

YAYIN TÜRÜ : AYLIK - SÜRELİ - HAKEMLİ

YAYIN DİLİ : TÜRKÇE

# MAHALLİ İDARELER DERGİSİ

AYLIK - HABER - YORUM - AKTÜALİTE MESLEKİ MEVZUAT ve HAKEMLİ

ISSN: 2147-5695 - Yayın No: 1531



Yıl : 11 (22) • Sayı : HAZİRAN - 119 (220) • 2023

## Ekrem YÜCE

Mahalli İdareler Derneği Genel Başkanı  
Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı

## Osman USTA

İl. Başkan

## Murat SANCAR

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

## Nesrin SARITOSUN

Abone İşleri Müdürü

Mahalli İdareler Derneği

Mahalli İdareler Enstitüsü İktisadi İşletmesi Adına Sahibi

Osman USTA

Dizgi

Mahalli İdareler Derneği

Basım Yeri

Korza Yay. Bas. San. A.Ş.

Yenice Mah. Çubuk Yolu No:3 Esenboğa / ANKARA

Tel:312 342 22 08 (Pbx)

www.korzabasim.com.tr

Basım Tarihi

13.07.2023

Yönetim Yeri

MAHALLİ İDARELER DERNEĞİ  
MAHALLİ İDARELER ENSTİTÜSÜ

Cihan Sokak No: 31/9-10 Sıhıhye/ANKARA

Tel: 0.312 230 42 72 - 230 55 80

Fax: 0.312 231 40 58

www.mahalliidarelerdergisi.com.tr - bilgi@mahalliidarelerdergisi.com.tr

Yayın Kuralları

Dergide yayımlanan makalelerde yer alan görüşler yazarların kişisel görüşleri olup,

dergimizin bu görüşe katıldığı veya benimsediği anlamına gelmez, sorumluluk yazarlara aittir.

Dergide yayımlanan yazılar kaynak gösterilerek iktibas edilebilir.

Yayımlanmak için gönderilen yazıların yayımlanıp yayımlanmamasına Dergi Yayın Kurulu karar verir.

Yayımlanması uygun bulunmayan yazılar geri verilmez.

Yayın Kurulu, yazının özüne dokunmaksızın kısıtlama ve değişiklik yapabilir.

Yazım kuralları: [www.mahalliidarelerdergisi.com.tr](http://www.mahalliidarelerdergisi.com.tr)

## YAYIN KURULU

Alim BARUT

Vali

Erdogan DEDEOĞLU

Sayıştay Denetçisi

Namık DAĞALP

Kamu İhale Kurulu Kurucu Üyesi  
(E.Müfettiş)

Suat ŞİMŞEK

Daire Başkanı

Eyüp DEMİR

Belediye Müfettişi

Cüneyd Altıparmak

Avukat

## DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Müslüm AKINCI

Kocaeli Üniversitesi

Prof. Dr. Halil KALABALIK

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Prof. Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üni. Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Osman TUTAL

Eskişehir Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Rabia Bahar ÜSTE

Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Mithat Arman KARASU

Harran Üniversitesi

Doç. Dr. Rasim AKPINAR

Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Orhan Veli ALICI

Tarsus Üniversitesi

Doç. Dr. Levent ATALI

Kocaeli Üniversitesi

Doç. Dr. İsmail BAŞARAN

Celal Bayar Üniversitesi

Doç. Dr. Hüseyin BİLGİN

Hakim, BIM Üyesi

Doç. Dr. Özer KÖSEÖĞLU

Sakarya Üniversitesi

Doç. Dr. Umut ÜZMEZ

Bülent Ecevit Üniversitesi

Dr. Selman ÖZDEMİR

Hakim, BIM Üyesi

Dr. Dilhan AYAYDIN

Cankaya Üniversitesi

Öğr. Görv. Mehmet Celal GÜLTEKİN

Mardin Artuklu Üniversitesi

T.C. Ziraat Bankası

Necatibey Şubesi ANKARA - IBAN : TR 90 0001 0007 9559 8043 4550 01

SATIŞ FİYATI: 2023 YILI ABONELİK BEDELİ 2.490,00 TL



# Başlarken

Merhaba sevgili okuyucularımız.

Geçmiş Kurban Bayramı'nın ülkemizde ve tüm İslam aleminde sevgi, paylaşma ve birlik duygularını pekiştirmesi temenni eder bu vesileyle sizlerin de geçmiş Kurban Bayramınızı tebrik ederiz.

Birbirinden önemli ve güncel makalelerler Haziran sayımızda sizlerle birlikteyiz. Bu sayımıza insan odaklı yönetim anlayışının bir göstergesi olarak çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda Sayın **Lütfi İNCİROĞLU**'nun "**Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Hukuki Sorumluluğu**" adlı makalesi ile başlıyoruz. 6331 sayılı iş kanununda 30 Haziran 2012 yılında işçiler arasında kamu ve özel sektör ayrımı kaldırılmıştı. Bununla birlikte makalemizde kamu kurumlarında meydana gelen iş kazası ve hallerinde mevcut sorumluluk yapısının gereklilikleri hususunda önemli bilgiler verilmektedir.

İkinci makalemiz ise Kamu İhale Kurumu'nun eski üyelerinden Sayın **Mehmet ATASEVER**'in "**Belediye Şirketlerinin Kamu İhale Mevzuatı Açısından Durumu**" hakkındadır. İlgili mevzuatlar çerçevesinde belediye şirketlerinin ne tür ayrıcalıklara sahip olduğu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun sağladığı kolaylıklar ve uyulması gereken hususlarla ilgili bizleri aydınlatmaktadır.

Bu yıl Şubat ayında meydana gelen ve 11 ilimizde büyük yıkımlara yol açan deprem felaketi de göstermektedir ki depremler ülkemizin ihmale gelmez gerçeklerinden birisi belki de en önemlisidir. Bu sebeple deprem hakkında toplumsal farkındalığımızın artmasını sağlayacak ulusal ve uluslararası her türlü çalışmanın faydalı olacağı kanaatindeyiz. 2015 yılında Japonya'nın Sendai kentinde gerçekleştirilen BM Afet Risklerinin Azaltılması 3.Dünya Konferansında 2015-2030 yıllarını kapsayan "Sendai Afet Risk Azaltma Çerçevesi" kabul edildi. Üçüncü makalemiz Sayın **Ali Murat DUMAN**'ın kaleme aldığı "**Sendai Bize Ne Diyor**" adlı makalesidir.

Dördüncü makalemiz ise kamu ve özel sektör çalışanlarını ve yöneticilerini yakından ilgilendiren "**Fazla Çalışmanın Hesaplanması**" ile ilgili. Bu alanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi Sayın **Cumhur Sinan ÖZDEMİR**'in değerli çalışmasını sizlerle paylaşıyoruz.

Beşinci makalemiz ise Belediye Müfettişi ve Mali Hukuk Uzmanı olan Sayın **Erdem AZMAN** tarafından kaleme alınan "**2023 Yılı Temmuz Ayı İtibariyle Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Asgari Ücret İle Çalışanların Durumu ve 2023 yılı Ücretlerinin Hesaplanması**" hakkındadır. Konunun güncel olması ve asgari ücretli tüm çalışanları ilgilendirdiği için son derece faydalı bir içerik olduğunu düşünüyoruz.

Altıncı makalemiz geleceğimizin teminatı çocuklarımızın eğitimi hakkında. Sağlık Bilimleri Üniversitesinden Sayın **Doç. Dr. Mustafa DAMAR**'ın kaleme aldığı "**Erken Çocukluk Döneminde Mahalli İdarelerin Çocuklara Yönelik Görevleri**" adındaki çalışma erken dönemde çocuklarımız için yapılacak her türlü eğitim faaliyetinin çocukların geleceğine yapacağı katkılar ve faydalarını anlatmaktadır.

Yedinci yazımız Emekli Sosyal Güvenlik Başmüfettişı Sayın **Mahmut ÇOLAK**'ın yerel yönetimler hakkında sorulan sorular ve ilgili mevzuatın açıklamaları üzerine derlediği **“Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Görüşleri Doğrultusunda Belediye Başkanı ve Belediye Meclis Üyesi Başkan Yardımcılarıyla İlgili 10 Güncel Konu”** hakkındadır.

Sekizinci makalemiz Gümrük ve Ticaret Uzmanı Sayın **Mustafa YAVUZ**'un kaleme aldığı **“Belediye Şirketlerine İşçi Alım İlanlarının Türkiye İş Kurumuna Bildirilme Zorunluluğu”** hakkındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarına, iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere, sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esaslar, “Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir. İlgili Yönetmelikte Belediye ve Belediye şirketi yöneticilerinin herhangi bir mali, hukuki ve cezai sorumlulukla karşı karşıya kalmaması için işçi alım ilanlarının İŞKUR'a bildirilmesi gerekmektedir. Ancak bu bildirim ne şekilde olacağı, bildirim yapılmaması halinde karşılaşılabilecek cezai müeyyidenin neler olduğu gibi birçok detay konunun açıklamalarını bu makalemizde bulabilirsiniz.

Son olarak Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, İç Denetçi & Etik Eğiticisi & Kamu Yönetimi Uzmanı Sayın **Ahmet SANDAL**'ın kaleme aldığı **“Belediyelerde Stratejik Planlama ve Performans Yönetimi”** hakkındadır. Bu makalesinde Ahmet SANDAL belediyelerin stratejik planlama ve performans yönetimi konularında yapmaları gereken çalışmaları detaylı bir şekilde açıklamaktadır.

Kıymetli yazarlarımızın kaleme aldığı tüm bu makalelerin yanı sıra Haziran ayında Resmi Gazetede yayınlanan güncel Mevzuat Fihristi ile sizlere faydalı olacak bir dergi içeriği sunmaya çalıştık.

Saygılarımızla.

**Murat SANCAR**  
Mahalli İdareler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi  
Mahalli İdareler Dergisi Yazı İşleri Müdürü

**Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği  
Bakımından Hukuki Sorumluluğu**  
*Lütfi İNCİROĞLU*

**06**

**20**

**Belediye Şirketlerinin  
Kamu İhale Mevzuatı Açısından Durumu**  
*Mehmet ATASEVER*

**Sendai Bize Ne Diyor?**  
*Ali Murat DUMAN*

**27**

**30**

**Fazla Çalışmanın Hesaplanma Şekli**  
*Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

**2023 Yılı Temmuz Ayı İtibariyle Sosyal Güvenlik Destek  
Primine Tabi Asgari Ücret İle Çalışanların Durumu ve  
2023 yılı Ücretlerinin Hesaplanması**  
*Erdem AZMAN*

**35**

**41**

**Erken Çocukluk Döneminde Mahalli İdarelerin  
Çocuklara Yönelik Görevleri**  
*Doç. Dr. Mustafa DAMAR*

**Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Görüşleri  
Doğrultusunda Belediye Başkanı ve Belediye Meclis  
Üyesi Başkan Yardımcılarıyla İlgili 10 Güncel Konu**  
*Mahmut ÇOLAK*

**48**

**52**

**Belediye Şirketlerine İşçi Alım İlanlarının Türkiye İş  
Kurumuna Bildirilme Zorunluluğu**  
*Mustafa YAVUZ*



Belediyelerde Stratejik Planlama ve  
Performans Yönetimi  
Ahmet SANDAL

60

74 Mevzuat Fihristi

Pratik Bilgiler

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	110	Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas Kazançlardan İstisna Tutulacak	134
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	111	Gecikme Zammı Tablosu	135
Belediye Başkan Ödeneği	112	H - Cetveli	136
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	112	Fazla Çalışma Ücretleri	137
Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	113	Gayrimenkul Sermaye İratlarında Uygulanan Kira İstisna Tutarı	138
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	113	Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müstemlatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı	138
İl Encümen Brüt Ödenekleri	113	Basit Usule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	138
Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşveren Maliyeti	114	Engelliler İçin Vergi İndirimi	138
Gelir Vergisine Tabi Gelirlerin Vergilendirilmesinde Esas Alınan Tarife	115	Yeniden Değerleme Oranları	138
Belediye Encümenlerinin 1608 S.K. Kapsamındaki İdari Para C.	115	Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	139
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin 2023 Yılı İdari Para Cezaları	116	Ücretli Yıllık İzinler	139
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	118	İş Akdinin Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	139
2559 Sayılı 2023 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	120	Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	140
Çeşitli Kanun ve Cumhurbaşkanlığı Karamamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	121	Devlet Memurlarına Hastalık ve Refakat İzni	141
Değerli Kağıtlar	122	Memurlarda Açıkta Vekalette Ödenecek Ücret	142
Amortisman Ayırmada Alt Sınır	122	Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	142
Kamu Konutlarının 2023 Yılı Aylık Kira Bedelleri	123	Kurum İçinden Vekalette Ödenecek Ücret	143
Damga Vergisine Tabi Kağıtlar	124	1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	144
Vergi Usul Kanununda Yer Alan Had ve Tutarlar	127	Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	144
Çevre Temizlik Vergisi	129	Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	145
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	130	Yürürlük Tarihlerine Göre Tecil Faizi Oranları	145
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	131	2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	146
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olup da, Mahkemelerde Verilen Para Cezaları	131	Sular Hakkında Kanun	147
Emlak (Bina, Arsa ve Arazi) Vergi Değerleri ve Hesaplamaları	132	Tahsildarların Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	147
Hizmet Erbabına Yapılan Ücret Ödemelerinin Gelir Vergisinden İstisna Edilebilmesi İçin	132	Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	147
Elektrik, Doğalgaz ve Benzeri İSınma Giderleri Karşılığı Olarak Çalışanlara Yapılan Ödemelerde Gelir Vergisi İstisnası	133	2023 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri	148
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	134	Müteahhittik Karneleri ve İş Bitirme Belgeleri İçin Geçerli Katsayılar	151
7126 Sivil Savunma Kanunu	134	Türk Ticaret Kanunundaki Kabahatlerin 2023 Yılında Tatbik Olunacak Ceza Tutarları	151
6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	134	Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Yeni Oranlar	153
		Motorlu Taşıtlar Vergisi Tutarlarının Tespiti ve İlanı	154
		Parasal Sınırlar	156
		2023 Yılı Eşik Değerler ve İhale İlan Süreleri	160



## KAMU İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN HUKUKİ SORUMLULUĞU\*\*

Lütfi İNCİROĞLU \*

### I. GİRİŞ

Çalışanların sağlıklı ve güvenli biçimde çalışmalarının sağlanması ve evrensel bir değer olan insan hayatının korunması gelişmişliğin ve insan odaklı yönetim anlayışının önemli bir göstergesidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte çalışma hayatında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması bakımından kamu-özel sektör ayrımı ortadan kaldırılmıştır.

Kanunun reform niteliğindeki bu özelliği ile işçi-memur (statü) ayrımını ortadan kaldırarak çalışan kavramını getirmiş olması da büyük önem taşımaktadır. Çalışan kavramı, kamu sektöründe, işçilerin yanında, memurlar ve diğer sözleşmeli personeli de ifade etmektedir. Ülkedeki tüm çalışanların –sınırlı istisnalar dışında- iş sağlığı ve güvenliği açısından koruma altına alınması elbette ki iş hukukunun amaçlarına uygun bir gelişme olmuştur.

Aynı şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ilke ve kurallarının tüm çalışanlar için ortak olması nedeniyle, kamu ve özel sektör işverenleri (işveren vekilleri) de bu Kanunun öngördüğü görevleri ve yükümlülükleri yerine getirmek durumundadır. 6331 sayılı Kanunda işveren; çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri de bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılmışlardır. Çalışan ise; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade etmektedir.

6331 sayılı Kanun; işverenleri, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılmıştır. Kanunda sayılan yükümlülüklerin yerine getirilmesi bakımından kamu-özel sektör işvereni arasında herhangi bir ayrım bulunmamaktadır. Bu bağlamda kamu

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, E. Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

\*\* İş bu Makale İNCİROĞLU, Lütfi, Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu (2.Baskı Ankara 2017), isimli eserinden yararlanılarak hazırlanmıştır.



işyerlerinin bu Kanunla kapsama yeni alınması nedeniyle kamu işveren vekillerinin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerinden kaynaklanan sorumluluklarının açıklığa kavuşturulması önem arz etmektedir. Ancak 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana maalesef kamu kurum ve kuruluşlarında halen iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli duyarlılık oluşmamıştır. Bu bakımdan kamu işverenlerinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmeleri halinde, hangi hukuki sonuçlarla karşılaşacakları büyük önem taşımaktadır. Bu makalemizde kamu işverenlerimizin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı hareket etmeleri halinde, karşılaşmaları muhtemel olan hukuki sorumluluklar üzerinde durulacaktır.

## II. KAMU İŞVERENİN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE HUKUKİ SORUMLULUĞU

Hukuki anlamda sorumluluk, kısaca kişinin bir işleminin, bir davranışının veya kendisiyle hukukun ilişkilendirdiği bir olayın sonuçlarına katlanması yükümlülüğüdür. Başka bir deyişle, hukuki sorumluluk bir kişinin uğradığı bir zararın tazmininin bir başka kişiye yükletilmesine ilişkin bir zorunluluktur<sup>1</sup>. İşverenin işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, çalışana karşı hukuki sorumluluğu vardır. Bu itibarla iş kazasının tanımı, sigortalının maluliyeti nedeniyle kazanç kaybından, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerinin desteklerini kaybetmelerinden doğan zararlarının hangi esaslara göre tazmin edileceği bakımından önem taşımakta-

dır. 6331 sayılı Kanun, kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin bazı istisnalar hariç tüm çalışanları kanun kapsamına almıştır (m.2/1). Yani işçi-memur (statü) ayrımını ortadan kaldırarak çalışan kavramını getirmiştir.

Bununla birlikte 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda “Bu Kanun hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalarda da uygulanır” denilmektedir (m.55/2). Bu hükümden, kamu işyerinde meydana gelecek iş kazalarına da Türk Borçlar Kanununun sorumluluğa ilişkin esaslarının uygulanacağı anlamı çıkmaktadır.

Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda, kamu çalışanlarının kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu bir zarara sebebiyet vermesi halinde, bu konudaki kişisel sorumluluğu ile sebep olduğu zararın nasıl tazmin edileceği düzenlenmiştir (m.12). Buna göre, devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar. Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanacaktır. Madde hükmünde belirtilen genel hükümlerden borçlar hukuku anlaşılmalıdır. Dolayısıyla kamu idaresinin kamu çalışanı tarafından verilen zararın tazmi-

<sup>1</sup> YILDIRIM, Ramazan, Türk İdari Rejimi Dersleri, C.1, I.B., Konya 2014. s.321.

ni için kamu çalışanı aleyhine adli yarıda tazminat davası açması gerekmektedir. Öte yandan kamu idaresi, kamu çalışanın kişisel kusuruyla diğer kamu çalışanlarına verdikleri zarar sebebiyle bir tazminata mahkûm edilmiş ise, kamu idaresi ödediği zararı kamu çalışanına adliye mahkemelerinde genel hükümlere göre açacağı dava ile rücu edebilecektir<sup>2</sup>.

Ancak borçlar hukukundaki “**kusur kavramı**” ile idare hukukundaki “**hizmet kusuru**” kavramlarının birbiriyle örtüşüp örtüşmeyeceği hususu tartışma yaratmaktadır. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa göre işverenin; kusura dayanan sorumluluğu, akdi sorumluluğu ve kusursuz sorumluluğu bulunmaktadır.

### III. KAMU İŞVEREN VEKİLİNİN HİZMET KUSURU SORUMLULUĞU

İşverenin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sorumluluğu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile birlikte Yargıtay içtihatlarından kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin bu zararı gidermekle ve adam çalıştırmanın, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlü olacağı; tazminatın kapsamı ve ödenme biçiminin durumun gereği ve özellikle kusurun ağırlığı göz önüne alınarak belirlenmesi gerekmektedir (TBK m.49, 51). Görüleceği üzere 6098 sayılı Kanun bu düzenlemelerle işverenin kusura dayanan sorumluluğunu hüküm altına almaktadır.

Öte yandan iş kazası işyerinde meydana gelen bir olaydan değil de, dış etkilere kaynaklanan bir olay ile meydana gelmiş ise, burada işverenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Bu kapsamda, işyerine hammadde taşıyan şoförün işyeri çalışanını yaralaması veya ölümüne neden olması iş kazası sayılacak ancak illiyet bağı kesildiği için işveren sorumlu olmayacaktır.

