



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

PERSONEL MAAŞLARI İLE İLGİLİ BİLGİLENDİRME

EL KİTAPÇIĞI

STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI

KASIM/2017

İÇİNDEKİLER

1)	Eş Yardımı	1
2)	Çocuk Yardımı	4
3)	Asgari Geçim İndirimi	5
4)	Öğrenim Durumu	6
5)	Kadro Derecesi	7
6)	Yabancı Dil Tazminatı	8
7)	Engelli Vergi İndirimi	10
8)	Sendika Kesintisi	11
9)	İcra Kesintisi	14
10)	İdari Görev Ödeneği	16
11)	Ücretsiz İzin	21
12)	Sağlık İzni Kesintisi (İdari)	24
13)	Sağlık İzni Kesintisi (Akademik(Geliştirme Güçlüğü))	26
14)	Kefalet Kesintisi ve Mali Sorumluluk Zammı	27
15)	Kişilerden Alacaklar	28
16)	Toplu Sözleşme Primi (sendika ödeneği)	31
17)	Bireysel Emeklilik Kesintisi	32
18)	Akademik Teşvik	38
19)	Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı	40
20)	Engellilik İndirimi	42

EVRENSEL DÜŞÜNEN YERELİ GÖZETEN

1- EŞ DURUMU

Madde 202- Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için (2134 , çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir. Bu fıkra da yer alan gösterge rakamlarını 3 katına kadar artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Dul memurların çocukları için yukarıki fıkralar hükmü uygulanır. Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkeme bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini de kararında belirtir. Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de bu ödenek verilir.

Madde 203 – Aile yardımı ödeneği Devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenir. Karı ve kocanın her ikisi de memur iseler bu ödenek yalnız kocaya verilir. Aile yardımı ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için hacz edilemez.

Madde 204 – Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneğine evlendiği; çocuk için ödenen yardıma da çocuğunun doğduğu tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır.

Madde 205 – Memur, eş için ödenen aile yardımı ödeneği hakkını eşinden boşanma veya eşinin ölümü, çocuk için ödenen yardım ödeneği hakkını da çocuğun ölümü veya 206 ncı maddedeki hallerin vukuunu takip eden aybaşından itibaren kaybeder.

- a. Eşi Çalışmıyor
- b. Eşi çocuk yardımı alıyor
- c. Eşi çocuk yardımı almıyor
- d. Eşi emekli –Serbest Meslek vb.

Aile yardımı ödeneğinden geriye dönük yararlanma

Madde 39- (1) Aile yardımından yararlanılabilecek eş ve çocuk durumunda meydana gelen değişiklikleri daha sonraki tarihlerde bildiren personele, ilgili mevzuatı uyarınca aile yardımı ödeneği verilmesi koşullarının mevcut olması ve 15.1.2018 tarihinden öncesine taşınması kaydıyla, anılan bildirimde dayanılarak aile yardımı ödeneğinden yararlanabileceği tarihten önceki üç aya kadar olan dönem için de aile yardımı ödenekleri verilir.

NOT: Devlet Personel Başkanlığının Çevre ve Şehircilik Bakanlığına 24.06.2014 tarih ve 31292642-157.00(647.02)-3077 sayılı yazının açıklayıcı son kısmı

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar çerçevesinde;

1) 5510 sayılı Kanununun 50 inci maddesi kapsamında, isteğe bağlı sigortalı olan ancak her ne olursa olsun menfaat karşılığı herhangi bir işte çalışmayan eşi için, Devlet memuruna aile yardımı ödeneği verilmesinin mümkün bulunduğu,

2) 5510 sayılı Kanununun 50 inci maddesi kapsamında, isteğe bağlı sigortalı olan ve menfaat karşılığı herhangi bir işte çalışan eşi için, "çalıştığı aylarda" Devlet memuruna aile yardımı ödeneği verilmesinin mümkün bulunmadığı,

3) 5510 sayılı Kanununun geçici 16 ncı maddesi kapsamında olan kadınlar isteğe bağlı sigortalı oldukları için, menfaat karşılığı herhangi bir işte çalışmaları sebebiyle, "çalıştığı aylarda" Devlet memuruna aile yardımı ödeneği verilmesinin mümkün bulunmadığı,

4) Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışmakta olan ve 5510 sayılı Kanununun ek 5 inci maddesi kapsamında sigortalı olan eşi için, "çalıştığı aylarda" Devlet memuruna aile yardımı ödeneği verilmesinin mümkün bulunmadığı,

mütalaa edilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

Şaban TALAŞ

Başkan a.

Devlet Personel Başkan Yardımcısı

T.C.
MALİYE BAKANLIĞI
Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : 64314391-110.01.16.01-[530-237]-4030
Konu : Aile Yardım Ödeneği

28/04/2017

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 06.04.2017 tarihli ve 14502 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazının incelenmesinden, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından verilen işsizlik ödeneğinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 inci maddesinde yer alan sosyal güvenlik kuruluşundan alınan aylık kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususunda tereddüte düşüldüğü anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesinde, Devlet memurlarına, her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için aile yardımı ödeneği verileceği hükmü bağlanmıştır. Madde hükmünde de açıkça belirtildiği üzere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık alan eş için aile yardımı ödeneği verilmesine imkan bulunmamaktadır.

Diğer taraftan, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde;

"..."

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsiz kişinin kendisine ödenir. ..."

hükmüne yer verilmiştir.

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://evrakdogrulama.muhasibat.gov.tr> adresine girerek {QRzj36G-FtEAON-b7vX37-G4z6Kh-dDe22xMu} koduna yazınız.

Telefon: 415 14 43
e-posta: malibog@bimko.gov.tr
Elektronik A.G. www.maliye.gov.tr

Bilgi için: Şenel BAĞCI
Maliye Uzman Yardımcısı

Ayrıca, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli IV sayılı Cetvelde, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Sosyal Güvenlik Kurumları arasında sayılmış bulunmaktadır.

Bu çerçevede, 4447 sayılı Kanun uyarınca yapılan bu ödemenin, 657 sayılı Kanunun 202 nci maddesinde yer alan "herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık alma" kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülmekte ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünden işsizlik ödeneği almakta olan eş için aile yardımı ödeneği verilmesine imkan olmadığı değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

(e-İmzalıdır)
Kemal ÇELİK
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı V.

Belgenin Aslı
Elektronik İmzalıdır
22.05.2017
Haydar Ali ÜZÜM
Bütçe ve Mali Kontrol
Genel Müdürlüğü
Müdür

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://evrakdogrulama.muhasebat.gov.tr> adresine girerek (qRzj6G-FtfaON-b7vX37-G4z6Kh-dDe22zMu) kodunu yazınız.

Telefon: 415 34 43
e-posta: malik@hsmko.gov.tr
Elektronik Ağı: www.maliye.gov.tr

Bilgi için: Melike BAĞCI
Maliye Uzman Yardımcısı

2- ÇOCUK DURUMU

Madde 202 – Bu yardım, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşi için 1500, çocuklarından herbiri için de 250 gösterge rakamının (72 nci ay dahil olmak üzere 0-6 yaş grubunda yer alan çocuklar için bir kat artırımlı) aylık katsayısı ile çarpılması sonucu elde edilecek miktar üzerinden ödenir. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği çocukları için yapılan aile yardımı ödeneği daha düşük ise, yalnız aradaki fark ödenir. Bu fıkroda yer alan gösterge rakamlarını 3 katına kadar artırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Dul memurların çocukları için yukarıdaki fıkralar hükmü uygulanır. Boşanma veya ayrılık vukuunda mahkeme bu yardımın hangi tarafa ve ne oranda verileceğini de kararında belirtir. Devlet memurunun, geçimini sağladığı üvey çocukları için de bu ödenek verilir.

Madde 206 – Aşağıdaki hallerde çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmez:

1. Evlenen çocuklar,
2. 25 yaşını dolduran çocuklar (25 yaşını bitirdiği halde evlenmemiş kız çocukları ile çalışmayacak derecede malûllükleri resmi sağlık kurulu raporuyla tespit edilenler için süresiz olarak ödeneğin verilmesine devam olunur.),
3. Kendileri hesabına ticaret yapan veya gerçek veya tüzel kişiler yanında her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışan çocuklar (Öğrenim yapmakta iken tatil devresinde çalışanlar hariç),
4. Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar.

KAMU GÖREVLİLERİNİN GENELİNE VE HİZMET KOLLARINA YÖNELİK MALİ VE SOSYAL HAKLARA İLİŞKİN 2018 VE 2019 YILLARINI KAPSAYAN 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME

Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmesi

Madde 11- (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 202 nci maddesi ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun 153 üncü maddesi uyarınca çocuk için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, burs alan veya Devletçe okutulan çocuklardan anılan Kanunlarda bu ödeneğin verilmesine ilişkin diğer şartları taşıyanlar için de aynı usul ve esaslar dahilinde ödenir.

Engelli çocuk aile yardımı

Madde 43- (1) İlgili mevzuat ve bu Toplu Sözleşme hükümleri uyarınca çocuklar için verilmekte olan aile yardımı ödeneği, Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre en az %40 engelli olan çocuklar için %50 artırımlı olarak ödenir.

3- ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ

5615 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun¹ 2 nci maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun mülga 32 nci maddesi 01/01/2008 tarihinden geçerli olmak üzere başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Asgari geçim indirimi

Madde 32- Ücretin gerçek usûlde vergilendirilmesinde asgarî geçim indirimi uygulanır.

Asgarî geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için % 50’si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10’u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5 diğer çocuklar için % 5’idir. Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınır. Asgarî geçim indirimi, bu fıkraya göre belirlenen tutar ile 103 üncü maddedeki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır. Mahsup edilecek kısmın fazla olması halinde iade yapılmaz.

İndirimin uygulamasında “çocuk” tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, “eş” tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder.

İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır.

Bakanlar Kurulu, indirim konusu yapılacak toplam tutarın asgarî ücretin yıllık brüt tutarını aşmaması şartıyla ikinci fıkrada belirtilen asgarî geçim indirimi oranlarını artırmaya veya kanunî oranına kadar indirmeye yetkilidir.

Asgarî geçim indiriminin uygulama dönemleri ve mahsup şekli ile diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığınca belirlenir.”

4- ÖĞRENİM DURUMU

- 0 - İlkokul Mezunu
- 1 - Lise Mezunu
- 2 - İki Yıllık Yükseköğrenim Mezunu
- 3 - Üç Yıllık Yükseköğrenim Mezunu
- 4 - Dört Yıllık Yükseköğrenim Mezunu
- 5 - Beş Yıllık Yükseköğrenim Mezunu
- 6 - Altı Yıllık Yükseköğrenim Mezunu
- 7 - Lisansüstü - Master Eşdeğeri
- 8 - Lisansüstü- Doktora

EVRENSEL DÜŞÜNEN YERELİ GÖZETEN

5- KADRO DERECESESİ

Madde 33 – Kadrosuz memur çalıştırılmaz.

