yapılan işlemler kayıt altına alınarak ayrıca çıktıları ilgili idare veya idarenin şirketi tarafından muhafaza edilir.

İlan

MADDE 35 – (1) İnceleme neticesinde şartları taşıdığı ve taşımadığı tespit edilenlerin isimleri, çalıştıkları teşkilat ve/veya birimin de belirtilmesi suretiyle müracaat ettikleri birimlerce/idarece veya idarenin şirketince ilan (internette veya idarece/idarenin şirketince belirlenecek şekilde) edilir ve bunlar yükleniciye bildirilir. Bu şekilde yapılan ilan tebliğ yerine geçer. Başvuru sahiplerine ayrıca tebligat yapılmaz.

(2) 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.

İtiraz komisyonu ve itiraz süreci

MADDE 36 – (1) Valilikler bünyesinde, bir vali yardımcısının başkanlığında, valinin uygun göreceği biri ilgili idarenin veya idarenin şirketinin temsilcisi olmak üzere diğer kamu idarelerinin temsilcilerinden seçilen en az üç kişiden oluşan itiraz komisyonu teşkil edilir. Ayrıca aynı usulle iki yedek üye belirlenir.

(2) Tespit komisyonu kararına göre sınava girme hakkı elde edemeyenler, ilan tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itiraz komisyonuna başvurabilir.

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

(4) İtiraz komisyonu, üye tamsayısıyla toplanır ve oy çokluğu ile karar alır.

(5) İtirazlar derhal itiraz komisyonuna intikal ettirilir. Talep, itiraz komisyonunca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç idareye veya idarenin şirketine ve ilgisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine komisyonca verilen kararlar kesindir.

Nihai olarak sınava girmeye hak kazananların belirlenmesi

MADDE 37 – (1) İtiraz edilmemesi ya da itiraz üzerine karar verilmesi durumlarında sınava girmeye hak kazananlara ait liste kesinleşir.

Sınav kurulunun teşkili

MADDE 38 – (1) Hak sahibi işçilerin işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin sınavın gerçekleştirilmesi, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin ya da bunların görevlendireceği kişinin başkanlığında, biri valinin görevlendireceği üye olmak üzere, diğer üyeleri atamaya yetkili amir veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin belirlediği bir başkan ve dört üyeden oluşan sınav kurulu teşkil edilir. Atamaya yetkili amir veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi tarafından belirlenen üyelere birinin insan kaynakları birim temsilcisi olması esastır. Ayrıca vali tarafından bir yedek üye, atamaya yetkili amir tarafından da bir yedek üye belirlenir. Asıl üyelerin herhangi bir nedenle kurula katılamamaları hâlinde, yedek üyeler kurula katılırlar.

(2) Sınav kurulu, üye tamsayısıyla toplanır ve oy çokluğu ile karar alır.

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

(4) Sınava ilişkin sekretarya işleri ilgili idarenin veya idarenin şirketinin insan kaynakları birimince yürütülür.

Sınavın gerçekleştirilmesi ve ilanı

MADDE 39 – (1) Hak sahibi işçilerin işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin sınav; yalnızca yazılı, yalnızca sözlü, yalnızca uygulamalı şekilde yapılabileceği gibi yazılı ve sözlü, sözlü ve uygulamalı şekillerde de yapılabilir. Uygulanacak sınav yöntemi idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi tarafından belirlenir. Beden gücüne dayanan işlerde çalışanlara uygulamalı sınav yapılması esastır. Sınava katılacakların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilmesi mümkündür.

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

(3) Sınav soruları çalışanların iştiğal 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.

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

(5) Sınavda başarılı ve başarısız olanlar sınav kurulu tarafından idarenin veya idarenin şirketinin internet sayfasında ilan edilir. İlan tebligat yerine geçer, ilgililere ayrıca tebligat yapılmaz.

(6) Sınavlarda sorulacak sorular, valilikler tarafından çalışanların iştiğal ettikleri görevlerle ilgili konularda, yürütmekle yükümlü oldukları vazifelerdeki yetkinliklerini ölçmeye yönelik ve eğitim düzeylerine uygun olarak hazırlanıp sınav kurullarına gönderilen sorular içerisinden seçilir.

Sınav sonuçlarına itiraz

MADDE 40 – (1) Valilikler bünyesinde, bir vali yardımcısının başkanlığında, valinin uygun göreceği biri ilgili idarenin veya idarenin şirketinin temsilcisi olmak üzere diğer kamu idarelerinin temsilcilerinden seçilen beş üyeden oluşan sınav itiraz komisyonu teşkil edilir. Ayrıca aynı usulle iki yedek üye belirlenir.