İşverenin, iş sözleşmesinden ya da statü hukukundan kaynaklanan akdi sorumluluğu bulunmaktadır. 6098 sayılı Kanuna göre, “İşveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” (m. 417/1, 2).

İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri noksanz bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önlemlere uymakla yükümlüdür. İşveren iş sözleşmesinden doğan bu görevleri yapmaması durumunda akdi sorumluluğunu yerine getirmediğinden kusurlu sayılacaktır. 6098 sayılı Kanun, akdi sorumluluğun yaptırımını içermektedir. Buna göre, “İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” (m.417/3). “Ayrıca borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiç-

2 GÖZLER/KAPLAN, GÖZLER, Kemal/KAPLAN, Gürsel: İdare Hukuku Dersleri, 2014. s.672.



bir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür” (m.112).

Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu, münhasıran iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak tanımlamak güçleşmektedir. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlüğü olarak gözetme borcunun, edim dışı borç ilişkisi esnasında bir işveren yükümlülüğü şeklinde ele alınması da mümkündür<sup>3</sup>.

### 1. Hizmet Kusuru Kavramı

Hizmet kusuru, bir kamu hizmetinin kurulmasında, yürütülmesinde ortaya çıkan aksaklıklar ve eksiklikler olarak tanımlanmaktadır. Hizmet kusuru, idarenin herhangi bir kamu hizmetini ya da faaliyetini kurmasında veya işletmesinde meydana gelen kusurdur<sup>4</sup>. Hizmet kusuru kamu hizmetinin kötü işlemesi, geç işlemesi ya da hiç işlememesi sonucu ortaya çıkabilir. Hizmet kusuru nesnel bir niteliğe sahiptir ve kamu çalışanının kişisel kusurundan ayrıdır. Kamu çalışanı hizmet dışında ve hizmetle ilişkisi olmayan bir davranışı sonucu bir zarara neden olmuşsa, bu kişisel kusuru oluşturur. Bundan dolayı açılacak davalar adli yargıda görülür ve özel hukuk kuralları uygulanır. Öte yandan, kamu çalışanının hizmet içinde ve hizmetle ilgili olarak kusurlu davranışları sonucunda bir kişiye zarar vermişse bu durum hizmetle ilgili kusur sayılmaktadır<sup>5</sup>. Nitekim Danıştay verdiği bir kararında, “...Belediyede inşaat teknisyeni ve yıkım şefi olarak gö-

rev yapmakta iken, bir gecekondu yıkımı sırasında gecekondu sahibi tarafından öldürülmesi üzerine, davacıların ölüm olayı nedeniyle uğradıkları maddi ve manevi zararların olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte tazmini istemiyle açtıkları davada; idarenin yasalara kendisine verilen kamu hizmetlerinin gereği gibi işlemesini sağlayacak örgütü kurmak, araç, gereç ve personeli o hizmetin gereklerine uygun biçimde hazırlamakla yükümlü olduğu, hizmetin iyi işlememesi yüzünden kişilerin zarara uğramaları halinde, idarenin, hukuki sorumluluğunun söz konusu olacağı ve uğranılan zararın hizmeti yürütmekle görevli idarece tazmini gerekeceğine...” hükmetmiştir<sup>6</sup>.

1. Öte yandan, kamu çalışanlarının görevleriyle ilgili eylem ve işlemleri sebebiyle diğer kamu çalışanlarına verdikleri zarardan dolayı sorumlulukları, hizmet kusuru ya da kişisel kusur teşkil eden eylem ve işlemler bakımından bir ayırma tabii tutulmaktadır. Buna göre, kamu çalışanları kişisel kusura dayanan eylem ve işlemlerinde dolayı bir zarara sebebiyet vermişlerse, özel hukuk hükümlerine göre; hizmet kusuru teşkil eden eylem ve işlemlerinden dolayı bir zarara yol açmışlarsa, kamu hukuku hükümlerine göre sorumlu oldukları kabul edilmektedir<sup>7</sup>.

### 2. Hizmet Kusuru Sayılan Haller

Hizmet kusuru, kamu hizmetinin kötü işlemesi, geç işlemesi ya da hiç işlememesi sonucu ortaya çıkabilir. İdare tarafından sunulan hizmetin veya yürütülen etkinliğin niteliğinin kötü (kalitesiz)

3 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 6.B., Ankara 2014. s.1406.

4 YILDIRIM, s.330.

5 AKSU, Suat/BAŞARAN, M. Şakir, Hizmet Kusuru ve Kamu Zararı (Açıklamalı İçtihatlı) İzmir 2013, s.14.

6 Danıştay, 8D., 09.02.1998, E.997/3376-K.998/266.Aktaran GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref/TAN, Turgut, İdare Hukuku Genel Esaslar C.1, 10.B., Ankara 2014. s.746.

7 GÖZLER/KAPLAN, s.672.

olması hizmetin kötü işlenmesi anlamına gelir<sup>8</sup>. İdarenin yürüttüğü faaliyetlerin, çeşitliliği ve değişkenliği dikkate alındığında, hizmetin kötü işlenmesi durumunun somut olarak sınırlarının belirlenmesi imkânsızdır. Bu nedenle hizmetin kötü işleyip işlemediğini idari faaliyetin niteliği, zamanı ve hizmetin yürütüldüğü yerin koşulları, idarenin elindeki imkân ve araçlar, somut olayın niteliği gibi olayları tahlil ettikten sonra bir yargıya varmak gerekmektedir<sup>9</sup>. Nitekim işyerinde kamu çalışanları için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmemesi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulmaması, risk değerlendirmesi yapılmaması, çalışanların sağlık gözetiminin sağlanmaması, işyerinde kullanılan alet ve ekipmanların periyodik bakım ve onarımlarının yapılmaması, halleri hizmetin kötü işlenmesine örnek olarak gösterilebilir.

Hizmetin geç işlenmesi, kamu idaresinin hizmetin gereklerine göre kendisinden beklenen sürat ve çabuklukta hizmet sunmayarak bir zarara sebebiyet vermesi anlamına gelecektir. Burada hizmetin geç ya da yavaş işlenmesi, işin niteliği ve durumun icabına göre makul süre ölçütü dikkate alınarak değerlendirilmelidir<sup>10</sup>. Nitekim az tehlikeli işlerde çalışanların en geç beş yılda bir sağlık muayenesinden geçirilmeleri mevzuatta öngörülmüş iken daha kısa sürede bunun yapılmasının istenmesi hizmetin geç işlenmesi anlamına gelmemelidir.

Nitekim hizmetin hiç işlememesi de idare hukukunda hizmet kusuru sayılmaktadır. Kamu idaresi hizmetin yü-

rütülmesiyle ilgili yetki ve sorumluluk verilmesine rağmen hizmetin gereklerine uygun hareket etmeyerek bir zarara sebebiyet vermişse bu durum hizmet kusuru olarak değerlendirilecektir. Hizmet binasında kamu çalışanlarının kullandığı asansörün periyodik bakımını yaptırmayarak kazaya sebebiyet verilmesi hizmetin hiç işlememesine örnek gösterilebilir<sup>11</sup>. Öte yandan kamu idaresi kaynakların yetersizliğine sığınarak sorumluluktan kaçınılamayacaktır. Her ne kadar Anayasa'da "Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir" (m.65), hükmü düzenlenmiş olsa da, mali kaynakların yetersizliği kamu idaresinin sorumsuzluğunu sınırsız hale getirmez. Aksi halde kamu idaresi her zaman mali kaynakların yetersizliğini ileri sürerek sorumluluktan kurtulabilir<sup>12</sup>.

### 3. Hizmet Kusuru-Kişisel Kusur Ayırımı

Hizmet kusuru, hizmetin kurulması, düzenlenmesi ve işlenmesindeki aksaklık, bozukluk olduğuna ve bu anlamda -faili bulunsun ya da bulunmasın- kamu

11 Kamu işyerinde statü hukukuna tabi olarak görev yapan şoförün kullandığı aracın lastiklerinin yıpranmış olması nedeniyle kaza yapması ve bu kaza sonucu hayatını kaybetmesi, kamu çalışanın büroda ısıtıcı ile çay demlerken elektrik çarpması sonucu yaralanması, kamu işyerinde zemindeki kaygan yer düşmesi -sinde kamu çalışanının düşerek ayağını kırması, işyerinde topraklama hattı bulunmayan elektrik panosunu açan elektrik teknisyeni kamu çalışanının elektrik çarpması sonucu hayatını kaybetmesi, kamu idaresinin garajına arabasını park etmek üzere giren kamu çalışanının üzerine garaj kapısının düşmesi sonucu ağır yaralanması, yemekhanede yediği yemekten zehirlenerek komaya giren kamu çalışanının geçirdiği iş kazası hizmetin hiç işlememesi ya da eksik işlenmesine örnek gösterilebilir. Bu gibi durumlarda gerekli tedbirleri almayan kamu işvereni tarafından yetkilendirilmiş işveren vekili konumunda bulunan yöneticiler sorumlu olabilecektir.

12 ATAY, s.727, 728.

8 YILDIRIM, s.332.

9 YILDIRIM, s.333.

10 ATAY, Ender Ethem: İdare Hukuku, 4. B., Ankara 2014, s.726.

çalışanlarının hizmetle ilgili kusurlu tutum ve davranışlarını ifade ettiğine göre, kamu çalışanlarının hizmetle ilgili olmayan kusurlu tutum ve davranışları onların “kişisel kusurunu” oluşturur ve idarenin sorumluluğuna yol açmaz. Kişisel kusur idarenin değil kamu çalışanının haksız fiil esasına göre sorumluluğuna yol çar. Bu durumda hizmet kusuru ile kişisel kusur birbirinden ayrılır<sup>13</sup>.

Kamu çalışanlarının kişisel kusurundan bahsedilebilmesi, kişisel kusuru doğuran eylemin görevin yerine getirilmesi sırasında ve görev dolayısıyla yapılmış olmasına bağlıdır. Kamu çalışanlarının görevleriyle ilgili eylem ve işlemleri sebebiyle diğer kamu çalışanlarına verdikleri zarardan dolayı sorumlulukları, hizmet kusuru ya da kişisel kusur teşkil eden eylem ve işlemler bakımından ayrılırlar. Bu kapsamda, kamu çalışanları kişisel kusura dayanan eylem ve işlemlerinden dolayı bir zarara sebebiyet vermişlerse, özel hukuk hükümlerine göre; hizmet kusuru teşkil eden eylem ve işlemlerinden dolayı bir zarara yol açmışlarsa, kamu hukuku hükümlerine göre sorumlu olacaklardır<sup>14</sup>.

#### IV. HİZMET KUSURUNDA İDARENİN SORUMLULUĞU

##### 1. İdarenin Sorumluluğu

İdarenin sorumluluğu, en geniş anlamıyla, “idarenin özel hukuk öznesi olarak diğer kişilere özel hukuk alanında verdiği zararın karşılanması” olarak tanımlanmaktadır<sup>15</sup>. Anayasada, idarenin kendi eylem ve işlemlerinde doğan zararı ödemek zorunda olduğu öngörülmek-

tedir (m.125)<sup>16</sup>. İdarenin sorumluluğu, kural olarak kusursuz sorumluluğa hem de kusur sorumluluğuna dayanabilir. İdarenin kusur sorumluluğu hizmet kusuru anlamında varlık kazanmaktadır. Bu anlamda hizmet kusuru, bir kamu hizmetinin kurulmasında, düzenlenmesinde ve işleyişindeki bir bozukluk ve aksaklığı ifade etmektedir<sup>17</sup>.

Başka bir anlatımla idarenin sorumluluğunu, kusura dayanan sorumluluk ve kusursuz sorumluluk olarak iki farkı biçiminde ifade etmek mümkündür. Kamu hizmetlerinin kuruluş ve işleyişinden kaynaklanan aksaklıklar idarenin kusura dayanan sorumluluğu kapsamında değerlendirilir. Bu da hizmetin hiç işlemeyişi, geç işleyişi veya kötü işleyişi biçiminde ortaya çıkmaktadır. İdarenin hukuka aykırı işlemlerinden kaynaklanan zarar da kusurlu sorumluluğa girmektedir<sup>18</sup>.

Buna karşılık, hizmetin işleyişinde bir bozukluk olmamasına karşın idarenin kamu yararı düşüncesi ile giriştiği bir faaliyet belli bazı kişileri zarara uğratmış olabilir. İşte böyle durumlarda,

16 “Anayasanın 125. maddesinin son fıkrasında, idarenin kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. İdarenin kamu hizmetinin yürütülmesinden doğan zarardan sorumlu tutulmasını gerektiren durumlardan birisi hizmet kusurudur. Genel olarak, idarenin yürütmekle görevli olduğu bir kamu hizmetinin kuruluşunda, düzenlenişinde veya işleyişindeki nesnel nitelikli bozukluk, aksaklık veya boşluk olarak tanımlanabilen hizmet kusuru; hizmetin kötü işlemesi, geç işlemesi veya hiç işlememesi hallerinde gerçekleşmekte ve idarenin tazmin yükümlülüğünün doğmasına yol açmaktadır”. Danıştay 10D.,26.12.2013 T., E. 2009/9893, 2013/9475 K. <http://legalbank.net/belge/d-10-d-e-risim tarihi:12.06.2023>.

17 AKSU, Suat/ BAŞARAN, M. Şakir, s.22.

18 Danıştay’a göre de, “...idarenin istihdam eden sıfatıyla personelinin seçimi, eğitimi ve üzerindeki denetim görevini gerektirdiği gibi yerine getirmediği, dolayısıyla olayda davalı idarenin hizmet kusurunun bulunduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durumda, hizmet kusuru ilkesi uyarınca davalıların maddi ve manevi zararlarının karşılanması gerekmektedir”. Danıştay 10D.,25.02.2014 T., E.2009/9938, 2014/1117 K. <http://legalbank.net/belge/d-10-d-e-risim tarihi:12.06.2023>.

13 GÜNDAĞ, Metin, İdare Hukuku, 10. B., Ankara 2011, s.374.

14 GÖZLER/KAPLAN, s.672.

15 YILDIRIM, s.324.

kamu yararına yürütülen faaliyet nedeniyle belli bazı kişilerin katlandıkları özel zararı onların üzerinden alarak topluma yaymak anlamına gelen “kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesi” uygulanarak zarar tazmin edilmektedir. Başka bir deyişle kamu yararını gerçekleştirmek için girişilen hizmet ya da faaliyet ile zarara uğramış olan kişi ya da kişilerin zararları, idarece karşılanabilmektedir<sup>19</sup>.

Diğer yandan kamu çalışanlarının kişisel sorumluluğu, idare hukukunda dar tutulmuş, kamu çalışanlarının yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan dolayı tazminat davalarının kendilerine rücu edilmek kaydıyla idare aleyhine açılması esası getirilmiştir<sup>20</sup>.

Kamu çalışanlarının (memur ve diğer kamu görevlileri) görevlerini yaparken kusurları ile başkalarına verdikleri zararlardan da devlet (kusuru olmadığı halde) sorumludur. Bu sorumluluk, zarar veren memurun kusurlu olması koşuluna bağlıdır<sup>21</sup>. Eğer kamu çalışanları da kusursuz ise, o zaman devlet zarardan sorumlu olmaz. Devletin kamu çalışanlarının haksız eylemlerinden sorumluluğu, Anayasanın 40/2 ve 129/5 inci maddelerinde düzen-

lenmiştir ve kamu çalışanlarının tamamını kapsayan bir sorumluluktur<sup>22</sup>.

İdare, kamu hizmetlerini yürütürken uyguladığı eylem ve işlemler sebebiyle bir zarara yol açmışsa, idarenin hukuki sorumluluğundan bahsedilebilir. Özel hukukta olduğu gibi idare hukukunda da hukuki sorumluluktan söz edebilmek için maddi ve hukuki bazı şartların bir arada bulunması gerekir<sup>23</sup>. Nitekim hukuki sorumluluğun doğabilmesi için öncelikle ortada bir zarar olmalıdır<sup>24</sup>. İkinci olarak, zarar ile eylem arasında hukuki illiyet bağının varlığı aranmalıdır. Nihayetinde de zarara sebebiyet veren işlem ve eylemlerin idareye yüklenebilir nitelikte olması gerekir. Bu şartların birisinin yokluğu, kural olarak idarenin sorumluluğunu ortadan kaldırır<sup>25</sup>.

Zarar, bir kimsenin mal varlığında, kendi isteği dışında oluşan azalmadır. Zarar, maddi ve manevi zarar şeklinde olabilir. Maddi zarar, bir kimsenin mal varlığında uğradığı kayıptır<sup>26</sup>. Manevi zarar ise, bir kişinin haysiyetine, vücut tamlığına veya yakınlarına yapılan saldırılar nedeniyle duyduğu bedensel ve ruhsal acı ve üzüntüdür<sup>27</sup>. Cismani zarar, kişinin ruh ve bedeninde meydana gelen zarardır. Nitekim çalışanların iş kazası veya

19 GÜNDAĞ, s.382; Daniştay'a göre, "...Kamu hizmetinin yürütülmesinin neden ve etkisinden kaynaklanan bir zararın doğmaması için idarece her türlü tedbir alınmasına rağmen, hizmetin doğal ve zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıkan, hizmetten yararlananlar yönünden genel ve olağan nitelikteki bir külfetten kaynaklanan zararın, kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesi uyarınca idarece karşılanmasına olanak bulunmamaktadır. Kamu hizmetinin yürütülmesinden kaynaklanan bir zararın, kamu külfetleri karşısında eşitlik ilkesi uyarınca idarece karşılanabilmesi için, uğranıldığı ileri sürülen zararın kamu külfeti olmaktan çıkıp, hizmetten yararlananlar yönünden özel ve olağandışı bir niteliğe dönüşmüş olması gerekir". Daniştay 10D.,16.03.2011 T., E. 2008/188, 2012/934 K. <http://legalbank.net/belge/d-10-d-e-rişim tarihi:12.06.2023>.

20 TAN, Turgut, Kamu Yönetim Sözlüğü, TODAİE, 2.Baskı, Yayın No:342, Ankara 2008, s.103,104.

21 ZEVLİLER, Aydın/ERTAŞ, Şeref/HAVUTÇU, Ayşe/AYDOĞDU, Murat/ CUMALIOĞLU, Emre: Borçlar Hukuku, İzmir 2013., s.248.

22 ZEVLİLER/ERTAŞ/HAVUTÇU/AYDOĞDU/CUMALIOĞLU, s.248.

23 ATAY, s.698.

24 YILDIRIM, s.347.

25 ATAY, s.698.

26 GÖZÜBÜYÜK/TAN, s.771; Daniştay'a göre de, "...idare hukuku ilkelerine göre maddi zarar; idari işlem veya eylem nedeniyle kişinin malvarlığında meydana gelen azalma nedeniyle uğranılan zarar ile elde edilmesi kesin olan gelirden yoksun kalma sonucu uğranılan zarar olup; bedensel nitelikteki maddi zarar ise, kişinin sağlığına kavuşmak için yaptığı tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalması ya da yok olması nedeniyle elde edeceği gelirden meydana gelen azalmayı ifade etmektedir". Daniştay 10D.,25.02.2014 T., E.2009/9938, 2014/1117 K. <http://legalbank.net/belge/d-10-d-e-rişim tarihi:12.06.2023>.

27 GÜNDAĞ, s.383.



meslek hastalığı sebebiyle, parmağının kopması, gözünün kör olması, asansörde uzun süre kalması sebebiyle bedenen zarar görmese bile kapalı yer korkusu gelişmesi çalışma gücünde geçici veya daimi olarak kayba yol açabilir<sup>28</sup>.

Kamu idaresinin hukuki sorumluluğunda zarar ile idarenin davranışı arasında bir hukuki illiyet bağının (sebep-sonuç ilişkisinin) bulunması gerekir. Başka bir anlatımla zarar ile zararı doğuran eylem arasında doğrudan bir ilişki bulunmalıdır. Aksi halde idarenin sorumluluğundan bahsedilemez. Nihayetinde kamu idaresinin hukuki sorumluluğunda meydana gelen zarar ile zararı doğuran ve kamu idaresine atfedilen davranış arasında doğrudan doğruya bir ilişki olmasıdır. Eğer zararlı sonuç, olayların akışına göre umulmadık olağandışı bir sonuç ise, idarenin bundan tümüyle sorumlu tutulması hukuka uygun olmaz<sup>29</sup>.