Genel ve Katma Bütçeli kuruluşlarla bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar; kanunlarla kurulan fonlar, kefalet sandıkları ve Beden Terbiyesi Bölge Müdürlüklerinde memur deyimine giren kişilere gördürülen hizmetlerin gerektirdiği görevler için tespit olunan kadrolar Genel Kadro Kanununda gösterilir. Milli Güvenliğe ilişkin kadrolardan gizli kalması gerekenler hakkında bu hüküm uygulanmaz.

İl özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birliklerin kadroları yetkili organlarınca hazırlanarak İçişleri Bakanlığının onayı ile tamamlanır.

Yukarıdaki fıkrada sözü edilen kadroların kaldırılması veya bu kadrolarda yapılacak değişiklikler de aynı usule tabidir.

6- YABANCI DİL TAZMİNATI

YABANCI DİL TAZMİNATI MİKTARLARININ TESPİTİNE İLİŞKİN ESASLARI

Amaç

Madde 1- Bu Esaslar 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi uyarınca kamu personeline ödenecek yabancı dil tazminatı miktarlarının belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2- Bu Esaslar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre aylık almakta olan personeli (kadro karşılık gösterilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılan personel dahil) kapsar.

Ödenecek Yabancı Dil Tazminatı

Madde 3- Kapsam dahilindeki personele ekli tabloda belirtilen gösterge rakamlarının (...)¹ memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda her ay aylıklar ile birlikte peşin olarak yabancı dil tazminatı ödenir.

Personelin yabancı dil bilgisinden görevinde yararlanıp yararlanılmadığı ita amirlerinden alınacak bir onayla belirlenir. Alınacak onaylarda yararlanma gerekçeleri açık olarak belirtilir. Bu onaylar ita amirlerince her zaman değiştirilebilir, ancak yenisi alınıncaya kadar eski onaylar geçerlidir.

Ancak, hakim ve savcılar, mülki idare amirleri, Dışişleri Bakanlığı meslek memurları, Daire Başkanı ve daha üst yönetim görevlerinde bulunanlar (Türk Silahlı Kuvvetleri için yarbay ve daha üst rütbelerde bulunanlar), üniversite öğretim elemanları, öğretmen kadrosuna atanmış olanlar ile mütercim ve tercümanlar için ayrıca bir onay alınmadan yabancı dil bilgisinden yararlandığı kabul edilir.

Yabancı dil sınavları, sınavın yapıldığı tarihten itibaren beş yıl süreyle geçerlidir. Bu sürenin bitiminde sınava girmeyenlerin yabancı dil seviyeleri bir alt düzeye inmiş sayılır, (C) düzeyinde olanların yabancı dil tazminatları kesilir. Aynı dil için birden fazla sınava katılanlara, en yüksek seviye esas alınarak yabancı dil tazminatı ödenir.

Yabancı dil tazminatından damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesinti yapılmaz. Hakedilmesinde ve ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. İlk ödeme sınavın yapıldığı tarihi takip eden aybaşından itibaren yapılır.

YABANCI DİL TAZMİNATI GÖSTERGELERİ

7-	(A) DÜZEYİ		(B) DÜZEYİ	(C) DÜZEYİ
	96 - 100 PUAN	90 - 95 PUAN		
1-Yabancı Dil Bilgisinden Kurumlarınca Yararlanılan Personele Bildiği Her Bir Dil İçin	1200	900	600	300
2- Diğer Personele Bildiği Her Bir Dil İçin	750	750	500	250

Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarına dayalı olarak yabancı dil tazminatı ödenemeyeceği hk. (27/06/2011-12154)

.....

Yukarıdaki hüküm ve açıklamalar çerçevesinde, “Kamu Personelinin Yabancı Dil Bilgisi Seviyesinin Tespitine Dair Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik” ile kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen kapsama dahil personele tazminat ödenmesinde Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS) nın esas alınması ve söz konusu Yönetmelikte bu sınava eşdeğer bir sınavın öngörülmemiş olması sebebiyle, Üniversitelerarası Kurul Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) veya yabancı kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan İngilizce sınav sonuçlarının yabancı dil tazminatı ödenmesinde dikkate alınmaması gerektiği mütalaa edilmektedir.

YDS VE KPDS GEÇERLİ OLUP BUNLAR DIŞINDAKİ YABANCI DİL SINAVLARI GEÇERSİZDİR. İDARİ PERSONEL İÇİN İŞE YABANCI DİLİNDEN YARARLANILDIĞINA DAİR DAİR ONAY ALINMASI GEREKMEKTEDİR.

7- ENGELLİ VERGİ İNDİRİMİ

2017 Engellilik İndirimi, Engellilik Dereceleri

Gelir Vergisi Kanununda düzenlenmiş olan Engelli **İndirimi** her yıl devlet tarafından belirlenmektedir. Çalışma gücünü asgari %'ler oranında kaybetmiş bireyler için 3 derecede Engelli **İndirimi** uygulanmaktadır. **2017 Yılı** Engelli **İndirimi** tutarları aşağıda belirtilmekte olup, dereceler ise şöyle ifade edilmektedir. Kanundaki şekliyle çalışma kabiliyetinin asgari %80'ini kaybetmiş kişiler 1. Derece Sakat, %60'ını kaybetmiş kişiler 2. Derece Engelli, %40'ını kaybetmiş kişiler ise 3. Derece Sakat olarak değerlendirilmektedir. **2017 yılı** Engelli **İndirimi** yıllık gelir vergisi matrahına dahil edilmiş olan kazanç toplamından düşülmektedir.

ENGELLİLİK İNDİRİMİ TUTARLARI

(Gelir Vergisi Kanunu 31. Madde)

	2017	2016	2015	2014	2013	2012
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	900	900	880	800	800	770
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	470	460	440	400	400	380
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	210	210	200	190	190	180

8- SENDİKA KESİNTİSİ

4688 Sayılı Kanunun İlgili Maddesi

Üyelik

Sendika Üyeliğinin Kazanılması

Madde 14- Sendikalara üye olmak serbesttir.

Kamu görevlileri çalıştıkları işyerinin girdiği hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler.

Sendikaya üyelik, kamu görevlisinin üç nüsha olarak doldurup imzaladığı üye formu ile sendikaya başvurması ve başvurunun sendika yetkili organınca kabulü ile kazanılır.

Üyelik başvurusu, sendika tarafından en çok otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyeliği kabul edilmeyen kamu görevlisinin, bu kararın kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahallî mahkemede dava açma hakkı vardır.

Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere onbeş gün içinde işverene gönderir.

Birden çok sendikaya üye olunamaz. Birden çok sendikaya üyelik halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Aynı tarihli birden fazla üyeliğe ilişkin bildirimler dikkate alınmaz ve bu husus kamu işvereni tarafından ilgiliye ve sendikalara yazılı olarak bildirilir.

Sendika üyesi olamayacaklar (1)(2)

Madde 15 – Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

- a. Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- b. Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- c. Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en

- üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, (...) (2) belediye başkanları ve yardımcıları,
- d.** Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- e.** Mülkî idare amirleri,
- f.** Silahlı Kuvvetler mensupları,
- g.** (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 10/4/2013 tarihli ve E.: 2013/21, K.: 2013/57 sayılı Kararı ile.)
(2)
- h.** Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,
- i.** Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- j.** Emniyet hizmetleri sınıfı (...) (3) (...) (4) ,
- k.** Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,
Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Üyeliğin sona ermesi

Madde 16- Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.

Üyelikten çekilme, çekilmek isteyen kamu görevlisi tarafından, üç nüsha olarak doldurulup imzalanan üyelikten çekilme bildiriminin kurumuna verilmesi ile gerçekleşir. Kurum görevlisi, kayıt numarası ile tarih verilen çekilme bildiriminin bir suretini derhal üyeye vermek zorundadır. Kamu işvereni, bildirim bir örneğini onbeş gün içinde sendikaya gönderir.

Çekilme, kamu işverenine başvurma tarihinden başlayarak otuz gün sonra geçerli olur. Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendikaya üyeliği, bu sürenin bitim tarihinde kazanılır.

Üyenin, sendikadan çıkarılma kararı sendika merkez genel kurulunca alınır. Çıkarma kararı, çıkarılana ve işverene yazı ile bildirilir. Çıkarma kararına karşı üye, bildirim tarihinden itibaren onbeş gün içinde görevli iş mahkemesine itiraz edebilir. Mahkeme iki ay içinde kesin karar verir. Üyelik, çıkarılma kararı kesinleşinceye kadar sürer.

Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanların üyelikleri, sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri, farklı bir hizmet koluna giren kuruma

atananlardan sendika üyesi olanların ise üyelikleri, varsa sendika şubesi ve sendika organlarındaki görevleri sona erer, ancak varsa konfederasyon organlarındaki görevleri devam eder. Emekliye ayrılanların sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri seçtikleri dönemin sonuna kadar devam eder.

Üyeliğin devamı ve askıya alınması hallerinde 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan hükümler uygulanır.

Konfederasyon ve uluslararası kuruluş üyeliği

Madde 17 – Sendikalar, ancak bir konfederasyona üye olabilirler. Birden çok konfederasyona üye olunması halinde sonraki üyelikler geçersizdir.

Sendika veya konfederasyonlar, tüzüklerinde gösterilen amaçlarını gerçekleştirmek üzere uluslararası kuruluş kurabilir, amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara üye olabilir ve üyelikten çekilebilirler.

Sendika ve konfederasyonlar ikinci fıkra kapsamına giren üyelik işlemlerini ve faaliyetlerini gerçekleştirme tarihinden itibaren onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir. Bildirime ilgili kuruluş tüzüğünün bir örneği de eklenir.

Sendikalar ve konfederasyonlar önceden izin almaksızın, serbestçe, yabancı ülkelerdeki amaçlarına uyan uluslararası kuruluşların üye veya temsilcilerini Türkiye'ye davet edebilir veya yabancı ülkelerdeki toplantılarına kendi üye veya temsilcilerini gönderebilirler.

9- İCRA KESİNTİSİ

2004 SAYILI İCRA VE İFLAS KANUNU

Maaş ve ücretlerin kesilmesinde usul :

Madde 355 – Devlet işlerinde veya hususi müesseselerde bulunan borçlu memur veya müstahdemlerin maaş ve ücretlerinden kesilmesi için icra dairelerinden yapılacak tebligatın kanuni muhatapları haczin icra edildiğini ve borçlunun maaş ve ücreti miktarını nihayet bir hafta içinde bildirmeğe ve borç bitinceye kadar icra dairesinin tebligatı mucibince haczolunan miktarı tevkif edip hemen daireye göndermeğe mecburdurlar.