(2) Sınavlarda başarılı olamayanlar, sonuçların idarenin veya idarenin şirketinin internet sayfasında ilanı tarihinden itibaren öngörülen süre içerisinde gerekçesini de belirtmek suretiyle yazılı olarak itirazda bulunabilir.

(3) İtirazlar derhal sınav itiraz komisyonuna intikal ettirilir. İtiraz, komisyonca değerlendirilerek öngörülen süre içerisinde karara bağlanır ve sonuç idareye veya idarenin şirketine ve ilgisine yazılı şekilde tebliğ edilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

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

(5) İtiraz komisyonu, üye tam sayısıyla toplanır ve oy çokluğu ile karar alır.

İşçi statüsüne geçirilme

MADDE 41 – (1) Sınavlarda başarılı olanlar;

a) 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılmalarına ilişkin olarak idareye veya idarenin şirketine 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 Müdürlüğüne kimlik tespiti yapılarak, feragat dilekçesinin takip dosyasına sunulduğunu gösteren belgenin aslı veya onaylı sureti veya feragat nedeniyle icra takip dosyasının işleminden kaldırıldığına dair İcra Müdürlüğü kararının aslı veya onaylı suretini idareye veya idarenin şirketine ibraz etmek,

b) En son çalıştığı idare veya idarenin şirketi 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 idareden veya idarenin şirketinden herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair örnek-4'te yer alan sulh sözleşmesini idareye veya idarenin şirketine ibraz etmek,

c) Öngörülen şartları taşımaya devam etmek,

kaydıyla sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip idare bünyesinde personel çalıştırmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalışanlar bu Usul ve Esasların 28 inci maddesinde ifade edilen idarenin şirketlerinden birinde, bu nitelikte şirket bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kurulacak idarenin şirketinde, şirketler bünyesinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalışanlar ise çalıştığı idarenin şirketinde en üst yöneticinin onayı ile topluca işe başlatılır.

(2) Bu şekilde işçi statüsüne geçirilenlerin istihdam süresi hiçbir şekilde emeklilik, yaşlılık ve malullük aylığını kazanma tarihini geçemez.

(3) İşçi statüsüne 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 24 üncü madde hükmünden yararlandırılanların sorumlulukları saklıdır.

Belgelerin saklanması

MADDE 42 – (1) Geçiş sürecine ilişkin belgeler ile kapsama dahil idarelerde veya idarelerin şirketlerinde personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında çalıştıkları dönemlere ilişkin bilgi ve belgeler işçi statüsüne geçirilenlerin her biri için açılacak özlük ve sicil dosyasında saklanır.

İhtiyaç duyulan taşınırlar ile tüketim malzemeleri

MADDE 43 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesine göre feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere veya idarelerin şirketlerine ait iş yerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu idarece veya idarenin şirketince belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az üç kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. Komisyonca, malzemenin niteliğine göre konusunda uzman personel ilgili idarenin veya idarenin şirketinin harcama yetkilisi/birim yetkilisi tarafından görevlendirilir. Gerekli olması halinde idareler veya idarelerin şirketleri birden fazla komisyon oluşturabilir.

(2) Komisyon tarafından, hizmetlerin yürütülmesi için gerekli taşınırlar ile tüketim malzemelerinin tespiti yapılır. Taşınırlardan kullanılabilir olan ve idarece veya idarenin şirketince ihtiyaç duyulanların satın alınması ya da kiralanması hususu değerlendirilir. Bu çerçevede, tüketim malzemeleri satın alınabilir; taşınırlar için ise hizmette geçici veya sürekli kullanıldığına bakılmaksızın satın alma veya kiralama yoluna gidilebilir.

(3) Tespiti yapılan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden satın alınmasına karar verilenlerin komisyon tarafından rayiç değeri belirlenir. Satın alma bedeli hiçbir şekilde taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, değer tespitinde ticaret odası, sanayi odası, borsa, meslek kuruluşları, ilgili diğer kuruluşlardan veya aynı nitelikteki taşınırı ve tüketim malzemesini satın alan idarelerden veya piyasa fiyat araştırması sonuçlarından yararlanabilir.