## 2. Yöneticilerin Sorumluluğu

İşyerinde yönetim hakkı işverene aittir (TBK m.399). İşveren iş görme ediminin alacaklısı olan ve işçiye en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip kişidir<sup>30</sup>. İş hukukunda işveren bu sıfatından dolayı bazı yetkilerle donatılmış olmakla birlikte birçok sorumluluğu da yüklenmiş bulunmaktadır. İşverenin iş mevzuatından veya iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, kendisine hukuki, cezai ve idari yaptırımlar uygulanabilmektedir<sup>31</sup>.

Bir gerçek kişi işveren hukuki sorumlulukların muhatabı sayılmaktadır. Şayet aynı işyerinde birden fazla gerçek kişi işveren varsa birlikte hukuki sorumluluk söz konusu olur. İşyerinde soyut-somut işverenin varlığı halinde ise, hukuki sorumluluk soyut işverene ait olur<sup>32</sup>. İşyerinin işvereni bir gerçek kişi ise cezai açıdan sorumluluk bu işverene aittir. Aynı işyerinde birden fazla gerçek kişi işveren varsa o zaman iş mevzuatına ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyen ve o konuda yetkili kılınmış olan işveren cezai sorumluluğun muhatabı olur<sup>33</sup>. Başka bir deyişle, somut-soyut işveren ayrımı sorumluluk yönünden önem taşımakta, hukuki sorumluluk soyut işverene ait olmakta; cezai ve idari sorumluluk somut işverene yüklenmektedir<sup>34</sup>. Bununla birlikte tüzel kişiler hakkında cezai yaptırım uygulanamayacağından dolayı (TCK m.20), tüzel kişinin organında yer alan yöneticiler/işveren vekilleri ceza yaptırımının muhatabı olurlar<sup>35</sup>.

Bu itibarla 6331 sayılı Kanun hükümleri (m.2, m.3/1/(ğ), m.3/2) birlikte değerlendirildiğinde, çalışan istihdam eden tüm gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar ile bunlar adına hareket eden işveren vekillerinin “işveren” niteliği taşıdığı görülmektedir. 6331 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerde işverene getirilen tüm yükümlülüklerin işveren ve bu konuda yetki ve görev verilmiş ehliyet

28 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1414.  
29 YILDIRIM, s.346.

30 SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, 19. B., Konya 2014. , s.16;  
SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. B., İstanbul 2013,  
s.133; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut: İş Hukukunun  
Esasları, 6. B., İstanbul 2013. , s.57.

31 SÜZEK, s.142.

32 NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I,  
4.B., İstanbul 2012. , s.111; SÜZEK, s.142.

33 SÜZEK, s.142; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/  
CANPOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 27. B., İstanbul  
2014. , s.242; NARMANLIOĞLU, s.323.

34 NARMANLIOĞLU, s.111.

35 SÜZEK, s.142.

sahibi işveren vekilleri tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir<sup>36</sup>.

İdare hukuku açısından konuya baktığımızda 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun “Yöneticilerin sorumlulukları” başlıklı m.34’de, “Bakanlık merkez, taşra, yurt dışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her kademedeki yöneticileri, yapmakla yükümlü buldukları hizmet veya görevleri, bakanlık emir ve direktifleri yönünde mevzuata, plan ve programlara uygun olarak düzenlemek ve yürütmekten bir üst kademeye karşı sorumludur” denilmektedir.

6331 sayılı Kanunda yerine getirilmesi gereken yükümlülükler açısından kamu-özel işyerleri arasında herhangi bir ayırım bulunmadığına göre, özel sektör işyerlerinde olduğu gibi kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını, 6331 sayılı Kanun m.4’de öngörülen, “çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür” hükmünün birinci derecede muhatabı haline gelmiştir. Aynı Kanununa göre de, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için varsa çalışanları arasından yoksa dışarıdan hizmet satın alarak iş güvenliği uzmanını, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmek zorunda kalacaklardır<sup>37</sup>. Ayrıca kamu işveren vekilleri, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşla-

rın görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü kılınmışlardır (m.6). Başka bir deyişle, kamu işveren vekilleri, işyerinde görev yapan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumluluklarını dikkate alarak, onların görevlerini etkin bir şekilde yapmasını sağlamak amacıyla, işyeri içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkân sağlayacak ve yeterli çalışma süresini tanyacaklardır.

## V. KUSURSUZ SORUMLULUK

Kusursuz sorumluluk özel hukukta olduğu gibi, idare hukukunda da sorumluluk alanını genişleten bir kavramdır<sup>38</sup>. Kusur ilkesinin yetersizliği sonucu ortaya çıkan bir sorumluluktur. Kusursuz sorumlulukta zarara sebep olma sorumluluk için gerekli ve yeterlidir. Önemli olan husus, meydana gelen zararlar bu olgular arasında hukuki illiyet bağının (sebe-sonuç ilişkisi) bulunmasıdır. Öte yandan bu sorumluluk türünde kusur, sorumluluğun kurucu unsuru sayılmaz<sup>39</sup>.

Kamu idaresinin kusursuz sorumluluğunun dayanağı Anayasa m.125/5’dir. Buna göre, “...idare kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür...”. İdare hukukunda kusursuz sorumluluk ilkesi iki temel esasa dayanır. İlki, tehlike ilkesi, ikincisi de, fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesidir. Tehlike ilkesi özel hukuktan kamu hukukuna aktarılan ve kaynağı Mecelle’ye dayanan bir ilkedir<sup>40</sup>. Risk sorumluluğu da denilen tehlike sorumluluğunda, kamu işvereni-

36 BAYCIK, Gaye, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Haklarında Yeni Düzenlemeler, Ankara Barosu, Dergisi, 2013, s. 108. <http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2013-3/2013-3-4.pdf>. İnternet erişim tarihi: 12.06.2023.

37 7252 sayılı Kanun ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan az tehlikeli işyerlerinde 01/07/2020’den 31/12/2023’e ötelenmiştir.

38 ZABUNOĞLU, Yahya Kazım, İdare Hukuku C.1, Ankara 2012., s.722.

39 ATAY, s.736.

40 AKSU/BAŞARAN, s.22.



nin hiçbir kusuru olmasa bile yürüttüğü tehlikeli faaliyetler ve kullandığı tehlikeli araçlar nedeniyle ortaya çıkan zararı tazmin etmekle yükümlüdür<sup>41</sup>. Bu itibarla, kamu idarenin yürüttüğü faaliyet veya kullandığı araç ve gereçler her zaman nedeni bilinmeyecek şekilde tehlike yaratabilecek nitelikte ise ve bu tehlikenin gerçekleşmesi sonucunda kamu çalışanı hayatını kaybederse, yakınlarının uğramış olduğu zararı tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluk ilkesine dayalı olarak kamu idaresi tazminle yükümlü olacaktır<sup>42</sup>.

Kamu külfetleri karşısında vatandaşların eşitliği ilkesi de denilen fedakârlığın denkleştirilmesi ilkesine göre, idarenin kamu yararı düşüncesi ile giriştiği bir faaliyet belli bazı kişileri zarara uğrattır ise, bu zararın, herhangi bir kusuru olmasa dahi, idarece karşılanması gerekir<sup>43</sup>. Nitekim Danıştay'a göre de, "Tam yargı davalarında, öncelikle zarara yol açtığı öne sürülen idari işlem veya eylemin hukuka uygunluğunun denetlenmesi esas olduğundan, olayın oluşumu ve zararın niteliği irdelenip, idarenin hizmet kusuru olup olmadığının araştırılması, hizmet kusuru yoksa kusursuz sorumluluk ilkelere uygulanıp uygulanmayacağına

incelenmesi, tazminata hükmedilirken de herhalde sorumluluk sebebinin açıkça belirtilmesi gerekmektedir<sup>44</sup>.

Diğer taraftan, kamu çalışanınin yürüttüğü mesleğin kaçınılmaz tehlikesi varsa, diğer bir deyişle söz konusu tehlike yürütülen mesleğin niteliğinden kaynaklanıyorsa, görevi sırasında veya görevi nedeniyle iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına maruz kalan kamu çalışanınin zararından idare, tehlike (mesleki risk) esasına dayalı olarak kusursuz sorumlulu kabul edilmelidir<sup>45</sup>. Aynı yönde kimi tehlikeli hal ve durumlar da idarenin sorumlu kılınmasına yol açabilir. Örneğin, kuş gribi veya domuz gribi salgınlarında hemşirelik, bakıcılık görevini yürüten kamu çalışanlarının kendilerinin de hastalanmaları dışında üçüncü kişilere de hastalığı bulaştırmaları hal ve durumunda, tehlikeli durum esasına dayalı kusursuz sorumluluk ilkesi kapsamında idare tazminle yükümlü kılınabilir<sup>46</sup>.

Kamu çalışanlarının kamu hizmetlerini yerine getirirken görevi sırasında ya da görevi nedeniyle zarara uğraması hali mesleki risk olarak kabul edilmektedir. Burada tehlike ilkesi iş kazası ve meslek hastalıklarına uygulanabilir. Danıştay'a göre, "...kamu çalışanlarının hizmet sırasında ve hizmetten doğan bir sebeple uğradıkları zararın idarece karşılanmasının idare hukuku esaslarından olduğu, davacının hastalığının görevi sırasında ve kurum ambarlarından kaynaklandığı anlaşıldığından davalı idarenin tazmin yükümlülüğü söz konusudur"<sup>47</sup>.

41 GÖZLER/KAPLAN, s.741; AKSU/BAŞARAN, s.22; Danıştay'a göre de, "...idare kural alarak yürüttüğü kamu hizmetiyle nedensellik bağı kurulabilen zararları tazminle yükümlü olup; idari eylem ve işlemlerden doğan zararlar idare hukuku kuralları çerçevesinde, hizmet kusuru veya kusursuz sorumluluk ilkeleri gereği tazmin edilmektedir. İdarenin yürütmekle görevli olduğu bir hizmetin kuruluşunda, düzenlenişinde veya işleyişindeki nesnel nitelikli bozukluk, aksaklık veya eksiklik şeklinde tanımlanabilen hizmet kusuru; hizmetin kötü işlenmesi, geç işlenmesi veya hiç işlememesi hallerinde gerçekleşmekte ve idarenin hukuki sorumluluğunun doğmasına yol açmaktadır." Danıştay 10D.,21.01.2011 T., E. 2007/5629, 2011/149 K. <http://legalbank.net/belge/d-10-d-e-risim-tarihi:12.06.2023>.

42 BAYCIK, s.163.

43 AKSU/BAŞARAN, s.22; GÖZLER/KAPLAN, s.741; ZABUNOĞLU, s.726.

44 Danıştay 10.D.,7.11.1996, E.995/4341, K.996/7149.Aktaran GÖZÜBÜYÜK/TAN, s.762, 763.

45 BAYCIK, s.163.

46 ZABUNOĞLU, s.725.

47 Danıştay 10.D.,16.6.1992, E.90/3640, K.92/3033, Danıştay Dergisi, S.87, s.542.

## VI. KAMU İŞVERENİNİN SORUMLULUĞUNU KALDIRAN VEYA AZALTAN SEBEPLER

### 1. İş Kazasının Oluşumunda İlliyet Bağının Varlığı

Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiille (ya da sebeple) sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise, borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz<sup>48</sup>. Bu itibarla bir işverenin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle, çalışanına karşı sorumlu olabilmesi için, çalışanın uğradığı zararın ortaya çıkan kazanın uygun bir sonucu olması gerekir<sup>49</sup>.

Uygun illiyet bağını kesen sebeplerin ilki, üçüncü kişinin kusuru, ikincisi kazalı çalışanın kendi kusuru, üçüncüsü de mücbir sebep ve kaçınılmazlıktır. Bu gibi durumlar ortaya çıktığında çalışanlar veya hak sahipleri kural olarak işverenden tazminat talep edemezler<sup>50</sup>.

48 TUNÇAY, Can, Kurumun İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS, Sicil Aralık 2006, Karar İnceleme, s. 187.  
49 AKIN, Levent, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği, Çimento İşverenleri Sendikası Yayını, İstanbul 2011, s.54.

50 SÜZEK, s.430; Yargıtay'a göre de "...objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir. Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. Y.21HD, T, 22.04.2014 T., E.2014/1282., 2014/8662, www.legalbank.net.erişim tarihi:12.06.2023

Kamu idaresinin tazmin sorumluluğunun doğabilmesi için, zarar ile idarenin davranışı arasında bir illiyet bağının bulunması gerekir. Başka bir deyişle, zarar ile zararı doğuran işlem, tutum ve davranış arasında doğrudan bir ilişkinin bulunması zorunludur. Sorumluluğun nedeni olarak gösterilen olaylar hayatın doğal akışına göre beklenilmeyen olağanüstü bir nitelik taşıyorsa, idare bu sonuçtan bütünü ile sorumlu tutulamaz. Zararın doğumu, çeşitli nedenlere dayanabilir. Bunlardan birinin zararı doğurabilecek nitelikte olması, illiyet bağının varlığı için yeterlidir<sup>51</sup>. Nihayet idarenin sorumlu olabilmesi için idari davranış ile meydana gelen zarar arasında bir nedensellik bağı, yani neden-sonuç ilişkisi bulunmalıdır. Zarar idari bir davranışın sonucu olmayıp da, olayların normal akışı içinde beklenmeyen bir sonuç ise, nedensellik bağından bahsedilemez<sup>52</sup>.

Kamu idareleri, yapmakla yükümlü oldukları hizmetleri yürütürken hizmetin işleyişini sürekli olarak denetlemek ve kamu çalışanlarının çalışma ortamında ve çalışma şartlarında alınması gereken her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almakla yükümlüdürler. Kamu idareleri bu yükümlülükleri yerine getirmeyerek ya da geç getirerek bir zarara sebebiyet verilerse, hizmet kusuru ölçütlerine göre tazminat sorumluluğunu yüklenirler.

Bu itibarla kamu çalışanlarının iş kazası ya da meslek hastalıklarına maruz kalmaları halinde, kamu idaresinin bu konudaki kusuru ile zarar arasında nedensellik bağının (hukuki illiyet bağı)

51 GÖZÜBÜYÜK/TAN, s.769.

52 GÜNDAĞ, s.384.

bulunması şartıyla Anayasa ve sorumluluk hukukunun genel ilkeleri çerçevesinde sorumlu olurlar<sup>53</sup>. Başka bir anlatımla, zararın doğması idareye atfedilen çeşitli nedenlere dayanabilir. Bu nedenlerden bir tanesinin zarar doğurucu nitelikte olması, illiyet bağının varlığı için yeterlidir ve idarenin sorumluluğunu gerektirir<sup>54</sup>.

## 2. Üçüncü Kişinin Kusuru

İş kazası üçüncü kişinin tam veya ağır kusuru sonucunda meydana gelmişse uygun illiyet bağı kesildiğinden işveren sorumlu tutulamaz<sup>55</sup> ve meydana gelen her iş kazasında, işverenin mutlak sorumluluğundan bahsedilemez. İşverenin sorumlu olabilmesi için çalışanın yaptığı iş ile zarar verici olay arasında “illiyet bağının” bulunması gerekir. Bazen iş kazası işyeri çalışanı olmayan üçüncü kişinin yüzde yüz kusurlu eylemi ile meydana gelebilir. Bu durumda illiyet bağı kesilir ve işverenin hukuki sorumluluğu ortadan kalkar. Nitekim üçüncü kişinin kişisel husumeti yüzünden kamu çalışanını işyerinde öldürmesi sonucunda illiyet bağı kesileceğinden kamu idaresinin burada sorumluluğundan bahsedilemez ve işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemez<sup>56</sup>.

Zararın sorumlu tutulan kamu idaresinin yanında aynı zamanda bir kamu tüzel kişisinin ve üçüncü bir kişinin kusurlu davranışlarına bağlanabilmesi mümkün ise, olayın özellikleri dikkate alınarak idare ya tamamen ya da kısmen sorumluluktan kurtulur. Başka bir ifade

ile zarar üçüncü bir kişinin kusuru ile meydana gelmişse, idarenin sorumluluğundan bahsedilemez. Bununla birlikte üçüncü kişinin kusuru zararın artmasına yol açmışsa, idarenin sorumluluğu üçüncü kişinin kusuru oranında azalır<sup>57</sup>.

Öte yandan doktrinde, üçüncü kişinin fiiliyle illiyet bağının kesilmesi için üçüncü kişinin kusurunun zarar görenin kusuruna göre daha yoğunlukta olması da aranır<sup>58</sup>.

İdarenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan kusursuz sorumlu olduğu durumlarda, idarenin yürüttüğü tehlikeli faaliyet veya kullandığı tehlikeli araç-gereç ile kaza arasındaki uygun illiyet bağının üçüncü kişinin ağır kusuru nedeniyle kesilmemiş olması gerekir<sup>59</sup>.

## 3. Kazalının Kendi Kusuru

İş hukukunda iş kazası veya meslek hastalığı, kazalı işçinin bazen sadece kendi kusurlu eyleminin sonucu olarak veya işverenin sorumlu olduğu hallerde kendi kusurunun birleşmesi sonucu meydana gelebilir. İşçi, yüzde yüz-kendi kusurlu eylemi ile zarar görmüşse, işveren “illiyet bağı” kesildiğinden tazminat ile sorumlu değildir<sup>60</sup>.

İdare hukukunda da yürütülen görevle kaza arasındaki illiyet bağı kesmeyecek oranda iş kazasına uğrayan kamu çalışanının da kazanın gerçekleşmesinde kusuru varsa, bu halde kusursuz sorumlu olan kamu idaresinin ödeyeceği tazminattan söz konusu kusurun bir indirim sebebi

53 Aynı yönde; ATAY, s.724.

54 YILDIRIM, s.346.

55 SÜZEK, s.430.

56 İNCİROĞLU, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışan ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 3.Baskı, İstanbul 2021, s.122 vd.

57 GÜNDAY, s.385.

58 ÖZDEMİR, s.526.

59 BAYCIK, s.164.

60 BALCI, Mesut, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Nedeniyle İşverenin Sorumluluğu, MESS, Sicil, Aralık 2006, s.162.

olması gerektiği kabul edilmektedir. Zira kusursuz sorumlulukta müterafık (birlikte kusur) kusurdan söz edilemese dahi, iş kazasına uğrayan kamu çalışanının kendi kusurunun en azından indirim sebebi olarak dikkate alınması gerekir<sup>61</sup>.

Zarar, zarar görenin kendi kusuru ile meydana gelmişse; idarenin hem kusurlu hem de kusursuz sorumluluğu ortadan kalkar. Çünkü zarar görenin kusuru, idari davranış ile zarar arasındaki nedensellik bağıını kesmiş olur<sup>62</sup>. Zarar görenin eylemi sadece zararın meydana gelmesine yardım eden ya da onun genişlemesi sonucunu doğuran bir nitelik taşıyorsa, o zaman "birlikte kusur" söz konusu olabilir. Bu itibarla zarar görenin kusuru, birlikte kusur halinde, idarenin tazmin borcunu ortadan kaldırmaz ancak sorumluluğun hafiflemesine yol açar<sup>63</sup>.

İdarenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan kusursuz sorumlu olduğu durumlarda, idarenin yürüttüğü tehlikeli faaliyet veya kullandığı tehlikeli araç-gereç ile kaza arasındaki uygun illiyet bağının iş kazasına uğrayan kamu çalışanının ağır kusuru nedeniyle kesilmemiş olması gerekir<sup>64</sup>. Nitekim kamu çalışanlarının Türk Ceza Kanunu ve diğer kanunlarda suç sayılan bir filli işlemleri durumunda artık kamu çalışanlarının bu fiillerinden kaynaklanan sorumlulukları kendilerine ait olur ve idare bu konuda sorumlu tutulamaz<sup>65</sup>.

#### 4. Mücbir Sebep ve Kaçınılmazlık

61 BAYCIK, s.164.

62 GÜNDAY, s.385.

63 ATAY, s.759, 761, 762. Zarara uğrayan kişi bizzat zararın önlenmesini engellemiş veya zararını ağırlaştırmışsa, durumun niteliğine göre idarenin sorumluluğu tamamen veya kısmen ortadan kalkar.

64 BAYCIK, s.164.

65 ATAY, s.730.

Doktrinde mücbir sebep, genel bir davranış normunun veya borcun ihlali-ne mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak, idare hukuku açısından ise, idarenin iradesi dışında oluşan, öngörülmesi ve en büyük bir dikkat ve özenle dahi önlenmesi mümkün olmayan ve de bir kamu hizmetinin yürütülmesini imkânsızlaştıran olaylar olarak tanımlanmaktadır. Kaçınılmazlık ise, uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemlisi olup, mücbir sebebin bir unsurudur<sup>66</sup>.

Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, toprak kayması, kasırga, deprem, sel gibi doğa olayı olabileceği gibi, bazen savaş, genel grev gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olayda olabilir<sup>67</sup>.

Mücbir sebep, borçlunun iradesi dışında ortaya çıkar. Mücbir sebep ile kaçınılmazlığı birbirine karıştırmamak gerekir. Kaçınılmazlık (beklenmeyen hal), hayatın normal akışı sırasında meydana gelebilecek tesadüfi olaydır. Mücbir sebep ise, hayatın olağan akışı dışındaki bir olaydır. Deprem, mücbir sebebe en iyi örnektir<sup>68</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre, " ... Doğal afetler sonunda ortaya çıkan zarar sebebiyle işverenin tazminattan sorumlu tutulabilmesi ancak kusurlu bulunması halinde mümkündür. Hal böyle olunca olayın kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü halinde mücbir sebep

66 GÜNDAY, s.384; TUNCAY, Can: Kurumun İşverene Rücu-Olayda Kaçınılmazlık Durumu, MESS, SİCİL, Karar İnceleme 2006, s. 187; ATAY, s.755.Mücbir sebep özel hukukta olduğu gibi idare hukukunda da bütün sorumluluk hallerini ortadan kaldıran bir özelliğe sahiptir. Mücbir sebepte idarenin dışında önlenemeyen ve öngörülemeyen, öngörülebilse dahi karşı konulamayan olguların varlığı söz konusudur.

67 GÜNDAY, s.384; TUNCAY, Karar İnceleme s. 187.

68 TUNCAY, Karar İnceleme, s. 187.



olarak değerlendirilmesi gereken depremin illiyet bağının keseceği ortadadır...”<sup>69</sup>. Sel baskını, fırtına ise, somut olarak önlenebilir önceden tahmin edilebilir bir olay niteliğinde ise, mücbir neden sayılmamalıdır<sup>70</sup>.

Mücbir sebep kavramının doğuracağı sonuçlar yönünden özel hukuk ile idare hukuku arasında bir fark yoktur. Mücbir sebeplerin bulunması halinde, idari bir davranış ile zarar arasında nedensellik bağının kurulamayacağından, idarenin ne kusurlu ne de kusursuz sorumluluğundan bahsedilmez<sup>71</sup>. Mücbir sebebin varlığı halinde kamu idaresi, zararın sadece görünüşteki müsebbibidir. Çünkü zarar kamu idaresinin dışındaki olgulardan kaynaklandığı için bu durumu idarenin önlemesi de mümkün değildir<sup>72</sup>.

Bu itibarla idarenin iş kazası veya meslek hastalığından doğan zarardan kusursuz sorumlu olduğu durumlarda, idarenin yürüttüğü tehlikeli faaliyet veya kullandığı tehlikeli araç-gereç ile kaza arasındaki uygun illiyet bağı, mücbir sebep ve kaçınılmazlık nedeniyle kesilmişse, kamu idaresinin sorumluluğundan bahsedilemez<sup>73</sup>.

## VII. SONUÇ

6331 sayılı Kanun m.4 hükmüne göre işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. 6098 sayılı Kanun m.417’ye göre ise, “ İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereç-

leri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” hükmü ile işverene işçiyi gözetme borcu çerçevesinde işçinin kişiliğini koruma yükümlüğü getirmektedir. 6098 sayılı Kanun m.417’de işveren, iş ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla da yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği; hukuk, ekonomi, sağlık ve teknoloji temelli disiplinlerden oluşan bir yapıya sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kamu hukuku kapsamındadır. 31.12.2012 tarihinde Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte özel sektör işverenlerinin yanı sıra kamu işverenleri de kamu işyerleri ile ilgili risk değerlendirmesi yapmalı ve muhtemel riskleri belirlemelidir. Risklerin ortadan kaldırılması bir maliyet gerektiriyorsa, gerekli ödenek sağlanarak gereken önlemler alınmalıdır. Bu kapsamda kamu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmalı; aynı mekânda birden fazla işveren/alt işveren faaliyet gösteriyorsa, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koordinasyon sağlamalıdır. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır.

69 Y.21HD, T, 10.05.2011 2010/11670 K., 2011/4482, www.legalbank.net.erişim tarihi:13.06.2023.

70 TUNCAY, Karar İnceleme, s. 187.

71 GÜNDAY, s.384.

72 ATAY, s.756.

73 BAYCIK, s.164.



# BELEDİYE ŞİRKETLERİNİN KAMU İHALE MEVZUATI AÇISINDAN DURUMU

Mehmet ATASEVER \*

## 1. GİRİŞ

**Kamu alımı kavramı**, idarelerin faaliyetlerini icra etmek için ihtiyaç duydukları yapım işleri ile mal ve hizmetleri dışarıdan temin etmelerini ifade eder ve genel olarak üç aşamadan meydana gelir;

- ✓ **Alımın Planlanması:** İhtiyaç tespiti ve gerekli kaynağın sağlanması konularını içerir.
- ✓ **Alımın Gerçekleşmesi:** İhale süreci; kamu alımlarında uygulanacak usulün seçilmesi ve alınması konularını içerir.
- ✓ **Sözleşme Yönetimi:** Kamu alımlarının usulüne uygun gerçekleştirilmesini ve teslimi garanti edecek denetim sistemini, ödemenin yapılmasını ve diğer sözleşme konularını içerir.

Kamu alımları, yıllar itibariye değişiklik gösterse de Ülkemizde Gayri Safi Yurt İçi Hasılanın (GSYİH)'nın yaklaşık %7-%10 oluşturduğundan, yönetimi büyük önem arz etmektedir.

**İhale Kavramı** ise, kamu alımların temini için 4734 sayılı Kanunda yazılı usul ve şartlarla disipline edilmiş hukuki bir süreçtir. 4734 sayılı Kanunda tanımlandığı gibi, **İhale; ihale yetkilisinin onayı ile başlayan, Kanunda yazılı usul ve şartlarla mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin istekliler arasından seçilecek birisi üzerine bırakılması sonucu, sözleşmenin imzalanmasıyla tamamlanan bir süreçtir** (4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, Md. 4).

## 2. KAPSAM:

Bilindiği üzere 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 2'nci maddesinde kamu ihale kanununun kapsamı belirlenmiştir. Buna göre (4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, Md. 2);

*“Madde 2- Aşağıda belirtilen idarelerin kullanımında bulunan her türlü kaynaktan karşılanan mal veya hizmet alımları ile yapım işlerinin ihaleleri bu Kanun hükümlerine göre yürütülür:*

*a) Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idareler, il özel*

\* KİK E.Üyesi



idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler (meslekî kuruluş şeklinde faaliyet gösterenler ile bunların üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler.

b) Kamu iktisadi kuruluşları ile iktisadi devlet teşekküllerinden oluşan kamu iktisadi teşebbüsleri.

c) Sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı Kararnameleriyle kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (meslekî kuruluşlar ve vakıf yüksek öğretim kurumları hariç) ile bağımsız bütçeli kuruluşlar.

**d) (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilenler doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler.**

e) 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar ile bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketlerin yapım ihaleleri.

Ancak, Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu ve bu Fonun hisselerine kısmen ya da tamamen sahip olduğu bankalar, 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankalar ve bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketler ((e) bendinde belirtilen yapım ihaleleri hariç) 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankaların 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa tabi gayrimenkul yatırım ortaklıkları ile enerji, su, ulaştırma ve telekomünikasyon sektörlerinde faaliyet gösteren teşebbüs, işletme ve şirketler bu Kanun kapsamı dışındadır.”

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun amacı, kamu hukukuna tâbi olan veya kamunun denetimi altında bulunan veya hut kamu kaynağı kullanan kamu kurum ve kuruluşlarının yapacakları ihalelerde uygulanacak esas ve usulleri belirlemektir (4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, Md. 2). Bir kamu kurum/kuruluşu veya kamu şirketi yukarıdaki şartlardan en az birini taşıması halinde, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun kapsamına dahil olur. 4734 sayılı Kamu İhale Kanun'a göre yalnızca harcamaya ilişkin işler kapsamda olup gelir getirici işler 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun kapsamında değildir.

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun kapsamının belirlendiği 2'nci maddesinin 2/a bendindeki “belediyeler” ve 2/d bendindeki “(a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilenler doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler” ifadelerinden anlaşılacağı üzere Belediyeler Kamu ihalelerine tabi olduğu gibi,

**Belediyelerin doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketlerde Kamu İhale Kanunu'na tabidir. Dolayısıyla 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun (d) bendinde, belediyelerin doğrudan veya dolaylı olarak kapsamdaki diğer kamu idareleriyle ya da tek başına sermayesinin yarısından fazlasına sahip oldukları şirketlerde 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun kapsamındadır.**

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun Kapsam maddesinde yer alan “doğ-

rudan veya dolaylı” ifadesinden anlaşılması gereken, belediyelerin ister bütçelerinden, isterse ortak oldukları şirketlerin kaynaklarından sermaye aktarımı yaparak ortak oldukları şirketlerin, kamu sermaye payının yüzde elliden fazla olma şartını sağlamaları durumunda, kapsamda olduğudur.

Ayrıca belediyelerin ortak oldukları şirketlerin, diğer şirketlere ortak olmaları durumunda, ortak olunan şirketin kamu sermaye payının yüzde elliden fazla olma şartını sağlamaları durumunda; bu şirkette 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun Kapsamına girmektedir.

Şöyle ki; bir şirketin %49'u özel sektöre, %51'i ise Belediye'ye aitse bu şirket 4734 sayılı Kanuna tabi olacaktır. Ya da belediyenin % 51'ine sahip olduğu bir şirketin başka bir şirketin %51'ine sahip olması durumunda “dolaylı sahip olma” durumu olduğundan ikinci sayılan şirkette 4734 sayılı Kanuna tabi olacaktır.

### 3. BELEDİYE ŞİRKETLERİ İÇİN 3/G İSTİSNA ALIMLARI:

4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinde Kanun kapsamında olmayan mal ve hizmet alımları ile yapım işlerine yer verilmiştir. Bentler halinde sayılan bu işler «ceza ve ihalelerden yasaklama hükümleri hariç», 4734 sayılı Kanuna tabi değildir (4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu, Md. 3).

4734 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (g) bendine göre; aynı Kanunun 2'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (d) bentlerinde sayılan kuruluşların, ticari ve sınai faaliyetleri çerçevesinde; doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlerine yönelik ihtiyaçlarının temini için yapacakları, Hazi-

ne garantisi veya doğrudan bütçenin transfer tertibinden aktarma yapmak suretiyle finanse edilenler dışındaki yaklaşık maliyeti ve sözleşme bedeli (2/1/2023-31/1/2024 tarihleri arasında geçerli olmak üzere) 66.224.498.-TL'yi aşmayan mal veya hizmet alımları, ceza ve ihalelerden yasaklama hükümleri hariç bu Kanuna tâbi değildir (Kamu İhale Genel Tebliği, Madde 4.3).

### 4. 3/G İSTİSNA ALIMLAR TEMEL İLKELER:

4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendine göre yapılacak istisna alımlarda aşağıda belirtilen ilkelere uyulması gerekmektedir (Kamu İhale Genel Tebliği, Madde 4.3);

- ✓ Belediye şirketlerinin 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendi kapsamında gerçekleştirecekleri ve yıllık planlama yapılabilen (yıl boyunca alınması gereken) mal ve hizmet alımlarına ilişkin değerlendirme, bu mal ve hizmetlerin yıllık toplam yaklaşık maliyeti dikkate alınarak yapılacak ve bu çerçevede söz konusu alımların anılan bent kapsamında yapılıp yapılmayacağına karar verilecektir. Dolayısıyla planlanabilen yıllık ihtiyaçların bu bent kapsamında gerçekleştirmek amacıyla bölünmesi Kanuna açık aykırılık oluşturacaktır.
- ✓ Yaklaşık maliyeti 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendindeki parasal limitin altında olduğu için anılan Kanuna tabi olmadan yapılan bir mal ve hizmet temininde sözleşme bedeli bu limiti aşarsa işlem iptal edi-

lecek ve yaklaşık maliyet yeniden değerlendirilerek bu değerlendirme sonucunda hesaplanan yeni yaklaşık maliyet tutarına göre istisna kapsamında veya anılan Kanun kapsamında işlem yapılacaktır. Yeniden hesaplanan yaklaşık maliyete göre tekrar istisna kapsamında işlem yapılmış ve yine sözleşme bedeli Kanununun 3'üncü maddesinin (g) bendindeki parasal limiti aşmışsa işlem tekrar iptal edilecektir.

- ✓ 4735 sayılı Kanuna göre kurulan sözleşmelerde ve sözleşmede hüküm bulunması kaydıyla iş artışı mümkündür. Ancak iş artışı suretiyle 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendi kapsamında gerçekleştirilecek alımlarda 4734/3-(g) bendinde belirtilen limitin aşılması mümkün değildir.
- ✓ Belediye Şirketlerinin “doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlerine yönelik mal ve hizmet alımları” ile sınırlı olmayan alımları istisna alımlar kapsamında temin edilemez.
- ✓ 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendi kapsamında belirtilen limitler KDV hariç tutardır.
- ✓ 4734 sayılı Kanuna göre ihale dokümanında belirtilmesi koşuluyla fiyat farkı ödenebilmektedir. Fiyat farkı ile meydana gelen artışlar sözleşme bedelini arttırıcı mahiyette değerlendirilmez.
- ✓ 4734 sayılı Kanuna İhale kanunu kapsamında olmayan 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g)

bendi kapsamında yapılacak istisna alımlar ile ilgili Kamu İhale Kurumuna itirazın şikâyet başvurusu yapılması mümkün değildir.

### 5. 3/G İSTİSNA ALIMLAR BAŞVURUSU:

4734 sayılı Kamu İhale Kanunda belirtilen idarelerce, 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinin (g) bendine ilişkin olarak, Kamu İhale Kurumuna yapılacak istisna başvurularının değerlendirmeye alınabilmesi için söz konusu başvuruların aşağıda belirtilen şekilde yapılması gerekmektedir (Kamu İhale Genel Tebliği, Madde 4.3):

- ✓ 4734 sayılı Kanunun 2'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (d) bendinde belirtilen kuruluşlar ile enerji, su ulaştırma ve telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren teşebbüs işletme ve şirketler istisna talebinde bulunabileceklerinden, başvuruda bulunacak idarelerin anılan madde kapsamında olduğunu tevsik eden belgeleri (ana statü, ana sözleşme v.b.) taleplerinin ekinde sunmaları gerekmektedir.
- ✓ 4734 sayılı Kanunun 2'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (d) maddesinde belirtilen idarelerin; kuruluşlarına ilişkin mevzuatına dayalı olarak görevleri ve faaliyet alanları da dahil olmak üzere ticari ve sınai faaliyetleri açık şekilde belirtilecektir.
- ✓ 4734 sayılı Kanunun 2'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (d) maddesinde belirtilen idarelerin söz konusu ticari ve sınai fa-

aliyetleri çerçevesinde doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlerine yönelik ihtiyaçlarının temini için yapacakları mal veya hizmet alımları ana başlıklar altında toplanmak suretiyle, ekli örneğe (Ek-O.1) uygun olarak hazırlanacak formlarda belirtilecek, bu formların her sayfası idarelerin yetkili kişileri tarafından imzalanarak onaylanacaktır. Söz konusu talep formları ayrıca Word veya Excel dosyası halinde diskette veya CD ortamında gönderilecektir.

- ✓ Yıllık işletme bütçesi, kapasite raporu gibi yukarıda belirtilen hususları tevsik edici belgelerin de taleplerle birlikte gönderilmesi gerekmektedir.
- ✓ İstisna taleplerinde yer verilecek mal ve hizmetlerin, bu idarelerin ticari ve sınai faaliyetleri çerçevesinde doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlerine yönelik ihtiyaçlarının temini kapsamında, makine-teçhizat, ilk madde ve malzeme (ilk madde, yardımcı madde, ana malzeme, diğer işletme malzemesi ve bunlara ilişkin yedekler) ve dışarıdan sağlanan fayda ve hizmetler gibi doğrudan üretim süreci ile ilgili mal alımları ve hizmet alımları ile sınırlı tutulması, ana faaliyetin bizzat kendisi olan nihai mal ve hizmetler için başvuruda bulunulmaması, üretim süreci ile ilgili olmayan ve bu idarelerin dışındaki diğer idarelerce de ihtiyaç duyulan, üretimle dolaylı ilişkilendirilebilecek ve/veya genel nitelikteki

mal ve hizmet alımlarına taleplerde yer verilmemesi gerekmektedir.

- ✓ 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 3 üncü maddesinin (g) bendinde sadece ticari ve sınai faaliyetler çerçevesinde doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlere yönelik ihtiyaçların temini için yapılacak mal veya hizmet alımlarına ilişkin istisna hükümleri düzenlendiğinden, Kuruma yapılacak başvurularda yapım işlerine yer verilmemesi gerekmektedir. Bazı başvurularda doğrudan yapım işi için istisna talep edilmemekle birlikte, yapım işi kapsamında kullanılacak mal kalemleri ile yapım işi için gerekli işçilik/taşeron vb. hizmetlere istisna talep edildiği görülmektedir. İstisna taleplerinde bu tür mal ve hizmet kalemlerine birlikte yer verilmesi halinde; Kanuna aykırı olarak yapım niteliğindeki işlerin de istisna kapsamında gerçekleştirilmesi sonucunu doğuracağından, Kuruma yapılacak başvurularda bu nitelikteki taleplere yer verilmemesi gerekmektedir.

## 6. 3/G İSTİSNA ALIM SÜRECİ:

### a.3- (g) İstisna Alımlarında Yaklaşık Maliyet;

4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 9'uncu maddesinde yaklaşık maliyet kavramı ihale usulleri için öngörölmüş bir düzenlemedir. Bu nedenle istisna alımlarını kapsamamaktadır.

Ancak 4734/3-(g) bendi için parasal bir limit belirlendiğinden yapılacak işin limiti aşır/aşmadığının kontrolü amacıyla yaklaşık maliyet belirlenmesinde fayda olduğu düşünülmektedir.



### **b.3- (g) İstisna Alımlarında Şirket Mevzuatı;**

Belediye şirketlerinin istisna kapsamında yapacakları alımlar ile ilgili yönetim kurulu onayı ile iç düzenlemelerini yapması oldukça önemlidir. Bu şekilde yaptıkları alımlarla ilgili mevzuat dahilinde hareket etmiş olurlar ve bu konuda karşılaşacakları denetimleri kolaylaşmış olur.

### **c.3- (g) İstisna Alımlarda İKN Alınması**

Kamu İhale Genel Tebliğinin 30.1.3. Maddesine göre; Ön ilan, ihale ilanı veya ön yeterlik ilanı yayımlanmadan, ilan yapılmaksızın yapılan ihalelerde ise davet yazısı gönderilmeden önce EKAP üzerinden İKN alınması zorunludur.

Ayrıca istisna kapsamında yapılan ihaleler için ve çerçeve anlaşma kapsamında yapılacak her bir münferit alım için münferit sözleşme onay belgesi hazırlanmadan önce İKN alınacaktır.

### **d.3- (g) İstisna Alımlarda İhale ilanlarının Kamu İhale Bülteninde Yayımlanması**

Kamu İhale Genel Tebliğinin 30.3.4. Maddesine göre; Kamu İhale Bülteninde 30.3.3 maddesinde belirtilen ilanların dışında ayrıca ilgili belediye şirketleri tarafından talepte bulunulması durumunda;

a) Kanun kapsamında olmayan idarelerin gerçekleştirdikleri,

b) Kanun kapsamındaki idarelerin istisnalara göre veya Kanun kapsamı dışında gerçekleştirdikleri,

c) Özel bir kanuna veya Bakanlar Kurulu tarafından çıkartılan bir tüzüğe dayanarak kurulmuş özel hukuk tüzel kişilerinin gerçekleştirdikleri,

ihalelerin ilanları ve bu ihalelere ilişkin düzeltme, iptal ve sonuç ilanları da

EKAP üzerinde yer alan ilan formuna uygun olarak yayımlanabilmektedir.

### **e.3- (g) İstisna Alımlarda Yasaklılık Teyit İşlemleri**

Kamu İhale Genel Tebliğinin 30.5.4. Maddesine göre; 4734 sayılı Kanunun 3'üncü maddesi uyarınca istisna kapsamında yapılan alımlarda da aynı şekilde ihale üzerinde kalan isteklinin ihalelere katılmaktan yasaklı olup olmadığı Kamu İhale Kurumundan teyit ettirilecektir.