Memurun maaş, ücret veya memuriyetinde yahut başka bir şubeden maaş almağı mucip olacak surette vuku bulacak tebeddülleri ve hizmetine nihayet verildiğı takdirde bu keyfiyeti de mal memuru veya daire amiri yahut hususi müesseselerin kanuni muhatapları derhal icra dairesine bildirmeğe ve ikinci halde haciz muamelesinden o şube veya amirini haberdar etmeğe mecburdur.

Yukarıdaki maddeye riayet etmeyenler hakkında hükümler:

Madde 356 – Yukardaki madde hükümlerine riayet etmemiş olanların kesmedikleri veya ilk vasıta ile göndermedikleri para ayrıca mahkemeden hüküm alınmasına hacet kalmaksızın icra dairesince maaşlarından veya sair mallarından alınır.

Bunların borçluya kanun hükümleri dairesinde rücu hakkı vardır.

Yukarıdaki madde hükümlerine riayet etmeyen her hangi bir memur veya amir hakkında istenecek malumatın icra dairesine hemen verilmesi bunların mensup olduğu dairenin vazifesidir.

Cumhuriyet savcılığınca takip:

Madde 357 – İcra dairesince kanuna göre yapılan tebliğ ve emirleri derhal yapmağa ve neticesini geciktirmeksizin icra dairesine bildirmeğe alakadarlar mecburdur. Makbul sebep haricinde tebliğ ve emirleri yapmayanlar hakkında ait olduğu dairece tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın Cumhuriyet Savcılığınca doğrudan doğruya takibat yapılır.

İcra dairelerinin muhabereleeri:

Madde 359 – İcra memurları yaptıkları muameleden dolayı her daire ve makam ile doğrudan doğruya muhabere edebilirler.

Fazla verilen paranın geri alınması:

Madde 361 – İcra dairelerince borçludan fazla para tahsil olunarak alacaklıya verildiği yahut yanlışlıkla bir tarafa para tediye olunduğu hesap neticesinde anlaşılırsa verilen para ayrıca hükme hacet kalmaksızın o kimseden geri alınır.

10- İDARİ GÖREV ÖDENEĞİ

İdari görev ödeneği:

Madde 13 : Almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge brüt tutarının; Rektörlere %70'i, Rektör Yardımcıları ve Dekanlara %30'u, Dekan Yardımcıları, Enstitü ve Yüksekokul Müdürleri, Konservatuar Müdürleri ile Bölüm Başkanlarına %20'si, Enstitü, Yüksekokul ve Konservatuar Müdür Yardımcılarına %15 'i idari görev ödeneği olarak ayrıca ödenir. Birden fazla idari görevi bulunanlara İdari Görev Ödeneğinden en yüksek olanı verilir. Bu Kanuna tabi olmayan kişiler arasından tayin olunan rektörlere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre birinci derece memur son kademe aylığı (en yüksek ek gösterge dahil) ile bunun bir katı tutarında ek ödemede bulunulur. Bu Kanununun 10 uncu maddesi hükümleri, bunlar hakkında da uygulanır. Bunlardan emekli iken atananların emekli aylıklarının ödenmesine devam olunur, diğerleri genel hükümlere göre T.C. Emekli Sandığı ile ilgilendirilir.

T.C. MALİYE BAKANLIĞI

Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : B.07.0.BMK.0.15.115825-3

Konu : İdari görevlere vekalet 23.03.09*3449

YÜKSEKÖĞETİM KURULU BAŞKANLIĞINA

İlgi : 25/02/2009 tarihli ve B.30.0.PER.0.00.00.01-05.001-1508/5918 sayılı yazı.

İlgi yazınız ve ekinin incelenmesinden, idari görevlere vekaleten yapılan atamalarda idari görev ödeneği ödenip ödenmeyeceği hususunda Bakanlığımız görüşü istenildiği anlaşılmaktadır.

T.C. Anayasasının yükseköğretim kurumlarına ilişkin 130 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrasında; "Yükseköğretim kurumlarının kuruluş ve organları ile işleyişleri ve bunların seçimleri, görev, yetki ve sorumlulukları, üniversiteler üzerinde Devletin denetim ve gözetim hakkını kullanma usulleri, öğretim elemanlarının görevleri, unvanları, atama, yükselme, ve emeklilikleri, öğretim elemanı yetiştirme, üniversitelerin ve öğretim elemanlarının kamu kuruluşları ve diğer kurumlar ile ilişkileri, öğretim düzeyleri ve süreleri, yükseköğretime giriş, devam ve alınacak harçlıklar, Devletin yapacağı yardımlar ile ilgili ilkeler, disiplin ve ceza işleri, mali işler, özlük hakları, öğretim elemanlarının uyacakları koşullar, üniversitelerarası ihtiyaçlara göre öğretim elemanlarının görevlendirilmesi,

öğrenimin ve öğretimin hürriyet ve teminat içinde ve çağdaş bilim ve teknoloji gereklerine göre yürütülmesi, yükseköğretim Kuruluna ve üniversitelere Devletin sağladığı mali kaynakların kullanılması kanunla düzenlenir.”

hükmü yer almaktadır.

Bu kapsamda, öğretim elemanlarına ilişkin düzenlemeler, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yapılmış bulunmaktadır.

2547 sayılı Kanunun;

- 16 ncı maddesi ile dekanın; rektörün önereceği üniversite içinden veya dışından üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulunca üç yıl süreyle seçilip normal usulle atanacağı, dekanın görevi başında olmadığı zaman yardımcılarından birinin vekalet edeceği, göreve vekaletin altı aydan fazla sürmesi halinde yeni bir dekanın atanacağı öngörülmüş; aynı maddede, dekanın; kendisine çalışmalarında yardımcı olmak üzere fakültenin aylıklı öğretim üyeleri arasından en çok iki dekan yardımcısı seçeceği ve bu kişilerin üç yıl için atanacağı,

- 19 uncu maddesinde enstitü müdürünün; ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından, enstitü müdür yardımcısının ise; enstitüde görevli aylıklı öğretim elemanları arasından üç yıl için atanacağı, enstitü müdürüne vekalet etme veya müdürlüğün boşalması hallerinde dekanlarda olduğu gibi işlem yapılacağı,

- 20 nci maddesi ile yüksekokul müdürünün, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanacağı, müdürün okulda görevli aylıklı öğretim elemanları İlkadım Cad. 06450 Dikmen ANKARA Ayrıntılı bilgi için irtibat: E.İLKAR Devlet Bütçe Uzmanı Yardımcısı Telefon:(0312)415 14 11 Faks:(0312)415 26 95 e-posta:ekrem@bumko.gov.tr Elektronik Ağ:www.bumko.gov.tr arasından üç yıl için atayacağı en çok iki yardımcısının bulunacağı, müdüre vekalet etme hallerinde yapılacak işlemin dekanlarda olduğu gibi yapılacağı,

- 21 inci maddesinde; bölüm başkanlarının bölümün aylıklı profesörleri, bulunmadığı takdirde doçentleri, doçent de bulunmadığı takdirde yardımcı doçentleri arasından fakültelerde dekanca, fakülteye bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine dekanca, rektörlüğe bağlı yüksekokullarda müdürün önerisi üzerine rektörce üç yıl için atanacağı, bölüm başkanının görevi başında bulunmadığı süreler için öğretim üyelerinden birini yerine vekil bırakacağı ve herhangi bir nedenle altı aydan fazla

ayrılmalarda, kalan süreyi tamamlamak üzere aynı yöntemle yeni bölüm başkanı atanacağı, hükümlerine yer verilmiştir.

Görüleceği üzere, 2547 sayılı Kanunla idari görevlere kimlerin, hangi usulle ve hangi makam tarafından atanacağı açıkça belirtilmiş, söz konusu idari görevlerde bulunanların görevleri başında bulunmadıkları takdirde bu görevlerin kimler tarafından yürütüleceği düzenlenmiştir.

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 13 üncü maddesinde, almakta oldukları aylık gösterge ve ek gösterge tutarının; dekanlık görevini yürütenlere % 30'unun, dekan yardımcıları, enstitü ve yüksekokul müdürleri ile bölüm başkanlarına % 20'sinin, enstitü ve yüksekokul müdür yardımcılara % 15'inin idari görev ödeneği olarak ayrıca ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 2547 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde, öğretim üyelerinin haftalık ders yükünün en az on saat olduğu, öğretim görevlileri ve okutmanlar için haftalık ders yükünün oniki saatten az olmamak üzere Yükseköğretim Kurulunca tespit edileceği; dekan, enstitü ve yüksekokul müdürleri için haftalık ders yükü zorunluluğunun aranmayacağı, bunların yardımcıları ile bölüm başkanları için ise haftalık ders yükünün belirtilen sürelerin yarısı kadar olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, 2914 sayılı Kanunun 11 inci maddesine dayanılarak Bakanlığımız görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca belirlenen "Ders Yükü Tespiti ve Ek Ders Ücreti Ödemelerinde Uyulacak Esaslar"ın 1 inci maddesinin (c) bendinde de rektör, dekan, enstitü ve yüksekokul müdürlüğü ile bölüm başkanlığına Yükseköğretim Kanununda belirtilen şekilde usulüne uygun olarak yapılan vekaleten görevlendirmeler haricinde söz konusu görevlerin vekaleten yürütülmesi halinde ders yükü muafiyeti ve indiriminin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Buna göre; idari görevlere atanabilecek olanlar ve atanma usulleri ile bu görevlere vekalet edebilecek olanların 2547 sayılı Kanunla belirlenmiş olması nedeniyle söz konusu idari görevleri anılan kanunda belirtilen usul dışında vekaleten yürüten öğretim elemanlarına yürüttükleri görevlerinden dolayı herhangi bir ödeme yapılması söz konusu olmadığı gibi, 2914 sayılı Kanunla öngörülen ders yükü muafiyeti ve indirimlerinden yararlanmalarına da imkan bulunmamaktadır.

Bu itibarla, uygulamanın yukarıda belirtildiği şekilde yürütülmesi ve uygulamanın birliğinin sağlanmasını teminen Başkanlığınızca yükseköğretim kurumlarına gerekli duyurunun yapılmasını rica ederim.

Bakan a.

T.C. MALİYE BAKANLIĞI

Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : 45516914-110.04.05-[825.15]/6336 07 /07/2015

Konu : Meslek Yüksek Okulu Müdür ve Müdür Yardımcıları

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU BAŞKANLIĞINA

İlgi : 05.05.2015 tarihli ve 57802651-203/24205 sayılı yazınız

İlgi yazınız ile meslek yüksekokulları müdür ve müdür yardımcılarının 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 5, 12 ve 13 üncü maddelerinin uygulanması sırasında yüksekokul müdür ve müdür yardımcılara sağlanan mali haklardan yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hakkında Bakanlığımız görüşünün bildirilmesi istenilmektedir.

Bilindiği üzere, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 3 üncü maddesinin (g) bendinde yüksekokul, belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumu olarak, meslek yüksekokulu da, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim- öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumu olarak tanımlanmıştır.