(4) Satın alınan taşınırlar, komisyonca belirlenecek bedele istinaden ilgili firmadan alınacak faturaya göre belgesi düzenlenerek idarenin veya idarenin şirketinin kayıtlarına alınır. Kiralanacak taşınırlar idarece veya şirketçe takip edilir.

Şirketlerde işçi statüsünde geçici istihdam

MADDE 44 – (1) Bu Usul ve Esasların 28 inci maddesinde belirtilen idarelerin veya idarelerin şirketlerinin personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yıl boyunca devam etme şartı hariç diğer tüm şartlarını taşıyan hizmet alım sözleşmelerinden; 4/12/2017 tarihi itibarıyla devam edenlerde bu tarih itibarıyla çalışanlar ile 2017 yılı içerisinde 4/12/2017 tarihinden önce sona ermiş olanlarda sözleşmenin süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, bu Usul ve Esasların 30 uncu maddesinde aranan şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, idarenin şirketlerinde işçi statüsünde geçici olarak istihdam edilmek üzere başvurabilirler.

(2) İşçi statüsüne geçirilecekler için aranan şartlar ve bunların geçiş sürecine ilişkin hükümler idarenin şirketlerinde işçi statüsünde geçici olarak istihdam edilmek üzere başvurular hakkında da aynen uygulanır.

(3) İdarenin şirketlerinde işçi statüsünde geçici olarak istihdam edilecek personel; en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma sürelerini aşmamak kaydıyla istihdam edilmeye devam olunur.

Feshedilen sözleşmeler nedeniyle ödenecek tazminat ve ödemeler

MADDE 45 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasıyla atf yapılan geçici 23 üncü maddenin yedinci fıkrası, tamamen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı niteliği taşıyan sözleşmelerin, işçi statüsüne geçiş nedeniyle feshedilmesi halinde yüklenicilere ödenecek tazminat tutarının hesabına ilişkin hükümleri içerir. Buna göre;

a) Söz konusu fıkraya göre feshedilmiş sayılan sözleşmelerde, yapılan iş tutarının sözleşme bedelinin % 80'ini aşan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarında herhangi bir tazminat ödenmez.

b) Fiyat farkları sözleşme bedelinin hesabında dikkate alınmaz.

c) Geçiş işleminin yapıldığı tarihten önce yapılan iş artışı ve iş eksilişleri sonucunda ortaya çıkan bedel, sözleşme bedeli olarak dikkate alınır.

ç) Hesaplanacak tazminat dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

d) Anılan fıkranın uygulanmasına ilişkin örnek aşağıda yer almaktadır.

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

Ödenecek tazminat tutarı: [(Sözleşme bedeli x 0,80)- Tamamlanan iş tutarı] x 0,05

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

(2) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasıyla atıf yapılan geçici 23 üncü maddesinin sekizinci fıkrasında, aynı ihale sözleşmesi kapsamında hem personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı hem de personel çalıştırılmasına dayalı olmayan hizmet alımının bulunması halinde işçi statüsüne geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlar için iş eksilişi yapılmış sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre:

a) Bu sözleşmelerde, geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla kalan iş kısmı içerisinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan tutar hesaplanır. Hesaplanan tutara, geçiş işleminin yapıldığı tarihe kadar gerçekleştirilen iş tutarının eklenmesi ile bulunacak toplam tutarın, sözleşme bedelinin %80'ini aşmaması halinde yükleniciye, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımların tamamlanacağı tarih itibarıyla yapılacak tazminat ödemesi aşağıdaki örnekte gösterildiği şekilde gerçekleştirilir.

b) Fiyat farkları sözleşme bedelinin hesabında dikkate alınmaz.

c) Geçiş işleminin yapıldığı tarihten önce yapılan iş artışı ve iş eksilişleri sonucunda ortaya çıkan bedel, sözleşme bedeli olarak dikkate alınır.

ç) Bu fıkraya göre hesaplanacak tazminat dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

d) Bu kapsamda tazminat ödenmesi için personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısmın sona ermesi beklenir.