### **d.3- (g) İstisna Alımlarda İhale Sonuç bildirimleri**

Kamu İhale Genel Tebliğinin 30.6.3. Maddesine göre; Belediye şirketleri, Kanunla istisna kapsamına alınmış ihalelere ilişkin ihale sonuç formlarını da aynı usulde Kamu İhale Kurumuna ulaştıracaklardır.

Sözleşme düzenlenmeyen hallerde de İhale Sonuç Formunun ilgili kısımları yapılan ihalenin özelliğine göre doldurulacaktır.

### **f.3- (g) İstisna Alımlarda Doğrudan Temin Kayıtları**

Kamu İhale Genel Tebliğinin 30.9.2. Maddesine göre; Belediye şirketleri tarafından doğrudan temin yoluyla yapılan alımlar, takip eden ayın onuncu gününe kadar "Doğrudan Temin Kayıt Formu" doldurularak EKAP üzerinde kayıt altına alınır.

## **7. 3-(G) İSTİSNA ALIMLARINDA YASAKLAMA:**

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 3'üncü maddesinin son bendinde "ceza ve ihalelerden yasaklama hükümleri hariç bu Kanuna tabi değildir." hükmü yer almaktadır.

Buna göre 4734 sayılı Kanunun dördüncü bölümünde yer alan yasaklama ve sorumluluk hükümleri istisna alımları için de geçerlidir.

İhalelere Katılma yasakları, ihaleyi yapan bakanlık veya ilgili veya bağlı bulunan bakanlık, herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilileri, il özel idareleri ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde İçişleri Bakanlığı; belediyeler ve bunlara bağlı birlik, müessese ve işletmelerde ise Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından verilir. Ancak belediye şirketlerinin “Belediyeler ile bunlara bağlı birlik müessese ve işletmeler” kapsamında değerlendirilmemektedir.

**Bu nedenle 4734 sayılı Kanunun 58’inci maddesinde belirtilen “herhangi bir bakanlığın ilgili veya bağlı kuruluşu sayılmayan idarelerde bu idarelerin ihale yetkilisi tarafından” hükmüne istinaden belediye şirketlerinde yasaklama kararının ihale yetkilisi tarafından verilmesi gerekmektedir.**

Benzer bir yaklaşımla Kamu İhale Kurulu 26.09.2011 tarih ve 2011/DK.D-173 sayılı kararında “...ihalelere katılmaktan yasaklama kararının belediye iştiraki olan şirketin ihale yetkilisi tarafından verilmesi gerektiği..” ifade edilmiştir.

4734/3-(g) bendi kapsamında alımlardan dolayı yasaklananların;

- 4734 sayılı Kanun kapsamındaki ihalelere,
- 4734/3-(g) bendi kapsamında alımlara,
- 4734 sayılı Kanun kapsamındaki diğer istisna alımlarına,
- 4734 sayılı Kanunun 22/d (Doğrudan Temin) alımlarına,

katılması mümkün değildir.

4734 Sayılı Kanun’da belirtilen istisna kapsamındaki ihalelere özgü yürürlüğe

konulan Bakanlar Kurulu kararlarında ya da ilgili kurumlar tarafından çıkarılan yönetmeliklerde, ceza ve yasaklamaya dair esas ve usul hükümleri açısından 4735 Sayılı Kanun’a atıf yapılması durumunda, söz konusu ihaleler sonucunda düzenlenen sözleşme konusu işin yürütümü sırasında 4735 Sayılı Kanun’da sayılan yasak fiil veya davranışların işlenmesi hâlinde, yine 4735 Sayılı Kanun uyarınca ihalelere katılmaktan yasaklama kararı verilecektir.

### 8. SONUÇ:

Belediyeler tarafından kurulan ya da özel şahıslar tarafından kurulmakla birlikte belediyeler tarafından hissedar olunan belediye şirketleri (hisselerinin doğrudan ya da dolaylı olarak yüzde ellisinden fazlasına sahip oldukları şirketler), Kamu İhale Kanunu’na göre hareket etmek durumundadır. Ancak bu şirketlerin, **ticari ve sınai faaliyetleri çerçevesinde; doğrudan mal ve hizmet üretimine veya ana faaliyetlerine yönelik ihtiyaçlarının temini için yapacakları alımları için**, rekabetçi piyasa ortamında kar amacı güderek faaliyet göstermeleri nedeni ile 4734 sayılı kanunun 3. Maddesinin g bendinde bir kısım kolaylıklar sağlanmıştır.

Fakat bu kolaylıklar tamamen mevzuat dışı hareket edilebilir anlamına gelmemekte bunların uygulanması ile ilgili mevzuata göre hareket edilmesi oldukça önem arz etmektedir.

### KAYNAKLAR:

4734 sayılı Kamu İhale Kanun’u, Resmî Gazete Tarihi: 22.01.2002 Resmî Gazete Sayısı: 24648

Kamu İhale Genel Tebliği, Resmî Gazete Tarihi: 22.08.2009 Sayısı: 27327





## SENDAI BİZE NE DİYOR?

**Ali Murat DUMAN\***

2015 yılında Japonya'nın Sendai kentinde gerçekleştirilen BM Afet Risklerinin Azaltılması 3.Dünya Konferansında Sendai Afet Risk Azaltma Çerçevesi kabul edildi. Bu çerçeve 2015-2030 yıllarını kapsıyor.

Aslında bu anlaşmanın içerik açısından mutfak çalışmaları 2012 yılında başladı. Daha sonra yapılan yoğun görüşme ve çalışmaların ardından hükümetlerin ortak yazılı beyanı haline geldi.

Her zaman ifade ettiğim bir husus vardır. Afetlere hazırlık bir 'yönetim' işi değildir. Bir 'yönetişim' hususudur. Sendai yaklaşımı ilk kez yönetişim etiketi ile yetkililerin dikkatini çekmektedir.

Yönetim, başkalarının vesilesi ile iş yapmak demektir. Yönetici kendi doğrularını, hedeflerini ve talimatlarını ortaya koyar, bunları emri altındakilere yaptırır. Yönetmek budur.

Yönetişim ise, birlikte çalıştığı herkesi kararlara ortak eden, bireysel çıkarların ortak çıkarların gerisinde kaldığı, başarıya herkesin angaje ve ortak olduğu bir tarzı ifade etmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi kesinlikle multidisipliner, tüm tarafların katkı verdiği ve uygulanırken sahiplendiği bir zemin üzerinde yürümek zorundadır.

Sendai anlaşmasının bu konuya dikkat çeken yaklaşımı son derece önemlidir. Anlaşmayı kabul eden bütün ülkelerin idari ve adli mevzuatlarını afetler konusunda revize etmeleri gerekiyor.

Sendai belgesinin başka önemsedğim yaklaşımları da vardır. Bunlardan biri şeffaflık. Afetlere hazırlık ve afet sonrası tüm süreçler, toplumun algılayabileceği şekilde görünür ve bilgilendirici şekilde olmalı. Bu konuya özel bir vurgu var.

Yakın geçmişte, 20 yıl öncesine kadar, bir ilçede deprem sonrası insanların toplanma alanı olacak yerlerin bilgisi, dosyalarda, ilçe sivil savunma müdürlüklerinde saklanır, 3-5 yetkilinin dışında kimse ne merak eder ne de bilirdi. Çünkü halka duyuracak yaygın bir iletişim aracı yoktu.

2023 Türkiye'sinde, artık herkes kendisine en yakın afet toplanma alanının neresi olduğunu, e-devlet sistemine girerek tek tuşla öğrenebiliyor.

\* -

Hani bir söz var ya 'Nereden nereye geldik?'. İşte tam da bunun için söylenmiş sanki.

Yeter mi? Asla yetmez!

Çalışmaya, gelişmeye ve geliştirmeye devam etmek zorundayız.

Sendai Belgesinde afet risklerinin anlaşılması, risk yatırımlarının mobilizasyonu, sağlık alt yapısının, kültürel mirasın dirençli kılınması, küresel işbirliği, küresel finans destekleri, paydaş rollerinin yeniden ve net şekilde tanımlanması gibi konular tavsiye edilmiş durumdadır.

Son bir Sendai bakışını daha belirteyim.

Afet risklerinin azaltılması ve afetlere karşı dirençli toplumların oluşturulmasında, sürdürülebilir kalkınma ilkesi çerçevesinde hareket edilmesi son derece önemli.

(Afetlere karşı dirençli toplum demek, tehlikelere maruz olan toplumun kendisini, direnme, soğurma, uyumlaşma ve iyileşme becerisine sahip kılacak hale getirmesi demektir.)

Sendai'den önce, 2005 yılında kabul edilen Hyogo Çerçeve Eylem Planı vardı. Bu anlaşmanın uygulamaya geçmesi ile beraber, can kaybı oranlarında azalma yaşanmış ancak yeterli olmamıştır.

2015 yılına kadar geçen zamanda, dünyada olan afetler nedeni ile 700 bin insan ölmüş, 1,4 milyondan fazla insan yaralanmış, yaklaşık 23 milyon insan evsiz duruma düşmüştür. Toplam küresel ekonomik kayıp 1,3 trilyon doları geçmiştir. 2005-2015 arası genel olarak 1,5 milyar insan bir şekilde afetlerden olumsuz olarak etkilenmiştir.

(Hyogo belgesine göre tehlike, can kaybı veya yaralanma, mal zararı, sosyal ve ekonomik aksama veya çevrenin bozulmasına neden olabilecek, zarar verme potansiyeli olan fiziksel olay olgu veya insan faaliyetidir. Zarar görülebilirlik ise, fiziksel, sosyal, ekonomik ve çevresel unsur veya süreçlerle belirlenen ve bir topluluğun, tehlikelerin etkilerine karşı duyarlılığını artıran şartlardır.)

Hyogo Çerçeve Eylem Planı (2002-2015) esasen, ulusal ve yerel öncelikli afet risk azaltma uygulamalarını, afet risklerini tanımlamasını, izlemesini ve erken uyarı sistemini, eğitim ve inovasyonu, temel risk faktörlerini azaltmayı ve afete hazırlığı güçlendirmeyi hedeflemiştir.

Sendai anlaşması her yönüyle, Hyogo Çerçevesinin başarısız kaldığı hususları telafi etmek, 2030 yılına kadar Hyogo anlaşmasının hedeflerini de aşacak neticelere ulaşmayı amaç edinmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi, afetlere hazırlık konusu birçok tarafın paydaş olduğu ve sahiplenmesi gereken bir süreçtir. Afet risklerinin azaltılması esas itibari ile devlete ait bir sorumluluk olmakla beraber, ilgili paydaşlar da bu sorumluluğa ortak getirilmelidir.

### Kimdir bu paydaşlar?

- Sivil Toplum Kuruluşları ve Temsilcileri
- Kadınlar
- Çocuklar,
- Gençler
- Engelliler
- Yaşlılar
- Yerel Halk

- Göçmenler
- Akademik Çevre
- Meslek KuruluşlarıMedya

Sendai belgesinin beklenen nihai sonucu; insanlar, topluluklar, işletmeler ve ülkelerin ekonomik, fiziksel, sosyal, kültürel ve çevresel varlıklarında, yaşamlarında, geçim kaynaklarında ve sağlıklarında afet risklerinin önemli ölçüde azaltılmasıdır.

### Sendai'nin Temel Hedefleri

- 2020'den 2030'a kadar afet kaynaklı ölümleri 100 binde 1'e düşürmek.
- 2020'den 2030'a kadar küresel çapta afetlerden etkilenen insan sayısını 100 binde 1'e düşürmek.
- 2020'den 2030'a kadar afet kaynaklı küresel gayri safi milli hasıla kayıplarını azaltmak.
- Sağlık ve eğitim altyapısını güçlendirmek.
- Gelişmekte olan ülkelere destek sağlamak.
- Afet erken uyarı sistemleri geliştirmek.
- Afet Risk bilgisi ve değerlendirmelerine erişimi önemli ölçüde kolaylaştırmak.

### Sendai için önemli 4 alandan bahsetmek mümkündür.

- Afet riskini anlamak.
- Afet riskini yönetmek, yönetişimi geliştirmek.
- Afet risk azaltma çalışmalarına yatırım yapmak.
- Afet sonrası yeniden daha iyiyi inşa etmek.

Yaklaşık 50 yıldır dünya ülkeleri Birleşmiş Milletler (BM) kapsamında, afetlere hazırlık ve dünya kaynaklarını korumak hususunda onlarca toplantı yaptı. Birbirinin tekrarı niteliğinde yüzlerce çalıştay, anlaşma, çerçeve planı yapıldı.

Gelinen nokta Sendai oldu.

Umarım bu konuda yıl 2030 olduğunda çok daha fazla başarıya ulaşmış uygulamaları konuşuruz.

Dünyamızın afetlere hazırlığı ve doğal kaynakların korunması, ancak Sürdürülebilir Kalkınma anlayışıyla, Yerel Yönetimlerin başat rol oynadığı bir bakışla mümkün olabilecektir.

### KAYNAK

Sendai Afet Risk Azaltma Çerçevesi (2015-2030 ) UCLG- MEWA



## FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMA ŞEKLİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR\*

### 1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanunun 41'inci maddesine göre, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Kanunun 63'üncü madde hükmüne göre de denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas alınarak devre devre, haftalık hesaplanır.

### 2. FAZLA ÇALIŞMA

Genel bakımdan çalışma süresi hafta

da en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma süresi haftalık çalışma süresine göre belirlenir.

#### 2.1. Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas alınarak devre devre hesaplanır.

#### 2.2. Fazla Çalışmada Süre Sınırı

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Başmüfettişi

Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir.

### 2.3. İşçinin Yazılı Onayı

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile fazla çalışma için aranan her yıl onay alma şartı kaldırılarak çalışanın verdiği onayı geri alabilmesine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Yapılan düzenleme gereği, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence fazla çalışma onayı iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınacak ve işçi özlük dosyasında saklanacaktır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecektir. Sonuç olarak, işverenlerin iş sözleşmesi ile aldıkları onay yeterli olacaktır. Diğer bir ifadeyle her yıl onay alma zorunluluğu kaldırılmıştır. İş sözleşmelerinde bu nitelikte bir hüküm bulunmuyorsa, çalışan ile süreli veya süresiz olarak fazla çalışmaya onay verdiğini gösteren bir protokol yapılabilir.

### 2.4. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

- Sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az

çalışılması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.

- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz.

### 2.5. Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler

- 18 yaşını doldurmamış işçiler fazla çalışma yapamaz.
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belirlenen işçiler fazla çalışma yapamaz.
- 15 yaşını tamamlamamış çocukların çalışma saatleri günlük 7 haftalık 35 saatten, 15 yaşını tamamlamış çocukların çalışma saatleri günlük 8 haftalık 40 saatten fazla olamaz. Dolayısıyla 18 yaşını doldurmamış işçilerin (çocuk işçilerin) fazla çalışma yapması mümkün değildir.
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler fazla çalışma yapamaz.
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.
- Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun, gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçi günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

## 2.6. Fazla Çalışmanın Serbest Zaman Olarak Kullanılması

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunundan kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz. İşçi, kullanmak istediği serbest zamanı yazılı olarak önceden işverene bildirmek zorundadır. İşverende işin veya işyerinin gereklerine uygun belirlediği bir tarihten itibaren iş günleri içerisinde serbest zamanı aralıksız olarak kullandıracaktır. Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunundan kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz. İşçi, kullanmak istediği serbest zamanı yazılı olarak önceden işverene bildirmek zorundadır. İşverende işin veya işyerinin gereklerine uygun belirlediği bir tarihten itibaren iş günleri içerisinde serbest zamanı aralıksız olarak kullandıracaktır.

## 2.7. Denkleştirme Çalışması

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin

haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Buna göre işveren tek yanlı kararıyla denkleştirme uygulayamaz. Mutlaka işçinin onayını alması gerekir. İşçi iş sözleşmesi ile bu onayı verebilir. İşverene denkleştirme yetkisi toplu iş sözleşmesi ile tanınabilir. Denkleştirme uygulaması ile haftalık çalışma süresi 66 saate kadar çıkarılabilecektir.

## 3. FAZLA ÇALIŞMANIN HESAPLANMA ŞEKLİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesinde, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiş, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Kanun'da öngörülmüş bulunan bu çalışma süresi esas itibarıyla fiili çalışma süresidir. Aynı Kanunun 63'üncü maddesi uyarınca çıkarılan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"nin 3'üncü maddesinde çalışma süresi, "İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanmış ve maddenin devamında "İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır." denilmiştir. Yasa hükmü gereği çalışma süresi işçinin işin başında geçirdiği süre ile İş Kanunu'nun, 66'ncı maddesinde yer alan farazi çalışma sürelerinin toplamından oluşmaktadır. Diğer bir ifadeyle işçinin fazla çalışma süresi hesaplanırken fiili ve farazi çalışma süreleri toplamı esas alınacaktır.

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın



çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma süresi haftalık çalışma süresine göre belirlenir. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Ücretin genel tanımı içinde fazla çalışma ücretide vardır. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas alınarak devre devre, diğer bir ifadeyle her hafta için hesaplanır. Yargıtay<sup>1</sup> "...Davacı işçinin fazla çalışmasının hesaplanması konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır... davacının ayda 2 hafta, hafta tatilinde de çalıştığı ve mesaisinin saat 07.00-18.00 arasında olduğu belir-

lenmiştir. Bilirkişi tarafından hazırlanan ve denetime elverişli olmayan raporda, tüm ilkelere aykırı olarak, aylık fazla mesai hesabı yapılmıştır. Oysaki yapılacak iş, davacının haftada 6 gün çalıştığı haftada haftalık 15 saat; haftada 7 gün çalıştığı haftalara haftalık 17,5 saat fazla çalıştığı kabulü ile yeniden hesaplama yaptırarak çıkacak sonuca göre bir karar vermektir, gerekçesiyle bozulması üzerine mahkemece bozmaya uyularak bilirkişiden ek rapor alınarak rapor sonucuna göre hüküm kurulmuştur. Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının iki haftada bir izin kullandığı düşünüldüğünde bir hafta günlük 07.00-18.00 saatleri arasında, 11 saat çalıştığı Yargıtay kararları doğrultusunda 1 saat ara dinlenme süresi çıkarıldığında geriye 10 saat kaldığı, bu sürenin yasal günlük süreden 2,5 saat fazla olduğu, dolayısıyla haftalık fazla çalışma süresinin  $7 \times 2,5=17,5$  saatte tekabül ettiği, ikinci hafta  $6 \times 2,5=15$  saat fazla çalıştığı, aylık bazda haftada  $17,5+15=32,5/2=16,5$  saat çalıştığı kabulüyle hesaplama yapılmıştır. Davacının haftalık fazla çalışma süreleri toplanıp ikiye bölünürken 16 saat 15 dakika yerine 16 saat 30 dakika olarak davalı aleyhine fazla çalışma süresi yüksek belirlenmiştir. Bunu gidermenin yolu yasal düzenleme gereği her hafta için ayrı fazla mesai hesabı yaparak davacının bir hafta 15 saat, bir hafta 17,5 çalıştığı kabulü ile hesaplama yapmaktır..." kararında da belirtildiği üzere fazla çalışmanın her hafta için ayrı hesaplanması gerekir.

#### 4. SONUÇ

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesinde düzenlenmiştir. Kanunda

1 Yargıtay 22.HD-E:2017/2420-K:2017/02083-T:13.02.2017

belirtilen nedenlerle ve yine Kanunda belirtilen koşullar çerçevesinde haftalık 45 saatin, yer altı maden işlerinde 37.5 saatin üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak adlandırılmaktadır. Haftalık çalışma süresinin, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle 45 saatin, yer altı maden işlerinde 37.5 saatin altında belirlenmesi durumunda, belirlenen saat ile 45 saat, yer altı maden işlerinde belirlenen saat ile 37.5 saat arasında yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmaktadır. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma ücreti ödenmediği için iş sözleşmesini fesheden işçi ücret ve benzeri alacakları için 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. İşçi, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas

alınarak devre devre, diğer bir ifadeyle her hafta için hesaplanır. İş Kanunu'nun, 68'inci maddesinde belirtilen ara dinlenmesi süreleri, İş Kanunu'nun, 66'ncı maddesinin son fıkrası uyarınca, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler ve İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde düzenlenmiş olan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanması için hesaba katılması gereken süreler, haftalık çalışma süresi ve fazla çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmamalıdır.

#### KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

Cevdet İlhan GÜNAY, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma Saatlerle Çalışma Ücreti, 2007 Temmuz

Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını, Mayıs 2011

Kenan TUNÇOMAĞ-Tankut CEN-TEL, İş Hukukunun Esasları, Ekim 2018

Yargıtay 22.HD-E:2017/2420-K:2017/02083-T:13.02.2017



**Erdem AZMAN\***

## 2023 YILI TEMMUZ AYI İTİBARIYLA SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİNE TABİ ASGARI ÜCRET İLE ÇALIŞANLARIN DURUMU VE 2023 YILI ÜCRETLERİNİN HESAPLANMASI

29 Aralık 2022 tarih, 32058 sayılı Resmi Gazetede; 22.12.2022 tarih, 2022/2 nolu Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ile 01.01.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasında geçerli günlük brüt asgari ücret (333,60) üçyüzotuzüç lira altmış kuruş olarak yayımlanmıştır.

Ancak Asgari Ücret Tespit Komisyonu 13 Haziran 2023, 19 Haziran 2023 ve 20 Haziran 2023 tarihlerinde olağanüstü toplantı yapmış, 20.06.2023 tarihinde 2023 yılı Temmuz-Aralık döneminde aylık asgari ücretin brüt 13.414,50 TL, net 11.402,32 TL olarak uygulanacağını açıklamıştır(1).

01.07.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasında uygulanacak olan güncel asgari ücrete dair bilgiler tablo(2) halinde T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ait resmi sitede yer almaktadır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına 30 Ocak 2023 tarihinde sunulan “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yaş şartı olmadan “Emeklilikte Yaşa Takılan” yaklaşık 2 milyon 250 bin kişinin emekli olabileceği yeni bir durum ortaya çıkmıştır.

Emeklilikte yaşa takılan en genç erkek sigortalının 43'üncü yaş itibariyle emekliliği hak edeceği düşünüldüğünde emekli maaşı almakta iken çalışmaya devam edecek yeni bir kitlenin olacağı aşikârdır.

Bu nedenle yazımızın konusu Sosyal Güvenlik Destek Primine (SGDP) tabi yani emekli maaşı almakta iken sigortalı olarak çalışanların asgari ücret üzerinden ücret alması durumunda nasıl bir hesaplama yapılması gerektiğine ilişkindir.

Ayrıca 2023 yılında yürürlükte olan asgari ücret ekseninde ücretlerin nasıl hesaplanacağına dair örnekler de verilecektir.

\* Belediye Müfettişi, Mali Hukuk Uzmanı (Yüksek Lisans), E. Sosyal Güvenlik Denetmeni, E. Gelir Uzmanı

### Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi olanların prim kesintisi kaçır?(3)

Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı			
4/1-a kapsamında olanlar için	İşveren Payı (%)	İşçi Payı (%)	Toplam (%)
	22,5 + 2	7,5	32

SGDP'ye tabi sigortalının prime esas kazanç toplamı dikkate alınarak gerçekleştirilen Sosyal Güvenlik Destekleme Primi kesintisi; Sosyal Güvenlik Destek Primi İşveren Payı %22,5, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi İşveren Payı %2 ile Sosyal Güvenlik Destek Primi İşçi Payı %7,5 şeklindedir.

### Prim Oranları (3)

SGK Prim Oranları (01.01.2008 tarihinden itibaren)			
Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları (5510 Sayılı Kanunun 4/1 (a) Bendi Kapsamında Olanlar)			
Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	11	9	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	2	-	2
Genel Sağlık Sigortası	7,5	5	12,5
İşsizlik Sigortası	2	1	3
Toplam	22,5	15	37,5

### Gelir vergisi tarifesi

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesine göre 2023 yılı (4) Gelir vergisi tarifesi aşağıdaki gibidir.

Gelir vergisine tabi ücret gelirleri;

Gelir dilimi	Vergi oranı
70.000 TL'ye kadar	%15
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	%20
550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL, fazlası	%27
1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL, fazlası	%35
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL, fazlası	%40

Oranında vergilendirilir.

## Asgari Ücret ile çalışanların net ücret hesabı

2023 yılında Asgari Ücret üzerinden uygulanacak olan gelir vergisi ve damga vergisi istisna tutarları

Ay	Brüt Ücret (a)	İşçi Payı (%15) (b)	Gelir Vergisi Matrahı (c=a-b)	Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı	Gelir Vergisi	İstisna Tutulacak Asgari Ücret GV	Damga GV	İstisna Tutulacak Asgari Ücret DV	Net Ücret
Ocak	10.008,00	1.501,20	8.506,80	8.506,80	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Şubat	10.008,00	1.501,20	8.506,80	17.013,60	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Mart	10.008,00	1.501,20	8.506,80	25.520,40	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Nisan	10.008,00	1.501,20	8.506,80	34.027,20	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Mayıs	10.008,00	1.501,20	8.506,80	42.534,00	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Haziran	10.008,00	1.501,20	8.506,80	51.040,80	1.276,02	<b>1.276,02</b>	75,96	<b>75,96</b>	8.506,80
Temmuz	13.414,50	2.012,18	11.402,32	62.443,12	1.710,35	<b>1.710,35</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32
Ağustos	13.414,50	2.012,18	11.402,32	73.845,44	1.902,62	<b>1.902,62</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32
Eylül	13.414,50	2.012,18	11.402,32	85.247,76	2.280,46	<b>2.280,46</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32
Ekim	13.414,50	2.012,18	11.402,32	96.950,08	2.280,46	<b>2.280,46</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32
Kasım	13.414,50	2.012,18	11.402,32	108.052,40	2.280,46	<b>2.280,46</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32
Aralık	13.414,50	2.012,18	11.402,32	119.454,72	2.280,46	<b>2.280,46</b>	101,82	<b>101,82</b>	11.402,32

**Not:** Gelir vergisi, Kümülatif vergi matrahı üzerinden 70.000,00 TL'ye kadar %15, 150.000,00 TL'ye kadar %20 olarak hesaplanmıştır. Damga vergisi de Ocak-Haziran ayları için brüt ücret olan 10.008,00 TL üzerinden, Temmuz-Aralık ayları için de 13.415,00 TL üzerinden binde 7,59 olarak hesaplanmıştır. Asgari ücret, gelir vergisi ve damga vergisinden istisna tutulduğundan dolayı net ücret hesaplanırken gelir vergisi ve damga vergisi düşülmeden hesaplama yapılmıştır. %15 işçi payı; %14 SGK Primi işçi payı ile %1 İşsizlik Sigortası Primi işçi payının toplamıdır.

## Asgari ücret dışında bir ücret alınması durumunda ücretler nasıl hesaplanır?

2023 yılı Ocak ayında 15.000,00 TL brüt ücret ile sigortalı olarak çalışan bir kişinin ücretinin, 2023 yılı Temmuz ayı itibarıyla asgari ücrette yaklaşık %34 artış sağlanmasını müteakip yaklaşık oranda zam alması sonucu 20.000,00 TL ye yükseltilmiş olması varsayımı ile yapılan hesaplama aşağıda yer almaktadır.

Ay	Brüt Ücret (a)	İşçi Payı (%15) (b)	Gelir Vergisi Matrahı (c=a-b)	Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı	Gelir Vergisi (d)	İstisna Tutulacak Asgari Ücret GV (e)	Kesilecek Olan GV (f=d-e)	Damga Vergisi (g)	İstisna Tutulacak Asgari Ücret DV (h)	Kesilecek Olan DV (i=g-h)	Net Ücret [j=c-(f+i)]
Ocak	15.000,00	2.250,00	12.750,00	12.750,00	1.912,50	<b>1.276,02</b>	636,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.075,63
Şubat	15.000,00	2.250,00	12.750,00	25.500,00	1.912,50	<b>1.276,02</b>	636,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.075,63
Mart	15.000,00	2.250,00	12.750,00	38.250,00	1.912,50	<b>1.276,02</b>	636,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.075,63



Nisan	15.000,00	2.250,00	12.750,00	51.000,00	1.912,50	<b>1.276,02</b>	636,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.075,63
Mayıs	15.000,00	2.250,00	12.750,00	63.750,00	1.912,50	<b>1.276,02</b>	636,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.075,63
Haziran	15.000,00	2.250,00	12.750,00	76.500,00	2.237,50	<b>1.276,02</b>	961,48	113,85	<b>75,96</b>	37,89	11.750,63
Temmuz	20.000,00	3.000,00	17.000,00	93.500,00	3.400,00	<b>1.710,35</b>	1.689,65	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.260,37
Ağustos	20.000,00	3.000,00	17.000,00	110.500,00	3.400,00	<b>1.902,62</b>	1.497,38	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.452,64
Eylül	20.000,00	3.000,00	17.000,00	127.500,00	3.400,00	<b>2.280,46</b>	1.119,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.830,48
Ekim	20.000,00	3.000,00	17.000,00	144.500,00	3.400,00	<b>2.280,46</b>	1.119,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.830,48
Kasım	20.000,00	3.000,00	17.000,00	161.500,00	4.205,00	<b>2.280,46</b>	1.924,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.025,48
Aralık	20.000,00	3.000,00	17.000,00	178.500,00	4.590,00	<b>2.280,46</b>	2.309,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	14.640,48

**Not:** Gelir vergisi, Kümülatif vergi matrahı üzerinden 70.000,00 TL'ye kadar %15, 150.000,00 TL'ye kadar %20, 550.000,00 TL'ye kadar %27 olarak hesaplanmıştır. Damga vergisi de brüt ücret üzerinden binde 7,59 üzerinden hesaplanmıştır. Gelir vergisi ve damga vergisi istisna tutarları ilgili aya ait asgari ücrete göre hesaplanmıştır.

#### Asgari ücret ile çalışanların işverene maliyeti

Yürürlükte Olduğu Dönem	Net Ücret (a)	İşçi Payı (%15) (b)	Brüt Ücret (c=a+b)	SGK Primi İşveren Payı (%20,5) (d)	İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (%2) (e)	İşverene Toplam Maliyet (f=c+d+e)
2023/1-6	8.506,80	1.501,20	10.008,00	2.051,64	200,16	12.259,80
2023/7-12	11.402,32	2.012,18	13.414,50	2.749,97	268,29	16.432,76

**Not:** Maliyet hesaplaması yapılırken işverenin herhangi bir teşvikten yararlanmadığı varsayılmıştır. Örneğin 5 puanlık teşvikten yararlanan bir işveren için SGK Primi işveren payını %20,5 değil %15,5 olarak hesaplamak gerekir. Böyle bir durumda işveren 2023/Ocak-Haziran dönemi için 1.551,24 TL prim işveren payı ödeyecek olup 500,40 TL prim ödemesi teşvik kapsamında SGK ya ödenmeyecektir. 2023/Temmuz-Aralık dönemi için de 2.079,25 TL prim işveren payı ödeyecek olup 670,72 TL prim ödemesi teşvik kapsamında SGK ya ödenmeyecektir. İşçi ve İşveren payları (c) sütununda yer alan Brüt Ücret üzerinden hesaplanmıştır. 2023/Ocak-Haziran dönemi için uygulanan 400,00 TL lik asgari ücret desteği ile 2023/Temmuz-Aralık dönemi için uygulanan 500,00 TL lik asgari ücret desteği tabloda maliyet hesabından indirilmemiştir.

#### Sosyal Güvenlik Desteğine tabi asgari ücretlilerin net ücret hesabı

Ay	Brüt Ücret (a)	SGDP İşçi Payı (%7,5) (b)	Gelir Vergisi Matrahı (c=a-b)	Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı	Gelir Vergisi (d)	İstisna Tutulacak Asgari Ücret GV (e)	Kesilecek Olan GV (f=d-e)	Net Ücret (g=c-f)
Ocak	10.008,00	750,60	9.257,40	9.257,40	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81
Şubat	10.008,00	750,60	9.257,40	18.514,80	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81
Mart	10.008,00	750,60	9.257,40	27.772,20	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81

Nisan	10.008,00	750,60	9.257,40	37.029,60	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81
Mayıs	10.008,00	750,60	9.257,40	46.287,00	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81
Haziran	10.008,00	750,60	9.257,40	55.544,40	1.388,61	<b>1.276,02</b>	112,59	9.144,81
Temmuz	13.414,50	1.006,09	12.408,41	67.952,81	1.861,26	<b>1.710,35</b>	150,91	12.257,50
Ağustos	13.414,50	1.006,09	12.408,41	80.361,22	2.379,32	<b>1.902,62</b>	476,70	11.931,71
Eylül	13.414,50	1.006,09	12.408,41	92.769,63	2.481,68	<b>2.280,46</b>	201,22	12.207,19
Ekim	13.414,50	1.006,09	12.408,41	105.178,04	2.481,68	<b>2.280,46</b>	201,22	12.207,19
Kasım	13.414,50	1.006,09	12.408,41	117.586,45	2.481,68	<b>2.280,46</b>	201,22	12.207,19
Aralık	13.414,50	1.006,09	12.408,41	129.994,86	2.481,68	<b>2.280,46</b>	201,22	12.207,19

**Not:** Gelir vergisi, Kümülatif vergi matrahı üzerinden 70.000,00 TL'ye kadar %15, 150.000,00 TL'ye kadar %20 olarak hesaplanmıştır. Asgari ücret üzerinden hesaplanan ücretler damga vergisinden istisna tutulduğundan "Net Ücret" in hesabında damga vergisi dikkate alınmamıştır.

### Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi çalışanların asgari ücret dışında bir ücret olması durumunda ücretleri nasıl hesaplanır?

Emekli olduğu halde 2023 yılı Ocak ayında 15.000,00 TL brüt ücret ile sigortalı olarak çalışan bir kişinin ücretinin, 2023 yılı Temmuz ayı itibarıyla asgari ücrette yaklaşık %34 artış sağlanmasını müteakip yaklaşık oranda zam alması sonucu 20.000,00 TL ye yükseltilmiş olması varsayımı ile yapılan hesaplama aşağıda yer almaktadır.

Ay	Brüt Ücret (a)	SGDP İşçi Payı (%7,5) (b)	Gelir Vergisi Matrahı (c=a-b)	Kümülatif Gelir Vergisi Matrahı	Gelir Vergisi (d)	İstisna Tutulacak Asgari Ücret GV (e)	Kesilecek Olan GV (f=d-e)	Damga Vergisi (g)	İstisna Tutulacak Asgari Ücret DV (h)	Kesilecek Olan DV (i=g-h)	Net Ücret [j=c-(f+i)]
Ocak	15.000,00	1.125,00	13.875,00	13.875,00	2.081,25	<b>1.276,02</b>	805,23	113,85	<b>75,96</b>	37,89	13.031,88
Şubat	15.000,00	1.125,00	13.875,00	27.750,00	2.081,25	<b>1.276,02</b>	805,23	113,85	<b>75,96</b>	37,89	13.031,88
Mart	15.000,00	1.125,00	13.875,00	41.625,00	2.081,25	<b>1.276,02</b>	805,23	113,85	<b>75,96</b>	37,89	13.031,88
Nisan	15.000,00	1.125,00	13.875,00	55.500,00	2.081,25	<b>1.276,02</b>	805,23	113,85	<b>75,96</b>	37,89	13.031,88
Mayıs	15.000,00	1.125,00	13.875,00	69.375,00	2.081,25	<b>1.276,02</b>	805,23	113,85	<b>75,96</b>	37,89	13.031,88
Haziran	15.000,00	1.125,00	13.875,00	83.250,00	2.743,75	<b>1.276,02</b>	1.467,73	113,85	<b>75,96</b>	37,89	12.369,38
Temmuz	20.000,00	1.500,00	18.500,00	101.750,00	3.700,00	<b>1.710,35</b>	1.989,65	151,80	<b>101,82</b>	49,98	16.460,37
Ağustos	20.000,00	1.500,00	18.500,00	120.250,00	3.700,00	<b>1.902,62</b>	1.797,38	151,80	<b>101,82</b>	49,98	16.652,64
Eylül	20.000,00	1.500,00	18.500,00	138.750,00	3.700,00	<b>2.280,46</b>	1.419,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	17.030,48
Ekim	20.000,00	1.500,00	18.500,00	157.250,00	4.207,50	<b>2.280,46</b>	1.927,04	151,80	<b>101,82</b>	49,98	16.522,98
Kasım	20.000,00	1.500,00	18.500,00	175.750,00	4.995,00	<b>2.280,46</b>	2.714,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.735,48
Aralık	20.000,00	1.500,00	18.500,00	194.250,00	4.995,00	<b>2.280,46</b>	2.714,54	151,80	<b>101,82</b>	49,98	15.735,48

**Not:** Gelir vergisi, Kümülatif gelir vergisi matrahı üzerinden 70.000,00 TL'ye kadar %15, 150.000,00 TL'ye kadar %20, 550.000,00 TL'ye kadar %27 olarak hesaplanmıştır. Damga vergisi brüt ücret üzerinden binde 7,59 olarak hesaplanmıştır. Gelir vergisi ve damga vergisi istisna tutarları ilgili aya ait asgari ücrete göre hesaplanmıştır.

## Teşvik açısından durum

“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen Geçici 95. maddede belirtildiği(5) üzere anılan kanunun yürürlüğe girmesi sonucu emekli olacak sigortalıları işten çıkış kodu “8- Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle” olacak şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi ve aynı işyerinden 30 gün içerisinde işe girişinin yapılmış olması durumunda, işverenler SGDP’ye tabi sigortalı çalışanlar için 5 puanlık teşvikten yararlanmış olacaklardır.

## Asgari ücret iki şekilde uygulanacak!

Emeklilikte yaşa takılanların emekli olması ile birlikte yaklaşık 2 milyon 250 bin kişilik işgücünün sigortalılık statüsü değişecek. Bu doğrultuda belki de daha önce emekli ancak sigortalı çalışan istihdam etmeyen birçok işyeri bu statüde sigortalı istihdam etmeye başlayacak. Sosyal Güvenlik Destekleme Primi kesintisi yapılan bu statüdeki çalışanların maaş hesaplamalarına dair yapmış olduğumuz bu ayrıntılı çalışmanın hem işveren tarafına hem de işçi tarafına bilgi vermesi amaçlanmıştır.

2023 yılı Ocak-Haziran döneminde aylık asgari ücret 8.506,80 TL olarak uygulanacak gibi gözükse de sosyal güvenlik destek primine tabi yani emekli maaşı almakta iken asgari ücret ile sigortalı olarak çalışmakta olanların kazanacağı asgari ücret ise daha farklı olacaktır. SGDP’ye tabi asgari ücretliler 2023 yılı Ocak-Haziran döneminde aylık 8.941,85 TL ile 9.144,81 TL arasında değişen tutarlarda ücret alacaklardır.

2023 yılı Temmuz-Aralık döneminde aylık asgari ücret 11.402,32 TL olarak uygulanacak gibi gözükse de sosyal güvenlik destek primine tabi yani emekli maaşı almakta iken asgari ücret ile sigortalı olarak çalışmakta olanların kazanacağı asgari ücret ise daha farklı olacaktır. SGDP’ye tabi asgari ücretliler 2023 yılı Temmuz-Aralık döneminde aylık 11.931,71 TL ile 12.257,50 TL arasında değişen tutarlarda ücret alacaklardır.

## İlgililere yararlı olması dileğiyle...

(1) <https://www.csgeb.gov.tr/haberler/2023-yili-ikinci-alti-ay-icin-yeni-asgari-ucret-11-bin-402-til-olarak-belirlendi/> (20.06.2023)

(2) <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/> (20.06.2023)

(3) [http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren\\_prim\\_oranlari](http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isveren_prim_oranlari) (20.06.2023)

(4) 30 Aralık 2022 tarih, 32059 (2. Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yer alan 323 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği

(5) MADDE 1- 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir. "GEÇİCİ MADDE 95- Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 2/9/1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Kanunun geçici 2 nci maddesinin (B) bendi ve 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar. Bu fıkra esas alınarak geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmaz ve geriye dönük hak talep edilemez. Birinci fıkra kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren bu Kanunun geçici 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılır. Sosyal güvenlik destek primi işveren hissesi indirilminden yararlanılan sigortalının işten ayrılması halinde, söz konusu sigortalıdan dolayı bu indirimden tekrar yararlanılmaz. Bu fıkra da yer alan indirimden, bu Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde yer alan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla yararlanılır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından müştereken belirlenir."



## ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİNDE MAHALLİ İDARELERİN ÇOCUKLARA YÖNELİK GÖREVLERİ

Doç. Dr. Mustafa DAMAR\*

### 1. GİRİŞ

Yaşamın ilk yıllarını kapsayan erken çocukluk dönemi çocukların; fiziksel, bilişsel, dil, sosyal ve duygusal yönden gelişimlerinin en hızlı olduğu dönemdir. Çocuğun sadece içinde bulunduğu dönemini değil tüm yaşamını etkiler. Bu süreçte çocuklar tüm gelişim alanları itibariyle hızlı bir gelişim gösterdikleri için çocukların sağlıklı büyümesi ve tüm gelişim alanlarının desteklenmesi gelecekteki yaşamlarının temellerini iyi bir şekilde oluşturmalarında önemli etkindir. Erken çocukluk dönemi ve bu dönemde yapılan eğitimi, Bredekamp (2015) doğumdan itibaren sekiz yaşa kadar olan çocuklara, uzmanlar tarafından sağlanan eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinin tamamı olarak tanımlanmıştır.

Yaşamın gelecek dönemlerine ilişkin temellerin oluşturulduğu erken çocukluk dönemi; çocukların bedensel, zihinsel, psikomotor, dil ve duygusal gelişimleri için oldukça önemlidir ve bu dönemde meydana gelen gelişmeler onların geleceğine yönelik yordayıcılardır. Çocuklar bu dönemde kazanacakları deneyimler marifetiyle elde edecekleri bilgi,

beceri ve alışkanlıklar, onların gelecek yaşamlarını, akademik başarıları ile birlikte sosyal ve duygusal yaşamlarını da şekillendirecektir. Bu nedenle özellikle bu dönemde gerçekleştirilecek olan erken çocukluk eğitiminin, çocukların sağlam bir kişilik yapısı kazanmalarında, uyumlu, üretken ve yaratıcı olmalarında önemli katkısı vardır. Bu bağlamda erken çocukluk eğitimi, tesadüflere bırakılmadan, bilimsel ve sistematik bir organizasyon ile bütüncül bir yaklaşımla yönetilip, yönlendirilmesi gerekir. Günümüzde hem gelişmiş ülkeler hem gelişmekte olan ülkeler erken çocukluk döneminin farkına vararak bu döneme daha çok önem vermekte, çocuğun büyüme ve gelişimine en üst seviyede destek vererek, bu konuda önlemler almakta, farklı uygulamalar gerçekleştirmekteler.

### 2. ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİNE YÖNELİK YEREL YÖNETİMLERİN ROLÜ

Eğitim konusunda günümüzde geleneksel nokta; bireyin eğitiminin zaman kaybedilmeden, yaşamın başlangıcından itibaren başlaması tartışmasız bir gerçektir. Levitin (2008)'e göre bebekler, anne

\* Sağlık Bilimleri Üniversitesi

karnında dinledikleri müziği doğduktan sonra tanıyabiliyorlar. Öyleyse doğum öncesinde eğitime başlamak zaman kaybetmemek için önemlidir. Berk (2013) eğitimin doğum öncesinde başladığını şöyle ifade etmektedir: Bebekler anne karnında işitmeye ve annesinin sesini ayırt etmeye başladıkları için doğumdan sonra insan sesine özellikle de annesinin sesine ve diğer seslere karşı duyarlıdır. Bu bakımdan biz farkında olsak da olmasak da erken çocukluk döneminde eğitim süreci işlemekte ve erken çocukluk eğitimi politikalarının bu bilimsel gerçekliğe göre belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Kamu ve özel sektöre bağlı kurum ve kuruluşlar, belediyeler, sivil toplum kuruluşları gibi sorumlular bu bilimsel gerçekliğe göre hareket etmeli ve ön almalıdır.

Türkiye’de eğitim politikalarının belirlenmesi ve uygulanması hususunda en yetkili ve en geniş görev tanımı olan bakanlık, Milli Eğitim Bakanlığıdır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB, 2023) 2021-2022 verilerine göre Türkiye’de okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde 19 milyon 155 bin 571 öğrenci örgün eğitim almış olup bu okullarda görev yapan öğretmen sayısı 2021-2022 eğitim-öğretim yılında 1 milyon 139 bin 673’tür. Hizmet veren okul sayısı ise 70 bin 383’tür. Hizmet verdiği hedef kitle birçok ülke nüfusundan daha fazla olan Milli Eğitim Bakanlığı’nın merkez ve taşra teşkilatları marifetiyle bu görevi tek başına gerçekleştirmesi mümkün olamayacağı gibi 21. Yüzyıl eğitim yönetimi anlayışına da uygun olmayacaktır. Ülkemizde eğitim özellikle de erken çocukluk eğitimi sadece Milli Eğitim Bakanlığı’na bırakılamayacak kadar devasa ve önemlidir.

Eğitimin her kademesi önemli olduğu

gibi başlangıç olması ve yaşamın temellerinin inşa edilmesi nedeniyle her birey için erken çocukluk dönemi kritik önem arz etmektedir. Bredekamp & Copple (1997) göre, çocukların erken çocukluk döneminde gelişimsel olarak uygun eğitim alması, çocukların gelecekte daha başarılı bir birey olmalarına yardımcı olur. Dünyanın birçok ülkesinde erken çocukluk eğitiminin öneminin anlaşılmış olması nedeniyle sadece devletler değil birçok kurum ve kuruluş erken çocukluk eğitimine ilişkin politikalara ve o politikaların uygulanmasına katkı sağlamaya başlamıştır. Günümüzde erken çocukluk eğitimi sadece birey açısından değil toplum ve sürdürülebilir kalkınma açısından da büyük önem arz etmektedir çünkü insan, ekonominin en önemli kaynağıdır. Çocukların yaşam kalitesinin şehir hayatı içerisindeki önemi, ilk kez 1996 yılında Türkiye’nin ev sahipliği yaptığı Birleşmiş Milletler HABİTAT II (1996) Konferansı’nda gündeme gelmiş ve bu kapsamda kararlar alınmıştır. Bu kararlar sürdürülebilir bir dünya yaratma amacı taşımakta ve 1989 yılında yürürlüğe giren BM Çocuk Hakları Sözleşmesi’ni temel almaktadır.

Yaklaşık olarak yarım yüzyıldır gündemde olan sürdürülebilir kalkınma; ekonomi, kültür, çevre alanına kadar birçok alanın özellikle tartıştığı ve bu bağlamda yeni politikaların geliştirilmesi noktasında çalışmaların yapıldığı önemli bir kavram olup bu kapsamda eğitim, sürdürülebilir kalkınma politikalarının uzun vadeli etkileri için büyük bir öneme sahip olmakla birlikte özellikle erken çocukluk dönemi için eğitim modellerinin geliştirildiği uygulamaların, araştırmaların yapıldığı bilinmektedir (Toran, 2020). Siraj-Blatchford, Smith ve Samuelsson



(2015), 1992'de BM tarafından gerçekleştirilen "Gündem 21 Yeryüzü Toplantısı"nda; kalkınma için eğitime öncelik verilmesi noktasında bir eylem planı hazırlanmasına karar verilmiş, özellikle erken çocukluk dönemindeki çocukların çevre ile yoğun olarak etkileşime girerek temel değerleri geliştirdikleri belirtilmiş ve erken çocukluk dönemini kapsayan yıllarda sürdürülebilir kalkınmaya yer verilmesi gerektiği tartışılmıştır.

Dünyanın her neresinde olursa olsun iyi örgütlendiği varsayılan herhangi bir devlet, başta eğitim olmak üzere, sağlık, güvenlik, ulaştırma, ekonomi, savunma vb. gibi birçok alanda politika geliştirir, kararlar alır ve uygular. Dünyadaki değişim ve gelişmeler özellikle; sosyal, siyasi, ekonomik, teknolojik ve kültürel değişimler söz konusu politikaların belirlenmesinde etkilidir. Dar ya da geniş sınırlar içinde her alanda politikalar belirlemesi, kararlar alması ve uygulaması devletlerin başlıca görevleridir. Belirlenen politikaların, alınan kararların bir merkezden yönetilmesi de mümkün olmadığı gibi bazı sakıncalarda doğurur. Bu durumda kamu hizmetlerinin bir merkezden yönetilmesi ve yürütülmesi günümüz şartlarında geçerliliğini yitirmiş bir yaklaşımdır. Günümüzdeki gelişmeler ve sunulması gereken hizmetlerin çeşitliliği, küreselleşme gibi etkenler gerek politikaların belirlenmesinde gerekse uygulanmasında yerel yönetimlere daha büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu sorumlulukların başında da eğitim hizmetleri gelmektedir. Bu hizmetlerin yerel yönetimler tarafından yerine getirilmesi, bu kapsamda yerel yönetimlerin sorumluluklarının artırılması tek başına mümkün olmayıp yetkilerin, mali kaynakların da arttırılması beklenen sonuçların alınması için zorunludur. Çakırer Özservet ve Boz

(2015)'a göre Türkiye nüfusunun yaklaşık %93'ünün belediyelerin hizmet alanında yaşamını sürdürdüğü ve bu alanlarda da çocuk nüfusun da azımsanmayacak derecede fazla olması bu durumun önemini ve gereğini ortaya koymaktadır.

Birey ve toplum için çok önemli olan erken çocukluk eğitimi ile ilgili yerel yönetimlere yetki ve sorumluluk verilmesi hususunda dünyanın çeşitli ülkelerinde alana yönelik çalışmalar yapıldığı ve yatırımların artmaya başladığı gibi bu alana yönelik hizmetler de nitelikli hale gelmeye başlamıştır. Atalay (1995) Almanya'nın tüm eyaletlerinde eğitim kurumları devlet ve yerel yönetimler tarafından planlanmakta ve finanse edilmektedir. Her eyaletin hükümet ve parlamentosu diğer çalışma alanları ile birlikte bölgesindeki okul ve eğitim işlerinden sorumludur. Okul öncesi eğitim kurumları, genellikle yerel yönetimler ve vatandaşlar tarafından planlanır ve finanse edilir. Çalışan personellerden, öğretmenler kadrolu, sözleşmeli ve ücretli olarak istihdam edilmektedir. Öğretmenlerin ücretleri devlet, yerel yönetim, kilise, dernek, vakıf ve öğrenci velileri tarafından karşılanmaktadır. İpek (2001), Japonya'da; mahalli idarelerin örgün ve yaygın eğitim ile kültür seviyesinin yükseltilmesini teşvik ettiklerini, okullar yaptıklarını, kütüphaneler, müzeler ve kültür merkezleri kurduklarını, spor ve müzik gibi alanlara ilgi duyan insanlara eğitim başta olmak üzere çeşitli olanaklar sağladıklarını belirtmiştir. İspanya'da eğitim yönetiminde yetki ve sorumluluk, merkezi yönetimle yerel bölgeler arasında paylaşılmıştır. Eğitim sisteminin ortak yapısının ve ilkelerinin korunması için bazı alanlarda genel yetki devlete aittir (Eurydice-Spain, 2003). Bu konuda benzer çok sayıda ülke örneği

verileceği gibi özellikle yerinden yönetim ilkesinin hakim olduğu birçok ülkede yerel yönetimlerin eğitim konusunda geniş yetki ve sorumlulukları vardır.

Ülkemizde eğitim politikalarının belirlenmesinde önemli iç aktörlerden biri olan Milli Eğitim Şuraları'nda erken çocukluk döneminin dikkate alınmasının geçmişi çok eski değildir. Dolayısıyla Milli Eğitim Şuraları'nda erken çocukluk dönemi ile ilgili bu kapsamda önerilerde bulunulması konusunda yeterli çalışma yapılmadığı için politika geliştirilmesi çok yakın zamana tarihlenmektedir. 1953 yılında yapılan V. Milli Eğitim Şurası'nda ilk kez okul öncesi eğitime yer verilmiş, söz konusu Şura'dan önceki dönemde konu gündeme alınmadığı gibi V. Milli Eğitim Şurası'ndan yıllar sonra 1974 yılında gerçekleştirilen IX. Milli Eğitim Şurasına kadar yine erken çocukluk dönemi kapsama alınmamış üzerinde çalışma yapılmamıştır. 1981 yılında gerçekleştirilen X. Milli Eğitim Şurası'ndan sonra erken çocukluk dönemi özellikle okul öncesi eğitim Milli Eğitim Şuraları'nda gündeme alınmaya başlamıştır. Aynı şekilde kalkınma planlarında da erken çocukluk dönemine benzer şekilde yaklaşım ve 1963-1967 yıllarını kapsayan 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda erken çocukluk dönemine yer verilmemiş, ilk defa 1968-1972 yıllarını kapsayan 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda okul öncesi eğitime yer verilmiştir.

Birey için doğum öncesinden başlayıp, yaşam boyu sürecek olan ve toplumun tamamını doğrudan ilgilendiren eğitim konusunda politika geliştirmek, geliştirilen politikaları ülke geneline ve tüm vatandaşları dikkate alarak uygulamak ve nihayetinde belirlenen amaçlara ulaşmak, bu süreçte karşılaşılabilecek olası sorunları çözmek için farklı yönetim

anlayışına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda eğitimi, yönetim kavramından ziyade yönetişim anlayışla ele almak gerekir. Yönetişim anlayışı kapsamında katılımcı ve toplumun tüm sorunları ile birlikte eğitime odaklanan, bu kapsamda politikalar geliştiren, uygulayan, çözümler ortaya koyan bir anlayış geliştirilmelidir. Günümüzde küreselleşme sonucu, devletlerin vatandaşlarına sundukları hizmetlerin çeşidi, nasıl ve ne şekilde sunulacağı ve kimler marifetiyle sunulacağı boyut değiştirmiş olup çeşitlilik arz etmektedir. Dünün, her şeyi devletten bekleyen anlayışı, toplumun topyekün kurum ve kuruluşlarıyla birlikte sosyal politikalar geliştirip uygulanmasına, yönetişim anlayışına dönüşmüştür. Alodalı vd. (2010) küreselleşme sonucu ulus devletlerden, birçok alanda sınırların ortadan kalktığı bir düzleme doğru dönüşüm yaşanmaktadır. Bununla birlikte devletlerin anlam, görev ve işlevleri de başkalaşmıştır. Merkezi yönetimler çoğu görevini sivil toplum, uluslararası kurumlar, özel sektör ve yerel yönetimlerin de dâhil olduğu mozaik bir yapıya doğru devretmektedir. Bir devletin vatandaşlarına sosyal nitelikli hizmetlerde bulunması ve refah seviyelerinin arttırılmasına dönük uygulamalar yürütmesi devletlerin en temel görevleri arasında sayılmaktadır.

Küreselleşme, yönetişim anlayışını zorunlu kılmaktadır. Sosyal politikaların merkezden yerele geçişine neden olan unsurlardan biri şüphesiz küreselleşmedir. Küreselleşen dünyanın en önde gelen konularından biri de sosyal politikalar"dır. Sorunların zaman içinde değişkenlik göstermesi sosyal sorunlara karşı müdahale araçlarını da değiştirebilmektedir. Önceleri merkezi yönetim ve araçları ile sağlanan sosyal politikalar değişen şart-

lar sonucunda yerel yönetimlere doğru yetki ve sorumluluk aktarımı yaşamaktadır (Beldağlı Velioğlu, 2016). Birtakım kamu hizmetlerinin yerel yönetimlere devrini gerekli kılan sebepler küreselleşme, kentleşme, halka yakınlık ve merkezi yönetimin hizmetin sağlandığı yere uzak olmasından dolayı zaman ve kaynak israfı olarak ifade edilebilir.

Erken yaşlarda insana yapılan yatırımın geri dönüşü gerek ekonomik gerekse sosyal açıdan daha değerli olmaktadır. TÜSİAD (2005) tarafından yayınlanan “Doğru Başlangıç: Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim” isimli çalışma kapsamında; Türkiye’de okul öncesi eğitim için fayda-maliyet analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda; okul öncesi eğitime yatırılan her 1 dolar için en az 4.35 dolar getiri sağlandığı ifade edilmiştir. Şirin ve Vatanartıran (2014) tarafından PISA (The Programme For International Student Assessment) olarak bilinen Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı 2012 sonuçlarının ele alındığı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada 2012 yılında yapılan PISA sonuçlarından elde edilen verilerle, PISA’da başarılı olan ülkelerin ortak noktaları değerlendirilmiştir. PISA’da başarılı olan ülkelerin ortak özelliklerinden birinin de, kaynakları en yüksek faydayı sağlayabilecekleri alanlara yönlendirmeleri olarak belirlenmiştir. Söz konusu çalışmada, bu ülkelerin okul öncesi eğitimi yaygın bir şekilde ve kaliteli olarak verdikleri tespit edilmiştir.

Ülkemizde, okul öncesi eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı olarak açılmakta ve eğitim öğretim sürecini sürdürmektedir. Okul öncesi eğitim kurumlarında, kurumsal yapı ve işleyişte bağlı olduğu ba-

kanlık ve kuruma göre, kısmi farklılıklar görülmektedir. Son yıllarda erken çocukluk eğitim önemsenmeye başlanmış ve önemli bir ihtiyaç olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle erken çocukluk eğitim için farklı ulusal ve uluslararası çeşitli çalışmalar, projeler yapılmaktadır. Erken çocuklukta eğitimin daha kaliteli bir biçimde sunulması için halihazırda yoğun çaba sarf edilmektedir.

### 3. SONUÇ VE ÖNERİLER

21.yüzyılda, eğitime özellikle de erken çocukluk eğitimine yapılan her türlü yatırım birey, toplum ve ülkelerin geleceği için hayati önem arz etmektedir. Bu nedenle bu çağda; bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun şekilde çocukların yaşadığı döneme ve gelecek yaşantılarına hazırlanmaları belirlenecek eğitim politikaları ve uygulamalarına bağlıdır.

Günümüzde küreselleşme sonucu dünyada olduğu gibi ülkemizde de sosyal, siyasi, ekonomik, teknolojik ve kültürel değişimler birey ve toplumu değiştirdiği gibi yerel yönetim anlayışını ve hizmet alanlarını da değiştirmiştir. Artık yerel yönetimler sadece ulaşım, çevre, altyapı, imar ve konut işleriyle uğraşmakta, bireyi ve toplumu ilgilendiren her konuda hizmet üretmeye çalışmaktadırlar. Eğitimin öneminin her geçen gün arttığı günümüzde, yerel yönetimlerin eğitim çalışmalarına yönelmeleri özellikle çocuklara yönelik erken çocukluk dönemine gereken önemin verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yerel yönetimler görev bölgesini bir bütün olarak ele almalı ve sorumluluk bölgesinin eğitim sorunlarına yoğunlaşmalı, erken çocukluk döneminin gereklerine uygun çalışmaları hassasiyetle yürütmesi gerekmektedir. Yine bu kapsamda politikaların belirlenmesinde söz sahibi olması gibi yerelin

beklentilerinin politikalara ve uygulanmasına yansımaya için katılımcılığa yeteri kadar önem vermesi gerekir.

Çocukların en temel haklarından birisi gelişim hakkıdır. Gelişim hakkı Erbay (2019), çocuğun yeteneklerini en üst düzeyde gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan eğitim, bilgi edinme, oyun ve dinlenme gibi hakları kapsamaktadır. Bu hakların sağlanması sosyal devletin görevlerindedir. Mamur Işıklı ve Karatepe (2016)'ye göre sosyal devlet anlayışı çocukların ekonomik, sosyal, kültürel, eğitim, sağlık gibi temel haklardan faydalanabilmesini sağlayan bir anlayıştır ve yerel yönetimlerin çocuklara yönelik olarak bunu gerçekleştirmesi beklenir.

Yerel yönetimler özellikle erken çocukluk döneminde çocukların bütün gelişim alanlarını, fiziksel, bilişsel, dil, sosyal ve duygusal gelişimlerini, özbakım becerilerini bütüncül olarak ele almalıdır. Yerel yönetimlerin yönetim yaklaşımıyla belirleyecekleri politikalarda özellikle 21. yüzyıl becerilerinden ekip çalışması, yaratıcılık, eleştirel düşünce, hayal kurma, problem çözme, empati gibi çocuklara kazandırılacak kazanımlara önem ve öncelik verilmeli. Çocukların korunma, sağlık, beslenme, oyun ve öğrenme ortamlarına önem verilmelidir.