78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 8 inci maddesinde öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim- öğretim planlamacısı kadrolarına; açıktan veya öğretim elemanı dışındaki kadrolardan naklen atanabilmek için Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılacak merkezi sınav ile yükseköğretim kurumlarınca yapılacak giriş sınavına ilişkin düzenlemeler yapılmış, meslek yüksekokullarının Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek uzmanlık alanlarına açıktan ya da naklen atanacak öğretim görevlilerinin ise merkezi sınavdan muaf olacaklarına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

2809 sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanununun 3 üncü maddesinde de Üniversitenin oluşacağı birimler sayılmış ve bu kapsamda; fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar, meslek yüksekokulu, araştırma ve uygulama merkezi ve benzeri birimler olarak ayrı ayrı belirtilmiştir.

Diğer taraftan, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile öğretim elemanlarının aylık, mali ve sosyal haklarına ilişkin düzenlemeler yapılmış, bu kapsamda 5 inci maddesinde ek gösterge, 12 nci maddesinde üniversite ödeneği, 13 üncü maddesinde de idari görev ödeneğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Belirtilen düzenlemelerde, öğretim elemanlarının akademik unvanları itibarıyla atandıkları kadrolar ve yürüttükleri idari görevleri dikkate alınarak belirleme yapılmış olup, söz konusu maddelerde meslek yüksekokulu müdürlerine ilişkin özel bir düzenleme yapılmamış bulunmaktadır.

Yukarıda yer verilen mevzuatta görüleceği üzere yüksekokul ve meslek yüksekokulları tanımları, teşkilatlanmaları, bazı kadrolarda işe alınmaları bakımından ayrı ayrı belirtilmek suretiyle düzenleme yapılmasına rağmen, sözkonusu yükseköğretim kurumlarının idarecilerinin mali hakları bakımından aynı ayrıma yer verilmemiştir.

Bu çerçevede meslek yüksekokulları müdür ve müdür yardımcılarının, 2914 sayılı Kanunun 5, 12 ve 13 üncü maddelerinin uygulanması sırasında yüksekokul müdür ve müdür yardımcılara sağlanan mali haklardan yararlandırılmalarına imkan bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

İsmail İlhan HATİPOĞLU

Bakan a. Genel Müdür

11- ÜCRETSİZ İZİN (ASKERE GİTME DAHİL)

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlardan aylıksız izinli sayılan kamu personelinin genel sağlık sigortası prim belgelerinin gönderilmesi ve primlerin ödenmesine ait usul ve esaslar 08/11/2015 tarihli ve 29526 sayılı Resmi Gazetede **yayımlanan** İşveren Uygulama Tebliği ile düzenlenmiş olup, söz konusu Tebliğ hükümleri gereğince

“4.5 - Aylıksız İzinli Sayılan Kamu Personelinin Emeklilik Keseneği, Kurum Karşılığı, Malûllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primleri ile Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Ödenme Şekli ve Süresi

4.5.1 -Personel Mevzuatı Uyarınca Aylıksız İzinli Sayılanlar

4.5.1.1 -Prim Ödeme Yükümlülükleri

a) 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında olup emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunan sigortalılar;

Personel mevzuatı uyarınca aylıksız izinli sayılanların bakmakla yükümlü olunan kişileri olup olmadığına bakılmaksızın,

Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle kurumlarından aylıksız izinli sayılanların yedek subay okulu öğrencilik süreleri de dâhil olmak üzere bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması halinde,

genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca 2010 yılı Ocak ayından itibaren aylıksız izinli oldukları süreler ile bu sürelerin sonunda göreve başlamaları için tanınan yasal sürelerde Kuruma ödenir.

Muvazzaf askerlik görevini er veya erbaş olarak yapanlardan bakmakla yükümlü olduğu kişileri bulunmayanların ise göreve başlamaları için tanınan yasal süreler dikkate alınmak suretiyle terhis oldukları tarih ile göreve başladıkları tarih arasında geçen süreye ilişkin genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca Kuruma ödenir.

b) 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından sonra 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı sayılanlar;

Personel mevzuatı uyarınca aylıksız izinli sayılanların bakmakla yükümlü olunan kişileri olup olmadığına bakılmaksızın bir yıl süreyle sınırlı olacak şekilde,

Muvazzaf askerlik görevi nedeniyle kurumlarından aylıksız izinli sayılanların yedek subay okulu öğrencilik süreleri dâhil olmak üzere bakmakla yükümlü olduğu kişilerinin bulunması halinde,

genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca 2011 yılı Mart ayından itibaren aylıksız izinli oldukları süreler ile bu sürelerin sonunda göreve başlamaları için tanınan yasal sürelerde Kuruma ödenir.

Muvazzaf askerlik görevini er veya erbaş olarak yapanlardan bakmakla yükümlü olduğu kişileri bulunmayanların ise göreve başlamaları için tanınan yasal süreler dikkate alınmak suretiyle terhis oldukları tarih ile göreve başladıkları tarih arasında geçen süreye ilişkin genel sağlık sigortası primleri aylıksız izinli sayıldıkları kurumlarınca Kuruma ödenir.

4.5.1.2 -Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Hesaplanması

Haklarında 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulananların genel sağlık sigortası primleri, aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas derece, kademe, ek gösterge ve kıdem hizmet süresi ve primin ait olduğu ayda geçerli olan kamu personelinin maaşlarının hesabında esas tutulan katsayı rakamı ve taban aylık tutarına göre hesap edilecek emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden % 12 oranında tahakkuk ettirilir.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı sayılanların genel sağlık sigortası primleri ise Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırının altında olmamak kaydıyla primin ilişkin olduğu aydaki kamu personelinin maaşlarının hesabında esas tutulan katsayı rakamı ve taban aylık tutarına göre aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki tespit edilecek prime esas kazançları üzerinden %12 oranında tahakkuk ettirilir.

4.5.2 -4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Aylıksız İzne Ayrılanlar

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak görev yapmakta iken bu kapsamdaki kişilerin kurduğu sendikalar ve konfederasyonlar ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerden aylıksız izne ayrılanlar, 4 üncü maddenin dördüncü fıkrasının (c) bendi ile zorunlu sigortalı sayıldıklarından talepte bulunmalarına bakılmaksızın aylıksız izinli sayıldıkları bu sürelerde;

Kanunun geçici 4 üncü maddesi gereğince emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları 5434 sayılı Kanun hükümlerine göre tespit olunanların %16 oranında emeklilik keseneği ve %20 oranında kurum karşılığı ile %100 artış farklarının görev yaptıkları kamu görevlileri sendikaları veya konfederasyonlarınca, %12 oranındaki genel sağlık sigorta primleri ise aylıksız izinli sayıldıkları kamu kurumlarınca,

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı olanların ise %9 sigortalı ve %11 işveren hissesi olmak üzere toplam %20 oranındaki malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ile %5 sigortalı ve %7,5 işveren hissesi olmak üzere toplam %12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primi görev yaptıkları kamu görevlileri sendikaları veya konfederasyonlarınca tahakkuk ettirilerek Kuruma gönderilir.

Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında olanların gerek sendikalar ve konfederasyonlar tarafından ödenmesi gereken emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları gerekse aylıksız izinli sayıldıkları kamu kurumlarınca ödenmesi gereken %12 oranındaki genel sağlık sigortası primleri, sendikalar ve konfederasyonlarca emeklilik keseneği ve kurum karşılıkları ödenen sürelerinin de emeklilik keseneğine esas aylık ve kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi suretiyle bulunacak emeklilik keseneğine esas aylık tutarları üzerinden tahakkuk ettirilir.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı sayılanların sendikalar ve konfederasyonlar tarafından gönderilmesi gereken sigorta primleri, sendikalar ve konfederasyonlarca prim ödenen sürelerinin de kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilmek suretiyle aylıksız izne ayrıldıkları tarihteki kendi kadrosunun veya emsali kadronun Kanununun 80 inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre belirlenecek prime esas kazanç tutarları üzerinden tahakkuk ettirilir.

4.5.3 -Kanunları Uyarınca Kurumlarından Aylıksız İzinli Sayılarak Başka Bir Kamu Kurum veya Kuruluşunda Görev Alanlar

Kanunları uyarınca kurumlarından aylıksız izinli sayılarak başka bir kamu kurum veya kuruluşunda görev yapanların genel sağlık sigortası primleri emeklilik keseneği ve kurum karşılığı veya malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri ile birlikte aylıklarını ödeyen kamu kurum ve kuruluşlarınca ödenir.

12- SAĞLIK İZİNİ KESİNTİSİ (RAPOR KESİNTİSİ İDARİ PERSONEL)**DEVLET MEMURLARINA ÖDENECEK ZAM VE TAZMİNATLARA İLİŞKİN KARAR**

Görevin fiilen yapılması

MADDE 6 - (1) Zam ve tazminatların ödenebilmesi için, I, II ve III sayılı cetvellerde gösterilen personelin, kadro unvanı ile kariyer ve yürüttüğü görevin gerektirdiği hizmetleri kanunların öngördüğü durumlar saklı kalmak üzere fiilen yapması zorunludur.

Bölgelere göre verilecek ek özel hizmet tazminatı

MADDE 7 - (1) Teknik ve sağlık hizmetleri sınıflarına dahil kadrolarda bulunan ve ekli IV sayılı Cetvelde gösterilen yerleşim birimlerine sürekli görevle atananlara, bu yerlerde fiilen çalıştıkları sürece, ekli II sayılı Cetvelin (E) ve (F) bölümlerinde bölgeler itibarıyla belirlenen özel hizmet tazminatı oranları ek olarak ödenir ve bu ek tazminatın ödenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır.

a) Fiilen bölgede çalışılan süre, göreve başlama ile görevden ayrılma tarihleri arasında geçen süre olup, bu süreye;

1) Mehil müddeti,

2) Hizmet içi eğitim, seminer, kurs ve geçici görevle bölge dışında 10 günden fazla bir süre ile görevlendirme hallerinde, bu sürelerin tamamı; 10 gün ve daha kısa süreli görevlendirmelerin toplamının bir yılda 30 günü aşması halinde ise aşan kısmı,

3) Hastalık izni, istirahat ve hava değişimi süreleri (görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı olduğunun amirlerince onaylanması şartıyla hastalanan, yaralanan, kazaya uğrayan ve sakatlananların tedavi ve hastalık izni süreleri hariç),

4) Mazeret izinleri,

5) Yurt dışı geçici görevlendirme süreleri,

6) Görevden uzaklaştırılma, gözaltına alınma, açığa alınma ve tutuklanma süreleri, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli personele disiplin amirlerince veya disiplin mahkemelerince verilen oda hapsi süreleri (Bunlar hakkındaki kamu davasının düşmesi, ortadan kaldırılması, yargılamanın men'ine veya beraatine karar verilmesi hallerinde geriye dönük olarak bu süreler için ödeme yapılmaz),

dahil değildir.

b) Ek özel hizmet tazminatı esas olarak, personelin asli görev yerine göre tespit edilir. Ancak kesintisiz 15 günden, kesintili olarak da bir yılda 3 aydan fazla bir süre ile bölge içinde fakat memuriyet mahalli dışında görevlendirilenlerin, geçici görev sürelerinin söz konusu süreleri aşan kısmına, geçici görev mahalli için öngörülen oranlar üzerinden ödeme yapılır. 3 güne kadar olan geçici görevler, bu bentte belirtilen sürelerin hesabında dikkate alınmaz.

c) Sağlık Hizmetleri Sınıfı personeli için "köy ve diğer yerleşim birimleri"nde ödenecek ek özel hizmet tazminatı hakkında da yukarıdaki hükümler uygulanır.