Örnek: Malzemeli yemek ve temizlik işlerinin bir arada alındığı bir sözleşmede personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı niteliği taşıyan temizlik işine ilişkin kısım 60.000 Türk Lirası, personel çalıştırılmasına dayalı olmayan malzemeli yemek işine ilişkin kısım ise 40.000 Türk Lirası ve toplam sözleşme bedeli 100.000 Türk Lirası olan sözleşmenin işçi statüsüne geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla % 20'si tamamlanmıştır. % 20'si gerçekleşen iş tutarının 14.000 Türk Lirasının personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımdan, 6.000 Türk Lirasının ise personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımdan kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Ödenecek tazminat tutarı: [(Sözleşme bedeli x 0,80) - (Yapılan toplam iş tutarı + Yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı olmayan iş tutarı)] x 0,05

Yapılan toplam iş tutarı: (100.000 x 0,20) = 20.000 Türk Lirası

Yapılacak personel çalıştırılmasına dayalı olmayan iş tutarı: (40.000 - 6.000) = 34.000 Türk Lirası

Ödenecek tazminat tutarı: [(100.000 x 0,80)- (20.000 + 34.000)] x 0,05= 26.000 x 0,05 = 1.300 Türk Lirası

Feshedilmiş sayılan sözleşmelerin tasfiyesi

MADDE 46 – (1) Tamamen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri geçiş tarihi itibarıyla feshedilmiş sayılır ve tasfiye süreci hemen başlatılır. Tasfiye sürecinde, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasının atıf yaptığı geçici 23 üncü maddenin dokuzuncu fıkrası hükümleri uygulanır.

Süreci devam eden ihaleler ile işe başlanmamış sözleşmelerin durumu

MADDE 47 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki idareler veya idarelerin şirketleri için de kıyasen uygulanması öngörülen geçici 23 üncü maddenin on beşinci fıkrasına göre, madde kapsamındaki işlerde süreci devam eden ihalelerin iptal edileceği hükmü yer aldığından söz konusu hüküm gereğince idarelerin veya idarelerin şirketlerinin 24/12/2017 tarihi itibarıyla sözleşmesi imzalanmamış olan ihaleleri iptal edilir. Bu kapsamdaki ihalelerin iptali için 4734 sayılı Kanun çerçevesinde şikayet ve itirazın şikayet başvuruolarının sonuçlandırılması beklenmez.

(2) İhalesi yapılarak 24/12/2017 tarihi ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış sözleşmeler feshedilmiş sayılacak ve yüklenicilere anılan fıkrada belirlenen esaslar çerçevesinde ödeme gerçekleştirilir. Fıkra öngörülen ödeme dışında yükleniciye bu kapsamda başka bir ödeme yapılmaz.

Sözleşme süresinin sona ermesi nedeniyle geçiş işlemi tamamlanmaya kadar ihtiyaçların karşılanması

MADDE 48 – (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki idareler veya idarenin şirketleri için de kıyasen uygulanması öngörülen geçici 23 üncü maddenin on beşinci fıkrasına göre; işçi statüsüne 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 süresinin başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi

yapılıncaya kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılacağı, ancak, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadar ki süreye ilişkin ihtiyacın, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanununun 22 nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanacağı hükmü yer almaktadır. 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.

İşçi statüsüne geçirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal haklarının belirlenmesi

MADDE 49 – (1) İdarelerin şirketlerinde işçi statüsüne geçirilenlerden, geçiş işlemi yapılırken mevcut işyerinin girdiği işkolunda kurulu işyerinden bildirilenlerin ücreti ile diğer mali ve sosyal hakları, geçici 24 üncü madde kapsamındaki şirketlerde 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.

(2) İdarelerin şirketlerinde işçi statüsüne geçirilenlerden; geçişten önce toplu iş sözleşmesi bulunmadığından işçi statüsüne 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 geçici 24 üncü madde kapsamındaki idarenin şirketlerinde 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, geçici 24 üncü madde kapsamındaki idarenin şirketlerinde geçişten önce alt işveren işçilerini kapsayan, Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve süresi en son sona erecek toplu iş sözleşmesine göre belirlenir.

(3) Geçici 24 üncü madde kapsamındaki idarenin şirketlerinde; 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçiş 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.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Ortak Hükümler

Sürecin elektronik ortamda izlenmesi

MADDE 50 – (1) İdareler, altisveren.gov.tr internet sayfasında yer alan sisteme bu usul ve esasların ikinci ve üçüncü bölümüne ilişkin başvuru, tespit, sınav ve statüye geçişe ait veri girişi yaparlar.

Tereddütleri giderecek idarelerin belirlenmesi

MADDE 51 – (1) 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.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlük

MADDE 52 – (1) Bu Usul ve Esas hükümleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 53 – (1) Bu Usul ve Esas hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, İçişleri Bakanı ve Maliye Bakanı müştereken yürütür.

Ekleri için tıklayınız