ç) Asli görev yerleri IV sayılı Cetvel kapsamı dışında bulunanlardan, bu Cetvel kapsamındaki yerleşim birimlerine vekaleten atanarlara veya geçici olarak görevlendirilenlere, bu görevlerinden dolayı anılan Cetvelde yer alan bölgeler için öngörülen ek özel hizmet tazminatı ödenmez.

Hastalık izni

MADDE 8 - (1) Sağlık kurulu raporu üzerine verilen hastalık izinleri ile kanser, verem, akıl hastalığı, şeker hastalığı ve açık kalp ameliyatı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığa yakalananların kullandığı hastalık izinleri ve hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarak gördükleri tedavi süreleri hariç olmak üzere, bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan günlere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir.

13-SAĞLIK İZNI KESİNTİSİ (RAPOR KESİNTİSİ AKADEMİK PERSONEL)**GELİŞTİRME ÖDENEĞİ ÖDENMESİNE DAİR KARAR**

Madde 6 - Geliştirme ödeneğinden yararlanabilmek için görevin ilgili yükseköğretim kurumlarında fiilen yapılması şarttır.

Ancak;

- A. Yıllık izin süresince,
- B. Bir takvim yılında toplam 15 günü aşmayan mazeret izni süresince,
- C. Hastalık izni kullanılması, tedavi kurum veya kuruluşlarında yatmak suretiyle tedavi görülmesi ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 20 nci maddesine göre refakatçi izni verilmesi hallerinde (ancak, bu bent uyarınca ödenecek geliştirme ödeneğinin toplam süresi, her ne suretle olursa olsun bir takvim yılı içinde 30 günü geçemez),
- D. 2547 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi ile mevzuatı uyarınca yurt içi veya yurt dışında geçici görevlendirme sebebiyle ayrılmalarda 15 güne kadar olan süreler için (ancak, bu bent uyarınca ödenecek geliştirme ödeneğinin toplam süresi, her ne suretle olursa olsun bir takvim yılı içinde 30 günü geçemez),

fiilen çalışma şartı aranmaz.

Madde 7 - Geliştirme ödeneği;

- A. 2547 sayılı Kanunun 33 üncü maddesine göre lisansüstü eğitim-öğretim için yurt dışına gönderilenlere,
- B. 2547 sayılı Kanunun 38 inci maddesine göre görevlendirilenlere,
- C. Özel kanunlardaki hükümlere dayanılarak yükseköğretim kurumları dışında görevlendirilenlere,
- D. Kısmi statüde çalışanlara,

ödenmez

14-KEFALET KESİNTİSİ VE MALİ SORUMLULUK ZAMMI**2489 SAYILI KEFALET KANUNU**

Kefalet aidatı; giriş aidatı ile aylık aidattan meydana gelir.

Giriş aidatı; (1500) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan tutardır. Giriş aidatı, ilk taksiti kefalete bağlı görevde tam olarak alınan ilk maaş veya ücretten başlamak üzere dört eşit taksitte kesilir.

Aylık aidat; (100) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan tutardır. Aylık aidat, giriş aidatının tamamının kesilmesini izleyen aydan itibaren her ay maaş veya ücretten kesilir.

Kendisine dört ayı aşmamak kaydıyla geçici olarak veya vekâlet suretiyle kefalete bağlı görev verilenler, bu madde hükmüne bağlı olmayıp (1500) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan tutarı kefalet gösterirler. Şu kadar ki, geçici olarak veya vekâlet suretiyle tayin olunanlar kefalete bağlı memurlardan iseler, ayrıca kefalet aranmaz. Ancak, bunlar aylık aidatı ödemeye devam ederler.

KAMU GÖREVLİLERİNİN GENELİNE VE HİZMET KOLLARINA YÖNELİK MALİ VE SOSYAL HAKLARA İLİŞKİN 2018 VE 2019 YILLARINI KAPSAYAN 4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME**Taşınır kayıt yetkilisi ve taşınır mal sorumlularının mali sorumluluk zammı**

Madde 12- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin “(A) Genel İdare Hizmetleri Bölümü”nün 37 nci sırasında öngörülen mali sorumluluk zammı puanı, kadro veya görevleri itibarıyla mali sorumluluk zammından yararlanamayan veya daha düşük puan üzerinden söz konusu zamdan yararlananlardan taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurları için de uygulanır. Anılan sırada yer alan puandan daha düşük mali sorumluluk zammı öngörülen kadro ve görevlerde bulunup, aynı zamanda taşınır kayıt yetkilisi veya taşınır mal sorumlusu olarak görevlendirilen Devlet memurlarına kadro veya görevleri itibarıyla öngörülen mali sorumluluk zammı ayrıca ödenmez.

15-KİŞİLERDEN ALACAKLAR

KİŞİLERDEN ALACAKLAR/YERSİZ ÖDEMELER HESAPLANIRKEN

DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

1- Harcama Birimleri; aylıksız izinli olarak veya istifaen görevinden ayrılanlara gelecek aya ait aylık ve diğer mali hakların tahakkuk ettirilmemesine dikkat edilecek, eğer peşin ödenmesi gereken mali haklar tahakkuk ettirildikten sonra aylıksız izin ve istifaen ayrılma meydana gelmiş ve tahakkuk evrakı Dairemize gönderilmişse Harcama Birimlerince ivedilikle Dairemizle irtibat kurup ödemenin yapılması önlenecek ve tahakkuk eden mali haklara ilişkin hesaplanan emekli kesenekleri/SGK Primlerinin mahsubu için Dairemizde ilgili personelle irtibata geçilecektir.

2- Bildirim; 16 Sıra nolu Muhasebat Genel Müdürlüğünün Genel Tebliğinde "Fazla ve Yersiz ödemelerde idarenin geri isteme iradesinin borçluya ulaştığı tarih faiz başlangıç tarihi olarak belirlenir. Bunun için idareler borçlunun borcunu ödemesi için en kısa sürede Kişi Borcu Tablosundaki bilgileri (Adı Soyadı, TC, İlişki kesilme tarihi gibi) doldurarak borçluya imzalatır ve Daire Başkanlığımızla irtibat kuracak.

3-

a) 5510 sayılı Kanuna tabi personelin (15/10/2008 sonra) maaşını aldıktan sonra görevle ilişkisinin kesilmesi veya ücretsiz izne ayrılması durumunda; ilgili Harcama Birimi kişinin çalışmadığı günlere ait sosyal güvenlik primlerini (%11, %9, %7,5 ,%5) ‘‘Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü- Kamu Görevlileri Tescil, Prim ve Hizmet Daire Başkanlığı (Eski-İşveren Prim Daire Başkanlığına)’’ yazı yazarak primlerin hesaplanan tutarlarını geri isteyecek.

Çok Önemli : İstisnası Ücretsiz izne ayrılanların Genel Sağlık Sigortası Ödemesi devam edeceği hükmünden %7,5 ve %5 ‘lik kısım SGK’ dan istenmeyecek.

b) Maliye Bakanlığı Muhasebat Genel Müdürlüğünün 16 sıra nolu Genel Tebliğinin II-B bölümünün 2 nci paragrafında da ; 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 14 üncü maddesinin (a) fıkrasında” Ay başlarından sonra vazifeden ayrılanların eksik aylık veya ücretlerinden tam kesenek alınır.” Hükmüne yer verildiğinden, Devlet katkısının Emekli Sandığından geri alınması mümkün bulunmamaktadır. Bu durum, aynı kanunun 31 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki “Ay başlarından sonra vazifeden ayrılanlar için ayrıldıkları ayın tamamı fiili hizmet müddeti sayılır.” Şeklindeki hüküm nedeniyle kişinin malvarlığında bir çoğalmaya neden olduğundan, emeklilik keseneği Devlet katkısının, 5434 sayılı Kanunun 87 nci maddesi hükmü göz önünde bulundurulmak suretiyle, diğer alacaklarla birlikte memurun kendisinden tahsil edilmesi gerekmektedir..” esaslarına yer verilmiştir.

Buna göre, 5510 sayılı kanunun geçici 4 üncü maddesi gereğince emekli kesenekleri 5434 sayılı Kanunun mülga hükümlerine göre tespit olunanlardan aylıklarının tamamını hak etmeden;

Görevinden ayrılan (istifa edenler, aylıksız izine ayrılanlar v.b) ve görevinden ayrıldıkları tarihte 5434 sayılı kanunun 87 nci maddesinden yararlanabilecek durumda olan (5 yıldan fazla 10 yıldan az hizmeti bulunan) ilgililer adına çıkarılacak borca emekli keseneği Devlet katkısının (%20) tamamının eklenmesi,

a) Görevinden istifa eden ilgililer adına çıkarılacak borca sebepsiz zenginleşme nedeniyle genel sağlık sigortası primi (GSS) tutarının çalışılmayan süreye isabet eden kısmının eklenmesi,

b) Aylıksız izine ayrılan ilgililer adına çıkarılacak borca GSS primi tutarına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanununun 45 inci maddesinin anılan hükmü gereği ilgili ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) adına borçlandırma yapılmaması gerekmektedir.

4- 5510 sayılı Kanun veya 5434 sayılı Kanuna tabi personele, fazla veya yersiz ödenen tam maaşların iadesinde maaş bordrosunda net ödenen miktar kişiden tahsil edilecek ve kişinin Sosyal güvenlik sigorta primlerine karşılık gelen tutarlar aylık bildirimlerinden düşülecek Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmeyecektir.

5434 sayılı Kanuna tabi personelin maaşını aldıktan sonra ücretsiz izine ayrılması durumunda, bordrosunda yer alan maaş brüt tutarından sosyal güvenlik sigorta primleri (devlete ait olan) düşüldükten sonra kalan tutar üzerinden maaş borcu kıst olarak hesaplanacaktır. Ancak Kişi ücretsiz izine ayrılmış olduğundan sosyal güvenlik sigorta primleri (devlete ait olan) kıst olarak hesaplanmış olan maaş borcunun üzerine eklenmeyecektir.

5- Veri girişi; Kişi Borcu Tablosunda rakamlar girilirken Maaş bordrosundaki rakamlar yazılmalı, tablodaki ‘‘Hakediş toplamı’’ ile bordrodaki Hakediş tutarı aynı olmalı ve Tahakkuk ettirilen (A) sütunundaki Gelir Vergisi kısmına bordrodaki fiili ödenen vergi (Asgari Geçim İndirimi hariç tutar) yazılır.

6- Kişi Borcu Tablosundaki –ödenen gün kısmına 5510 sonrası için ve 5510 öncesi için ilgili ay kaç gün ise (30 veya 31) olarak yazılmalı.

7- Daire Başkanlığımıza gönderilecek belgeler;

- Üst Yazı.
- Kişi Borcu hesaplama tablosu (**Borçlu ve Gerçekleştirme Görevlisi tarafından imzalanmış**). veya Borç Bildirim Belgesi
- İlgili ödemeye ilişkin bordro/bordrolar.
- Kişinin görevle ilişkisinin kesildiğine veya ücretsiz izne ayrıldığına dair onay.

8- Taksitlendirme;

Sorumlu/ilgilinin taksitlendirme talebi varsa Dairemize yazılı olarak(Taksitlendirme dilekçe örneği Dairemiz web sayfasında vardır.) başvurması halinde kendisine taksit tablosu yapılır ve imzalatılır.

9- Ekteki dosyada kişi borçlandırma tablosuna ilişkin 5510 öncesi personel, 5510 sonrası istifa, 5510 sonrası ücretsiz izne ayrılma, 5510 öncesi tam maaş iadesi ve 5510 sonrası tam maaş iadesine ait 5 adet örnek tablo vardır. Tabloları doldururken formüllerin bozulmamasına dikkat edilmelidir.

Aile yardımı ödenekleri hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez." aile yardımı ödeneği kısıt kişi borçlarında geri alınmaz. Personelin ölümü halinde maaş aldığı ay için bir hakedişi çalışmışlığı yoksa maaş geri alınır fakat bir gün dahi çalışsa geri maaş istenmez.

16- TOPLU SÖZLEŞME PRİMİ (SENDİKA ÖDENEĞİ)

3 ayda bir verilen 60 TL sonra katsayıya bağlandı)Söz konusu hükümlerden de anlaşılacağı üzere 375 sayılı KHK ile yapılan ödemelerde aylıklara ilişkin hükümlerin açık olarak belirtilmesine rağmen anılan KHK'nin ek 4 üncü maddesi uyarınca ödenmekte olan "toplu sözleşme ikramiyesi "nde "hak kazanmada ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. "hükmüne yer verilmemiştir.

Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar uyarınca; 375 sayılı KHK ek 4 üncü maddesi hükümleri çerçevesinde "Toplu sözleşme ikramiyesi" ni hak edip aldıktan sonra istifa, emeklilik veya sendika üyeliğinden ayrılma sebebiyle ödenmiş olan Toplu sözleşme ikramiyesinin geri alınmasın mevzuat gereğince mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.

.....

**KAMU GÖREVLİLERİNİN GENELİNE VE HİZMET KOLLARINA YÖNELİK
MALİ VE SOSYAL HAKLARA İLİŞKİN 2018 VE 2019 YILLARINI KAPSAYAN
4. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME****Toplu sözleşme ikramiyesi**

Madde 26- (1) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4 üncü maddesinde yer alan “kırkbeş Türk Lirası” ibaresi “750 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda” şeklinde uygulanır.

17- BES OTOMATİK KATILIM SİSTEMİNE

KAPSAM VE DAHİL OLMA

1. Otomatik katılım uygulaması kimleri kapsıyor?

Türk vatandaşı veya mavi kartlı olup, 45 yaşının altındaki tüm 4a ve 4c kapsamındaki çalışanlar ve çalışmaya yeni başlayacaklar uygulamaya dahildir. Ayrıca, TBMM Genel Kurulu'nda 09.01.2017 tarihinde 1/796 esas numarası ile kabul edilen kanun tasarısı çerçevesinde, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandık çalışanlarının da sisteme dahil edilmesi ön görülmektedir.

2. Çalışan sayısı nasıl ve hangi tarih esas alınarak hesaplanmalıdır? 45 yaş üstü, yabancı, yurtdışında çalışanlar, stajyerler, taşeron işçiler, mevsimlik işçiler hesaba dahil midir?

Çalışanların otomatik katılıma dahil olma şartlarını taşıyıp taşımadıklarına bakılmaksızın (45 yaş altı/ üstü çalışan sayısı, yerli/yabancı/yurtdışında çalışan, şubelerdeki ve/veya birden fazla işyeri noktasında çalışan ayrımı yapılmaksızın) Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre SGK'ya yapılan bildirimde göre işverene bağlı olarak çalışan sayısı hesabı yapılır.

Taşeron bir firma çalışanın, bordro işlemleri ilgili taşeron işveren tarafından yapılıyorsa taşeron firmanın çalışan sayısı hesabında, bordro işlemleri asıl işveren tarafından yapılıyorsa, asıl işverenin çalışan sayısının hesabında dikkate alınır.

Çalışan sayısı tespit edilirken, kapsama alınma tarihinde en güncel SGK verisi (net çalışan sayısı) göz önünde bulundurulur. Örneğin, 250 çalışanı olan ve 01.04.2017 tarihinde sisteme girmesi planlanan bir işyerinin tespiti için 01.04.2017 tarihi itibarıyla en güncel SGK kaydı göz önünde bulundurulur.

3. İşveren yeni bir çalışan istihdam ettiğinde; söz konusu çalışan; (i) önceden sisteme girmiş ve ayrılmışsa, (ii) önceden sisteme girmiş ve devam ediyorsa, (iii) daha önce sistemle hiç tanışmamış ise sisteme dahil edilmesi nasıl olacaktır?

(i) (1) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, yeni işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) yeniden sisteme dahil edilir.

(ii) Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında ise, çalışan yeni işyerinde sunulan emeklilik planına geçiş yapar. Yeni işvereni otomatik katılım sistemi kapsamında değilse, işveren kapsama alınana kadar çalışan dilerse iş yeri değişikliğini izleyen ay sonuna kadar hesabının bulunduğu emeklilik şirketine bildirim yaparak eski planına dışarıdan katkı payı ödeme yapmaya devam edebilir ve yeni işveren otomatik katılım sistemi kapsamına dahil olduğunda sunulacak olan işyeri bazlı emeklilik planına dahil olur.

(iii) (1) nolu sorunun yanıtı kapsamındaki çalışanlar, işvereni tarafından (işveren otomatik katılım sistemi kapsamında ise) sisteme dahil edilir.

4. Bir gün çalışıp işten ayrılan ve bu sebeple hizmet akdine ilişkin işlemi tamamlandığında çoktan işten ayrılmış çalışanlar sisteme dâhil edilecek midir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) tutarı oluşan çalışanlar gün sayısına bakılmaksızın sisteme dahil edilir.

5. Birden fazla işverenle çalışanların sisteme katılımı nasıl olacaktır?

Çalışanın her bir işvereni nezdinde ayrı ayrı işverenin emeklilik planına dahil edilecektir.

6. İşveren olarak otomatik katılım uygulaması kapsamındaki yükümlülüklerim nelerdir?

a) Emeklilik şirketinin (şirket) seçimi: 5510 sayılı Kanununun 12 nci maddesi kapsamındaki her işveren çalışanları adına bir emeklilik şirketi ile sözleşme yapmakla yükümlüdür.

b) Fonların seçimi: İşveren, sisteme giriş esnasında çalışandan faiz içeren/ faiz içermeyen fon tercihini alır, tercihte bulunmayan çalışanları için söz konusu tercihi yapar. Çalışan fon tercihlerinin, işverenin şirket ile yapacağı sözleşme kapsamında doğrudan emeklilik şirketine bildirilmesi de kararlaştırılabilir.

c) Katkı payının ödenmesi: İşveren, katkı payını çalışanın ücretinden kesip emeklilik şirketine aktarmakla yükümlüdür.

ç) Devir imkanı: İşveren; operasyonel gereklilikleri dikkate alarak, şirket seçimi ve katkı payının kesilmesi hariç diğer yükümlülüklerinin icrasını emeklilik şirketine bırakabilir.

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca idari para cezası söz konusu olacaktır.

7. Fon seçim süreci nasıl olacaktır?

Sisteme giriş esnasında, çalışanlardan faiz içeren/faiz içermeyen fon tercihleri alınır. Ancak, çalışanın tercih belirtmemesi halinde, işveren bu tercihi ilgili çalışan adına yapar.

Bu kapsamda, katkı payları yapılan tercih doğrultusunda öncelikle 1 yıllık süre boyunca faiz içeren/faiz içermeyen başlangıç fonunda yatırıma yönlendirilir. 1 yılın sonunda ise, yine tercihe göre faiz içeren/faiz içermeyen standart fonlarda yatırıma yönlendirilmeye devam eder.

8. Çalışan sonradan fon dağılım değişikliği yapılabilir mi?

Çalışan cayma süresinin bitiminden sonra fon dağılımı değişikliği yapabilir. Bu değişiklik işleminden önce kendisine risk profili anketi sunulur. Sistemde yer alan (i) muhafazakâr, (ii) dengeli, (iii) atak/ dinamik/ büyüme ve (iv) agresif olarak tanımlı fonların yanısıra başlangıç ve standart fonlar arasında tercihte bulunulabilir. Çalışan, yılda 6 defa fon dağılım değişikliği yapabilir.

9. Fonlar hangi yatırım araçlarında değerlendirilecektir?

Fonlar ilgisine göre; kamu/özel borçlanma araçları, mevduat, katılma hesabı, kira sertifikası, hisse senedi, değerli maden, yabancı menkul kıymet, borsa para piyasası, ters repo vb. çeşitli faiz içeren veya içermeyen yatırım araçlarında değerlendirilir.

10. İşverenler anlaşmış olduğu emeklilik şirketini değiştirebilir mi?

İşverenin emeklilik şirketini değiştirmesi aktarım olarak tanımlanmakta olup, işverenin şirket ile yapacağı emeklilik sözleşmesinin imza tarihinden itibaren 2 yıl, aktarılan şirkette ise 1 yıl kaldıktan sonra farklı bir emeklilik şirketine geçmesi mümkündür.

11. Çalışanın ödemelere ara verme imkanı var mıdır? Bu talep nasıl yapılacaktır?

Çalışanın talebi üzerine katkı payı ödemelerine ara verilebilir ancak 3 ayın sonunda tekrar katkı payı tahsil edilmeye başlanır. Çalışanın 3 ayda bir söz konusu talebini yinelemesi gerekir.

Ara verme talebinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletebilir.

Katkı Payı

12. Katkı payı neye göre hesap edilecektir?

Prime esas kazanç/emeklilik keseneğine esas aylık (matrah) referans alınarak hesaplanacaktır.

13. Çalışan mevzuatta belirlenen katkı payı oranını (%3) değiştirebilir mi?

Evet, çalışan kesinti oranını işverene bildirerek artırabilir veya varsa artırmış olduğu tutarı yine Kanunda belirtilen kesinti oranından az olmamak kaydıyla düşürebilir. Ödemeler için matbu bir tutar belirlenemez, katkı payları oransal olarak hesaplanır.

14. Katkı paylarının doğru ödenip ödenmediği nasıl takip edilecektir?

Takip ve tahsil işlemleri, emeklilik şirketleri ve/veya bu amaçla yetkilendirilen Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından takip edilecektir.

15. Çalışan ödediği katkı paylarının takibini nasıl yapacaktır?

Çalışan ödemiş olduğu katkı paylarını ve hesabına ait diğer bilgileri, şirketin internet sitesinden bağlanabileceği bir ekran üzerinden takip edebilir. Ayrıca, şirket tarafından 3 ayda bir gönderilecek "çalışanları bilgilendirme notu" ile çalışanlara ödedikleri katkı payı ile ilgili bilgilendirme yapılacaktır.

Takasbank internet sitesinde ise çalışanların birikimini takip edebileceği bir portal bulunmaktadır.

16. Katkı payı ödemesi bordroya yansıtılacak mıdır?

Kamu kurumları bakımından, aylık işlemlerini Maliye Bakanlığının (Muhasebat Genel Müdürlüğü) bilişim sistemleri üzerinden yürüten harcama birimleri için katkı paylarının bordroya yansıtılmasını sağlayacak şekilde sistemsel geliştirmeler gerçekleştirilecektir.

Diğer kurumlar bakımından, işyerlerinin iç sistemlerinde bu kesintilerin bordroya yansıtılması ve diğer şirket içi ücret takip sisteminin geliştirilmesi operasyonel süreçlerin takibi bakımından önem arz etmektedir.

17. Çalışanın maaşı üzerinde haciz/nafaka gibi yasal kesintiler varsa katkı payı ödemesi için maaşından kesinti yapılabilir mi?

Matrah etkilenmediği sürece ödenecek katkı payı tutarı değişmez.

18. İşveren çalışana fayda sunmak amacıyla, otomatik katılım sistemi kapsamında ödenecek katkı paylarını çalışan ücretinden kesmek yerine kendisi ödeyebilir mi?

Hayır. Bu kapsamda ödeme yapmak isteyen işveren İGES kurmak zorunda olup, çalışana her halükarda otomatik katılım sistemine dahil etmek durumundadır.

19. İşveren kestiği katkı payını şirkete zamanında iletmezse, eksik iletirse, hiç iletmezse ya da kesmesi gerektiği halde katkı payı kesintisi yapmazsa cezai müeyyide var mıdır?

İşverene; katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç/eksik aktarırsa, çalışanlarını sisteme dahil etmezse, çalışanın birikiminde oluşan parasal kayıptan sorumludur ve her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

20. İşverenin çalışan maaşından tahsil etmiş olduğu katkı payı tutarını ilgili emeklilik şirketine aktarmaması durumunda oluşabilecek çalışan mağduriyeti nasıl giderilecektir?

Çalışan, bordrosundan veya 3 aylık dönemler halinde emeklilik şirketi tarafından kendisine iletilen “çalışanları bilgilendirme notu” veya şirketçe sunulan kanalları kullanarak hesabına yatırılan katkı payı tutarlarını kontrol ederek, katkı payının kesildiği ancak emeklilik hesabına yansıtılmadığını tespit edebilir.

Aktarılmayan katkı payı tutarları ve mahrum kalınan muhtemel getiri tutarları işverenden tahsil edilerek çalışanın emeklilik hesabına yansıtılır.

21. Çalışana ücret ödenmeyen günlerde (ücretsiz izin, rapor vb.) katkı payı hesabı nasıl yapılacaktır?

Katkı payı kesintisinde, çalışanın matrahı esas alınır ve SGK matrahını etkileyen her türlü sebep katkı payı kesintisinin hesaplanmasında dikkate alınır. SGK matrahının oluşmadığı veya çalışanın ücret almadığı dönem için katkı payı ödemesi yapılmaz ve şirkete bu yönde bilgi verilir.

AYRILMA/İŞ DEĞİŞİKLİĞİ

22. İşverenin sözleşmeyi imzaladığı gün çalışanlar cayma hakkını kullanabilir mi, cayma hakkını ne zaman kullanabilir?

İşverenin emeklilik sözleşmesi imzaladığı günden bağımsız olarak, çalışana ait ilk katkı payının emeklilik şirketine intikal ettiği tarihi takip eden işgünü çalışana konu ile ilgili bildirim yapılır. Çalışan, bu bildirim müteakip iki ay içinde cayma hakkını kullanabilir, öncesinde kullanamaz.

23. Cayma ve ayrılma işlemi nasıl gerçekleştirilecektir?

Cayma ve ayrılma taleplerinin işveren veya emeklilik şirketinden hangisi tarafından karşılanacağı hususu, işveren ile emeklilik şirketi arasında kurulacak emeklilik sözleşmesinde kararlaştırılır. Söz konusu talep, çalışan tarafından elden teslim, posta yoluyla veya güvenli elektronik iletişim araçlarıyla iletilebilir.

24. İşyeri değiştirdiğinde; yeni işyerinde otomatik katılım kapsamında emeklilik planı varsa nasıl bir yöntem izlenecektir?

Çalışan, işyeri değişince yeni işyerindeki plana birikimleriyle birlikte geçiş yapar.

25. Otomatik katılım kapsamında çalışandan sisteme girişte, sistemde kaldığı sürece ve sistemden çıkışta hangi ücretler alınır?

Çalışandan sisteme girerken veya ayrılırken herhangi bir kesinti yapılmaz. Sistemde bulunduğu sürece çalışanların emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden yalnızca fon işletim gider kesintisi (FİGK) yapılabilir.

26. Çalışan caydıktan/ayrıldıktan sonra istediği zaman tekrar sisteme girebilir mi?

Cayma/ayrılma işlemi gerçekleştirilen bir çalışanın, kendi talebi doğrultusunda, tekrar sisteme dâhil edilmesi mümkün değildir.

Ancak, aynı işyerinde çalışmaya devam eden ve (1) nolu sorunun yanıtında belirtilen koşulları sağlayan çalışanlar Müsteşarlıkça belirlenen usuller kapsamında ortalama iki yılda bir tekrar sisteme dahil edilir.

27. Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, sistem kapsamında sunulan avantajlardan aynı şekilde yararlanmaya devam edebilecek midir?

(i) Devlet Katkıları Açısından: Sistemden çıkıp tekrar giriş yapan bir çalışan, %25’lik devlet katkısından tekrar faydalanabilir ancak önceki hak edişe ilişkin süre kazanımlarını kaybedeceğinden hakediş süresi yeniden başlar.

Bununla birlikte, 1.000 TL başlangıç devlet katkısı, sisteme girişte bir defaya mahsus olmak üzere verildiğinden, söz konusu katkıdan tekrar faydalanamaz.

Sistemden emekli olması durumunda, %5'lik ilave devlet katkısından faydalanması mümkündür.

(ii) Emekliliği Hak Kazanma Açısından: Çalışanın daha önce sistemde geçirdiği süreler emekliliğe esas süresine sayılmaz.

Devlet Katkıları

28. Otomatik katılım sistemindeki devlet katkıları nelerdir?

Sistemde 3 farklı devlet katkısı bulunmaktadır:

- Çalışan katkısının %25'i oranında verilen devlet katkısı,
- Cayma hakkını kullanmayan çalışanlara verilen 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı,
- Emekli olduktan sonra birikimini emekli aylığı olarak almak isteyen (en az 10 senelik yıllık gelir sigortası tercih eden) çalışana, birikiminin üzerine %5 ilave devlet katkısı.

29. Otomatik katılım kapsamında sunulacak devlet katkılarına hak ediş süresi bulunmakta mıdır?

%25 oranındaki devlet katkısı teşviki ile 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı teşviki için hak kazanma süreleri aynı olup, devlet katkısına hak ediş süreleri aşağıda yer alan tabloda açıklanmıştır.

Süre (Yıl)	Hak Ediş Oranı
0 – 3	%0
3 – 6	%15
6 – 10	%35
10 – Emeklilik öncesi	%60
Emeklilik hakkı ile ayrılma	%100

30. Otomatik katılım kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler, diğer BES sözleşmeleri kapsamında elde edilen emeklilik ve devlet katkısına esas süreler ile birleştirilebilir mi?

Hayır, birleştirilemez.

31. Otomatik katılım sisteminden ayrılan bir çalışanın sisteme tekrar dahil edilmesi durumunda tekrar 1.000 TL'lik başlangıç devlet katkısı alması mümkün müdür?

Hayır, söz konusu 1.000 TL'lik tutar bir defaya mahsus olarak verilmektedir.

32. Otomatik katılımda çalışanlara verilecek devlet katkıları fonda değerlendirilecek mi? Değerleme nasıl olacak?

Devlet katkıları, taahhüt olarak hesaplanmakta ve taahhüt edilen bu tutarlar çalışanın devlet katkısı hesabında, şirketin internet sitesinden takip edebilecek bir şekilde kayıt altına alınmaktadır. %25'lik devlet katkısı tutarları, devlet katkısı ödemesinin hesaplandığı ayı takip eden takvim yılı başlarında, TÜFE değişimleri dikkate alınarak değerlendirilir.

Çalışanın hakedişi olması durumunda, hak kazanılan kısım nakden ödenir ve bu tutarlar devlet katkısı fonlarında yatırıma yönlendirilir.

DİĞER BES SÖZLEŞMELERİ

33. Otomatik katılım dışında, bireysel emeklilik sisteminde (BES) sözleşmesi olan çalışanlar otomatik katılıma dahil olacak mıdır?

Evet, otomatik katılım sistemine dahil olma şartı taşıyan tüm çalışanlar sisteme dahil olacaktır. Bu kapsamda, halihazırda BES sözleşmesi olanlar için de ayrıca bir otomatik katılım hesabı açılacaktır ve Kazanılan haklar ayrı ayrı takip edilecektir.

34. Otomatik katılım sistemi ile BES sözleşmeleri arasında birikim transferi mümkün müdür?

Hayır.

EVRENSEL DÜŞÜNEN YERELİ GÖZETEN

18-AKADEMİK TEŞVİK ÖDENEĞİ**Akademik Teşvik Ödeneği;**

- a) Öğretim elemanlarına 2914 sayılı Kanun ve 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu uyarınca aylık ödendiği sürece yapılır.
- b) Her bir takvim yılı için bir önceki yıl esas alınmak suretiyle hesaplanan akademik teşvik puanı üzerinden Şubat ayının on beşinden itibaren on iki ay süreyle her ayın on beşinde ödenir.
- c) Damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ilgili mevzuatı uyarınca ödenmekte olan zam, tazminat, ödenek, döner sermaye ek ödemesi, ikramiye, ücret ve her ne ad altında olursa olsun yapılan benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz.
- d) Akademik teşvik ödeneğinin ödenebilmesi için, akademik teşvik puanının en az otuz olması gerekir.
- e) Teşvik ödemeleri sürerken kurum değiştirenlerin ödemeleri yeni yükseköğretim kurumlarınca yapılır.
- f) Ödemenin yapılmasından sonra başvurularında gerçeğe aykırılık tespit edilenlere yapılan ödemeler **kanuni** faiziyle birlikte geri alınır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 20/10/2017-E.23534

T.C.
MALİYE BAKANLIĞI
Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü

Sayı : 45516914-000-[824-14]-8130
Konu : Akademik Teşvik Ödeneği

18/10/2017

KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 09.10.2017 tarihli ve 8025 sayılı yazınız.

İlgi yazı ile başka bir üniversitede görev yaparken istifa ederek aynı yıl içerisinde Üniversitenizde göreve başlayan akademik personele Üniversiteniz tarafından akademik teşvik ödeneği ödemesi yapılmasına devam edilmesi hususunda tereddüde düşüldüğü belirtilerek Bakanlığımız görüşü talep edilmektedir.

Bilindiği üzere, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun ek 4 üncü maddesi uyarınca 27/12/2016 tarihli ve 2016/9714 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulmuş olan Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında;

"Akademik teşvik ödeneği:

a) Öğretim elemanlarına 2914 sayılı Kanun ve 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu uyarınca aylık ödendiği sürece yapılır.

b) Her bir takvim yılı için bir önceki yıl esas alınmak suretiyle hesaplanan akademik teşvik puanı üzerinden Şubat ayının onbeşinden itibaren oniki ay süreyle her ayın onbeşinde ödenir."

hükmüne yer verilmek suretiyle akademik teşvik ödeneğinin, ilgililere 2914 sayılı Kanun uyarınca aylık ödendiği sürece bir önceki yılda gerçekleştirilen akademik faaliyetler esas alınarak Şubat ayının onbeşinden itibaren oniki ay süreyle her ayın onbeşinde ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmiş bulunmaktadır.

Bu çerçevede, ilgiliye istifa etmek suretiyle önceki üniversitesinden ayrıldığı tarih ile Üniversitenizde göreve başladığı tarih arasındaki dönem için akademik teşvik ödeneği ödenmemesi gerekmektedir birlikte yeniden 2914 sayılı Kanun uyarınca aylık ödenmesine hak kazandığı tarihten itibaren ilgilinin anılan Yönetmelik hükümleri çerçevesinde söz konusu ödemeden yararlandırılmaya devam edilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Bilgilerini rica ederim.

(e-İmzalıdır)

Ali KARATÜRK

Bakan a.

Genel Müdür Yardımcısı V.

Belgenin Aşılı
Elektronik İmzalıdır
18.10.2017
Haydar Ali ÖZÜM
Bütçe ve Mali Kontrol
Genel Müdürlüğü
Mamur

*Bu belge elektronik imzalıdır. İmzalı suretinin aslını görmek için <https://evrakdogrulama.muhasibat.gov.tr> adresine girerek {CIdteY-viEeXV-NH8aS6-m4MtSn-03pKTZAz} kodunu yazınız.

Telefon Faks
e-nasta Elektronik AŞ: www.maliye.gov.tr

Bilgi için Emre DERE
Maliye Uzman Yardımcısı
Telefon:

19- YABANCI UYUKLU ÖĞRETİM ELEMANI

Sözleşme ile çalıştırılacak personele sözleşme ücreti ile görevlendirme süresi, bir yarıyıl ise yalnız kendisi için, görevlendirme süresi iki yarı yıl veya daha fazla süreli olduğu takdirde kendisi ve eşi için ülkesinden gelme ve gitme masrafları dışında herhangi bir ad altında ödeme yapılamaz ve sözleşmelere bu yolda hüküm konulamaz.

İlgili personel, sözü edilen Kanun maddeleri ile öngörülen hizmetler dışında gelir getirici başka bir iş yapamaz. Yapmasına izin verildiği takdirde aylık kazancı maaşından indirilir.

Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılmaları için öncelikle yükseköğretim Kurulunun Yabancı uyruklu öğretim elemanlarının ücreti konusunda karar alması ve bu karardan sonra İçişleri Bakanlığının konuyla ilgili görüşünün istenmesi, olumlu görüş alınmasından sonra ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gereklidir. Sözleşmenin aynı şartlarda uzatılması, Yükseköğretim Kurulunun olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite Rektörlüğünce yapılır ve Maliye Bakanlığına bilgi verilir.

Yapılacak sözleşmelerde personelin görevi ve görev yeri veya yerleri belirtilir. İlgililer, 2547 ve bu kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı maddeler eklenmesine dair 2880 sayılı kanunların hükümleri dışında belirtilen görevden başka bir işte ve görev yeri dışında çalıştırılmaz. Görev yeri dışında geçici olarak görevlendirilenlerin gündelik ve yol giderleri, 6245 sayılı Harciraş Kanununun hükümlerine göre saptanan süreyi ve birinci derece Devlet Memurlarına ödenen harciraş miktarını aşmamak üzere sözleşmelerinde belirtilir.

Sözleşmeli süreleri iki yıl ile sınırlıdır. Sözleşme süresinin bitiminde Maliye Bakanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir.

Bunlardan hamile olanlara; doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz olmak üzere toplam 16 hafta süreyle doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde doğum öncesi sekiz hafta izin süresine iki hafta eklenir. İsteyenler beklenen doğum tarihinden sekiz hafta önce, sağlık durumunun uygun olduğunu hekim raporu ile belgelemek koşulu ile doğuma üç hafta kalana kadar çalışabilir. Doğum öncesi üç hafta doğum izni kullananlar, doğum öncesi kullanmadıkları doğum iznini doğum sonrası kullanırlar. (3) Bu sürenin sonundan başlayarak bir yıl süreyle ders görevi programı günde bir buçuk saat süt izni kullanılabilir şekilde yapılır.

Hastalık veya doğum izni sebebiyle ilgiliye 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği tutarı ilgilinin aylık sözleşme ücretinden indirilir.

Sözleşme koşullarını yerine getirmeyen ve durum kendisine yazı ile bildirildiği halde tutumunu değiştirmeyen personelin sözleşmesi Rektör tarafından feshedilir.

ÖZET: Üniversite bünyesinde çalışmakta olan yabancı uyruklu öğretim elemanlarının, kamu görevlileri sendikalarına üye olup olamayacaklarına dair. 21/12/2011-10556

Bilindiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 16'ncı maddesinde; "Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir." hükmü, 51'inci maddesinde ise; "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. ... İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir. ..." hükmü yer almaktadır.

25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 8 Ocak 1993 tarihli ve 93-3967 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Ülkemiz tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2'nci maddesinde; "Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler." hükmüne yer verilmiştir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34'üncü maddesinde; "Yükseköğretim kurumlarında, sözleşme ile görevlendirilecek yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanırlar." hükmü bulunmaktadır.

Ayrıca, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda; sendikalara üye olmanın serbest olduğu, Kanunun 15'inci maddesinde belirtilen sendika üyesi olamayacaklar haricindeki kamu görevlilerinin sendika üyesi olabilmesi için, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya sözleşmeli personel pozisyonunda çalışması ve adaylık ya da deneme süresini tamamlamış olmasının yeterli olduğu hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede, yabancı uyruklu kamu çalışanları için sendikal hakların kullanımına ilişkin herhangi bir kanuni sınırlamanın bulunmadığı da göz önüne alındığında, halen üniversitenizde sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen yabancı uyruklu öğretim elemanlarının kamu görevlileri sendikalarına üye olabilmelerinin, üye olmak istedikleri kamu görevlileri sendikası tüzüğünde aksine bir hüküm olmaması kaydı ile mümkün bulunduğu mütalaa edilmektedir.

20- ENGELLİLİK İNDİRİMİ

1- Engellilik İndiriminden Kimler Yararlanır?

Engellilik İndiriminden;

- 1- Özürlü **hizmet erbabı** ile bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişi bulunan hizmet erbabı,
- 2- Özürlü **serbest meslek erbabı** ile bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişi bulunan serbest meslek erbabı,
- 3- Özürlü olup **basit usulde vergilendirilenler**, yararlanır.

2- Engellilik İndirimi Nasıl Uygulanır?

Serbest meslek faaliyetinde bulunan veya basit usulde vergilendirilenlerin Gelir Vergisine tabi kazançlarına, belli bir tutar ve oranda Engellilik İndirimi uygulanır.

Engellilik İndirimi, hizmet erbabında, tevkifat matrahına uygulanır.

Bu indirim, bakmakla yükümlü olduğu özürlü kişi bulunan serbest meslek erbabı ve ücret geliri elde eden mükellefler için de uygulanır. Bu durumda indirimden yararlanan özürlü kişi değil ona bakmakla yükümlü olan serbest meslek erbabı ve ücret geliri elde eden mükelleflerdir.

3- Engellilik İndiriminden Yararlanmak İsteyenlerin Yapacakları İşlemler

Engellilik İndiriminden yararlanmak isteyenler bir dilekçeye aşağıda belirtilen belgeleri de ekleyerek Vergi Dairesi Başkanlığı olan yerlerde ilgili Grup Müdürlüğü'ne, diğer illerde Defterdarlık Gelir Müdürlüğüne, bağımsız Vergi Dairesi bulunan ilçelerde Vergi Dairesi Müdürlüğüne diğer ilçelerde de Mal Müdürlüğüne başvurmalıdırlar.

4- Engellilik İndiriminden Yararlanmak İsteyenlerden İstenecek Belgeler

1- Özürlü Hizmet Erbabı İçin

- a) Çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge,
- b) Nüfus cüzdanı örneği ve üç adet fotoğraf

2- Hizmet Erbabının Bakmakla Yükümlü Olduğu Özürlü Kişiler İçin

- a) Ücretlinin çalıştığı işyerinden alacağı hizmet erbabı olduğunu gösterir belge,
- b) Özürlü kişilerin nüfus cüzdanı örneği ve üç adet fotoğrafı,
- c) Özürlü kişiye bakmakla yükümlü olduğunu gösteren belge.

5- Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Tabiri

Özürlü kişinin tabi olduğu çalışma mevzuatına veya sosyal güvenlik kurumu mevzuatına göre bakmakla yükümlü sayılan anne,baba, eş ve çocuklar anlaşılacaktır. Bu kişiler yukarıdaki belgelere ilave olarak sağlık karnesinin kimlik bilgilerinin bulunduğu sayfanın bir örneğini verecektir.

NOT: MAAŞ İLE İLGİLİ SORU SORMADAN ÖNCE BU KİTAPTAKİ BİLGİLERE BAKINIZ EĞER BURADA YOKSA HER ZAMAN İZ. NEZAKETİNİZ İÇİN ŞİMDİDEN TEŞEKÜRLER...

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı

KASIM- 2017