Çocuklara yönelik güvenli, geniş hareket alanları sağlayacak ve akranlarıyla oynayacakları, sosyalleşecekleri oyun alanlarının oluşturulması, çevresel düzenlemeler, daha çok yeşil alan, park alanı oluşturulmalı. Bu alanlarda çocukların ilgisini çekecek şekilde bilim parkları, trafik kurallarını eğlenceli bir şekilde öğrenebilecekleri trafik parkları gibi mekanlar oluşturulmalı. Çocukların kendilerini güvende hissedecekleri, özgürce oyun oynayabilecekleri ve sos-

yalleşecekleri çocuk sokakları oluşturulmalı. Çocuklara yönelik kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler düzenlenmeli. Bu kapsamda; tiyatro ve sinema gösterileri, sanatsal kurslar, gezi organizasyonları, çeşitli şenlikler ve sportif faaliyetler düzenlenmelidir. Özellikle çocuk tiyatrosu ve çocuk sinemasının eğitsel ve eğlendirici özellikleri dikkate alınarak olabildiğince yaygın bir şekilde yer verilmelidir. Çocukların bedensel ve zihinsel gelişimlerinde önemli bir yeri olan spor etkinliklerine ağırlık verilmeli. Bu amaçla hem spor kursları hem sportif organizasyonları düzenlenmeli. Çocuklara kitabı sevdirmek, kitap okuma alışkanlığı kazandırmak için çocuk kütüphanesi, çocuklar için eğitici programlar gibi çocukların eğitimini destekleyen faaliyetlere yeteri kadar yer verilmelidir. Bu kapsamda yerel yönetim bölgelerinde gerek fiziki olanakların gerek eğitim programlarının oluşturulmasında çocukların desteklenmesine öncelik verilmelidir. Yerel yönetimin görev bölgesinde yaşayan erken çocukluk dönemi çocuklarına yönelik olarak politikaların oluşturulmasında, uygulanmasında, hizmet sunum ve mekan tahsisinde başta çocuklar ve ebeveynler olmak üzere üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, uzman kurumlar dahil sistemin bütün paydaşlarının katılımcılığı önemsenmeli ve onların katılımlarını destekleyecek şekilde bir yönetim organizasyonu oluşturulmalıdır. Günümüzde yerel yönetimlerin çocuklara yönelik gerçekleştirmiş oldukları çeşitli faaliyetlerin varlığı bilinmekle birlikte bu hizmetlerin sınırlı sayıda çocuğa ulaştığı, çoğu çocuğun bu hizmetlerden yararlanmadığı bilinen bir gerçekliktir. Bu bağlamda bu hizmetlerin bilimsel temelli olarak kalitesinin artırılması ve kapasitelerinin ar-



tırılmasına önem verilmelidir. Alınacak kararlarda, ayrılacak kaynaklarda, hizmetlerin sunumunda çocuklar ve ebeveynlerin topyekün katılımının sağlanması iyi bir yönetim için temel yaklaşım olacaktır. Bu çalışmalarla ilgili bilgilerin ve sonuçların da şeffaf bir şekilde tam ve eksiksiz olarak kamuoyu ile paylaşılması toplumun kabullenmesi ve güven oluşturmaları bakımından önemlidir.

### KAYNAKÇA

Alodalı, M. F. B. vd. (2010). Sosyal Refahın Sağlanmasında Yeni Bir Anlayış: Sosyal Belediyecilik ve Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. Bekir Parlak (Ed.), *Yerel Yönetimler Yerel Siyaset ve Kentsel Politika-lar İçinde* (531-544). Bursa: Dora Yay.

Atalay, M. S. (1995). Hem Merkezi Hem de Yerel Yönetim Odaklı Bir Eğitim Sistemi. *Eğitim Yönetimi Dergisi*,

Berk, L. (2013). *Çocuk gelişimi*. (Çev: Ali Dönmez), Ankara: İmge Kitabevi.

Beldağlı Velioglu, Z. (2016). *Yeni Kamu Yönetimi Anlayışının Yerel Yönetimlerde Sosyal Devlet ve Sosyal Hizmete Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

BM Dünya Çevre ve Kalkınma Konferansı (1997). Rio Deklarasyonu ve “Gündem 21” (UN Conference on Environment and Development –Rio Declaration and “Agenda 21”), T.C. Çevre Bakanlığı

Bredenkamp, S. (2015). *Erken çocukluk eğitiminde etkili uygulamalar*. (Çev. H.Z. İnan, T. İnan) Ankara: Nobel Yayıncılık.

Bredenkamp, S., & Copple, C. (1997). *Developmentally Appropriate Practice in Early Childhood Programs* (Revised Edition). Washington, DC: NAEYC.

Çakırer Özservet, Y. ve S. Boz. (2015). Çocuk Dostu Esenler ve Yerel Yönetim İlişkisi. Hatice Ayataç (Ed.), *Herkes İçin*

*Dost Kentler İstanbul Esenler İlçesi Üzerine Değerlendirmeler İçinde* (86-111). İstanbul: Şehir Yay.

Erbay, E. (2019). *Çocuk hakları*. Yeni İnsan Yayınevi.

İpek, C. (2001). Japonya’da Yerel Yönetimler ve Eğitim. C.Ü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2.

HABİTAT II (1996). <https://habitat.csb.gov.tr/habitat-konferanslari-i-5746>

Işıkcı, M. Y. ve Karatepe, S. (2016). Türkiye’de Çocuğa Yönelik Sosyal Politika Uygulamaları ve Tarihsel Analizi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), (69-100).

MEB (2023). *Milli Eğitim İstatistikleri 2021/22*

MEB (2023). Geçmişten Günümüze Milli Eğitim Şuraları. <https://ttkb.meb.gov.tr/www/gecmisten-gunumuze-mill-egitim-sralari/icerik/328>

Siraj-Blatchford, J., Smith, K.C., & Samuelsson, I.P. (2015). *Erken çocuklukta sürdürülebilir kalkınma için eğitim*. (Çev. Mehmet Toran) Ankara: Hedef CS yayınları.

Şirin S. R. Ve Vatanartıran, S. (2014). *PISA 2012 değerlendirilmesi: Türkiye için veriye dayalı eğitim reformu önerileri*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2023). <https://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/>

Toran, M. (2020). Erken çocukluk eğitimi için sürdürülebilir kalkınmaya yeniden bakmak. (Ed. Ertan Görgü ve Türker Sezer). *Erken çocuklukta güncel konular*. Nobel

TÜSİAD (2005). *Doğru başlangıç: Türkiye’de okul öncesi eğitim*. İstanbul: TÜSİAD yayınları.

<http://www.eurydice.org>. “The Education System in Spain (2002/2003). The Information Network on Education in Europe”





Mahmut ÇOLAK\*

## YEREL YÖNETİMLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA BELEDİYE BAŞKANI VE BELEDİYE MECLİS ÜYESİ BAŞKAN YARDIMCILARIYLA İLGİLİ 10 GÜNCEL KONU

Bu çalışmamızda; belediye başkanları ve belediye meclis üyelerinden görevlendirilen başkan yardımcılarının SGK, İş ve Diğer konular ile ilgili olmak üzere, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından verilen dokuz adet görüş yazısı bir adet genelgeye yer verilecektir.

### KONU-1: BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI OLARAK GÖREVLENDİRİLEN EMEKLİ MECLİS ÜYESİNİN SGK KESİLİP KESİLEMEYECİĞİ HAKKINDA

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 14.03.2023 tarihli E-53773008-622.02-5740769 sayılı Belediye Başkan Yardımcısı Olarak Görevlendirilen Emekli Meclis Üyesinden SGK (Sosyal Güvenlik Destek Primi) Kesileceği konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Bu itibarla, meclis üyesi belediye başkan yardımcısı olarak görev yapan SSK

emeklisi .....’in emekli aylığı kesilmeden belediye başkan yardımcısı görevinde bulunduğu sürece maaşından **sosyal güvenlik destek primi kesilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.**”

### KONU-2: BELEDİYE MECLİS ÜYESİNİN BAŞKAN YARDIMCISI OLARAK GÖREVLENDİRİLMESİ DURUMUNDA SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNDAN ALMAKTA OLDUĞU EMEKLİ AYLIĞININ KESİLMESİ GEREKTİĞİ HAKKINDA

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 01.07.2022 tarihli 14399437-520-E.4036828 sayılı Belediye Meclis Üyesini Başkan Yardımcısı Olarak Görevlendirilmesi konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Yukarıda belirtilen hükümlerinin değerlendirilmesinde; belediye meclis üyelerinin 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinde sayılan istisnalar içinde yer

\* Emekli Sosyal Güvenlik Başmüfettişi

alması nedeniyle 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin yedinci fıkrasına göre belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirilmesi durumunda, **Sosyal Güvenlik Kurumundan almakta olduğu emekli aylığının kesilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.**”

### **KONU-3: BELEDİYE ŞİRKETİ İŞÇİSİNİN BELEDİYE MECLİS ÜYESİ OLMASI HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 25.06.2019 tarihli 1188846-622.02/E.146362 sayılı belediye şirket işçisinin belediye meclis üyeliği konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Açıklanan mevzuat hükümleri ile yargı kararı çerçevesinde; aynı tüzel kişilik içerisinde belediye meclis üyeliği ile belediye şirket işçiliğinin aynı kişide birleşmesinin uygun olmadığı, ancak bu iki görevin farklı belediyelerde ifa edilmesi halinde uygulanabilir olduğu değerlendirilmektedir.”

### **KONU-4: BELEDİYE BAŞKANININ ÜNİVERSİTEDE ÜCRETLİ DERS VERMESİ HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 27.05.2021 tarihli E-14399437-622.02-965436 sayılı Belediye Başkanının Ücretli

Ders Vermesi konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Yukarıda yer alan mevzuat hükümleri incelendiğinde; gerek 5393 sayılı Kanunda

gerekse 2547 sayılı Kanun’da belediye başkanlarının yükseköğretim kurumlarında gerekli şartları sağlaması halinde öğretim görevlisi sıfatıyla ders vermesine engel bir hüküm bulunmadığı, öte yandan belediye başkanlığı temelde tam zaman esaslı icra edilen bir kamu hizmeti olduğu için belediye başkanının, ilgili mevzuat hükümlerinde belirtilen şartların varlığı halinde ve yürüttüğü kamu görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstermek kaydıyla meslek yüksekokulunda ders saati ücreti ile görevlendirilebileceği değerlendirilmektedir.”

### **KONU-5: BİR DÖNEM BELEDİYE BAŞKANLIĞININ NE ŞEKİLDE TESPİT EDİLECEĞİ HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 30.12.2019 tarihli 14399437/308643 sayılı Silah Ruhsatı Verilmesi konulu ..... Bakanlığında vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Mezkûr hükme göre mahalli idareler seçimleri beş yılda bir yapılmakta olup iki seçim arasındaki süre bir dönem olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda söz konusu süreyi herhangi bir sebeple tamamlayamayan kişilerin bir dönem belediye başkanlığı yapma şartını karşılamadığı değerlendirilmektedir.”

### **KONU-6: DAHA ÖNCEDEN İHDAS EDİLMEMİŞ BULUNAN BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI KADROSUNA BELEDİYE BAŞKANI TARAFINDAN GÖREVLENDİRME YAPILAMAYACAĞI HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Mü-

dürlüğü tarafından 05.03.2021 tarihli E-83683335-622.02-332320 sayılı görüş konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Bu itibarla, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesi kapsamında görevlendirilecek belediye başkan yardımcısı kadrosunun ihdas edilmesine ilişkin yetkinin belediye meclislerine verilmiş olduğu göz önüne alındığında; **söz konusu ihdas edilmeyen kadroya ilişkin görevlendirme işleminin belediye başkanı tarafından yapılmasına imkân bulunmadığı değerlendirilmektedir.**”

### **KONU-7: BELEDİYE BAŞKAN VEKİLİNİN İHTİSAS VE DENETİM KOMİSYONLARINDA GÖREV ALMASI HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 07.02.2023 tarihli E-53773008-622.02-5674035 sayılı Belediye Başkan Vekilinin İhtisas ve Denetim Komisyonlarında Görev Alması konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalardan, belediye başkan vekilinin belediye başkanının yetkilerine sahip olması dolayısıyla belediye başkanının da komisyonlarda görev yapmasını engelleyici hüküm bulunmamasıyla birlikte belediye başkan vekilinin; belediye başkanının görev ve yetkisi kapsamında “ihtisas ve denetim komisyonlarında görev yapmak” yönünde bir düzenleme bulunmadığı, 5393 sayılı Kanununun 25 inci maddesi gereği belediyenin bir önceki yıl gelir ve giderleri ile hesap ve işlemleri olduğu göz önüne alındığında

**denetim ve inceleme teorisinin amacına aykırı olacak ve aynı zamanda bağımsızlık, yasallık ve nesnellik ilkeleri ile bağdaşmayacak şekilde bahse konu komisyonlarda görev almasının uygun olmadığı değerlendirilmektedir.**”

### **KONU-8: GÖREVDEN UZAKLAŞTIRILAN BELEDİYE BAŞKANINA YAPILACAK ÖDEMELER HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 23.08.2021 tarihli E-14399437-622.02- 1559924 sayılı Görevden Uzaklaştırılan Belediye Başkanına Yapılacak Ödemeler konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“İlgili mevzuat hükümleri ve yargı kararları incelendiğinde; 5393 sayılı Belediye Kanununun 45 inci maddesi çerçevesinde görevden uzaklaştırılan belediye başkanına aynı Kanununun 47 nci maddesine göre **ödeneginin 2/3'lük kısmının ödeneceği ve bu süre içinde diğer sosyal hak ve yardımlardan yararlanmaya devam edeceği, ancak görevden uzaklaştırma tedbiri kaldırılan belediye başkanına ödeneginin uzaklaştırma tedbiri süresi içinde ödenmeyen 1/3'lük kısmının ödenmesinin mümkün olmadığı, diğer taraftan herhangi bir nedenle tutuklanan veya seçim dönemini aşmayacak biçimde kamu hizmetinden yasaklama cezası alan belediye başkanına tutukluluk veya yasaklama cezası süresi boyunca herhangi bir ödenek verilmesinin mümkün olmadığı değerlendirilmektedir.**”

### **KONU-9: SÖZLEŞMELİ PERSONELİN SAYI VE UNVAN BAZINDA ATAMA YETKİSİNİN BELEDİYE BAŞKANINA AİT OLDUĞU HAKKINDA**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 01.02.2021 tarihli 83683335-929-59674 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılması konulu ..... Belediye Başkanlığına vermiş olduğu görüş yazısında aşağıdaki şekilde konu değerlendirilmiştir.

“Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; Belediyenizde, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesine göre çalıştırılacak sözleşmeli personelin atanması ile hangi unvan-da ve kaç kişi çalıştırılacağı hususunun belediye başkanının takdirinde olduğu, öte yandan, söz konusu personele ilişkin belediye meclisinin görev ve yetkisinin sözleşme ücretini belirlemekle sınırlı olduğu değerlendirilmektedir.”

### **KONU-10: BELEDİYELERİN SEÇİLMİŞ VE ATANMIŞ PERSONELİ İLE DİĞER BELEDİYE PERSONELİNİN YURT DIŞI GÖREVLENDİRİLMELERİNDE DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR**

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü tarafından 21.04.2021 tarihli 23258470/841354 sayılı Yurtdışı Çıkışlar konulu 2021/6 sayılı Genelgesinde aşağıdaki şekilde usul ve esaslar belirlenmiştir.

“Ayrıca, belediyelerin seçilmiş ve atanmış personeli ile diğer belediye personelinin yurt dışı görevlendirilmelerinde aşağıdaki esaslara uyulması gerekli görülmüştür.

1. Belediyelerin bütçelerinden kendi görev ve hizmet konuları dışında harcama yapılamayacağından, görev ve hizmetle ilişkisi olmayan konular için yurt dışı görevlendirme yapılmayacaktır.

2. Görevlendirmeler; azami tasarruf ilkelerine uygun olarak, asgari sayıda personel ve asgari süreler için yapılacaktır.

3. (Değişik: 09.03.2022-2022/5 Genelge) Görevlendirmeler için belediye meclisinden karar alınacaktır. Ancak meclisin olağan toplantı dönemlerine denk gelmeyen zorunlu görevlendirmeler, belediye başkanı tarafından yapılacak ve görevlendirmeye ilişkin olarak belediye başkanınca ilk toplantıda belediye meclisine bilgi verilecektir.

4. Toplantı, kongre, seminer, panel vb. organizasyonlar ile kardeş şehir ilişkileri nedeniyle yapılacak görevlendirmelerde, organizasyonu düzenleyen kuruluş (belediye, belediye birliği veya uluslararası kuruluş vb.) veya resmi makamlar tarafından yapılmış davet yazıları aranacaktır.

5. Yurt dışı görevlendirmeler ve temaslar hakkında belediye meclisine ilk toplantıda bilgi verilecektir.

6. Görevlendirilen personele 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah (yol + yevmiye) giderleri dışında herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.”

### **KAYNAKÇA:**

Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Görüş Yazıları





Mustafa YAVUZ \*

## BELEDİYE ŞİRKETLERİNE İŞÇİ ALIM İLANLARININ TÜRKİYE İŞ KURUMUNA BİLDİRİLME ZORUNLULUĞU

### 1. GİRİŞ

5393 sayılı Belediye Kanununun<sup>1</sup> 70. ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun<sup>2</sup> 26. maddelerine istinaden belediyeler, kendilerine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere göre şirket kurabilmekte veya kurulu şirketlere ortak olabilmektedir. Bu şirketler, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu<sup>3</sup> (TTK) hükümlerine tabi sermaye şirketleri olup, belediyelerin tüzel kişiliğinden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişileridir ve bağımsız bütçeye sahiptir.

Belediye şirketleri esasen yerel hizmetlerin etkin, etkili, verimli ve kaliteli bir şekilde sunulması ve ayrıca mahalli müşterek hizmetlerin ve belde halkının taleplerinin hızlı bir şekilde karşılanmasında başvurulan bir yöntemdir. Bunların yanı sıra 696 sayılı Olağanüstü Hal

Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameyle<sup>4</sup> belediye şirketlerine yeni bir misyon daha yüklenmiştir. Bu misyon da, belediyelerde ve belediye şirketlerinde çalıştırılmakta olanların, belediye şirketlerinde işçi statüsünde istihdam edilme-ye başlanmasıdır. Ayrıca, 696 sayılı KHK ile belediyelere, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4734 sayılı Kamu İhale Kanunundaki<sup>5</sup> bazı limit, şart ve sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle şirketlerine gördürebilmesine imkan sağlanmıştır. Buradan hareketle, diğer özel şirketlerden farklı bir hukuki niteliğe sahip olmaları nedeniyle belediye şirketlerinde işçi alımları için bazı şartlar öngörülmüştür.

Bu şartlardan biri ise belediye şirketlerinin işçi alım ilanlarının Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) bildirilmesi ve söz

1 5393 sayılı Belediye Kanunu, 13.07.2005 tarihli ve 25874 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

2 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu, 13.07.2004 tarihli ve 25531 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

3 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

4 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 24.12.2017 tarihli ve 30280 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

5 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

\* Gümrük ve Ticaret Uzmanı



konusu ilanların Kurum internet sitesinde yayımlanmasıdır. Hal böyle olmakla birlikte, zaman zaman bazı belediyelerin söz konusu yükümlülüğü ihlal ettiği ve işçi alımlarını İŞKUR'a bildirmediği Sayıştay tarafından yapılan denetimlerde tespit edilmektedir.

İşte bu çalışmada, belediye şirketlerine işçi alım ilanlarının Türkiye İş Kurumuna bildirilme zorunluluğu tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

## 2. BELEDİYELERDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN BELEDİYE ŞİRKETLERİNDE İSTİHDAMI

Bir önceki bölümde belirtildiği üzere, belediyelerdeki taşeron işçilerle ilgili olarak 7079 sayılı Kanunla<sup>6</sup> aynen kabul edilen 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameyle, 375 sayılı KHK'ya ek 20. madde eklenmek suretiyle düzenleme yapılmış ve bu maddenin birinci fıkrasıyla, il özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmetleri 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 22. maddesindeki limit ve şartlar ile 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendindeki sınırlamalara tabi olmaksızın doğrudan hizmet alımı suretiyle birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası bu idarelere ait ve halen bu kapsamda hizmet alımı yaptığı mevcut şirketlerinden birine, bu nitelikte herhangi bir şirketi bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete

6 7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun, 08.03.2018 tarihli ve 30354 sayılı mükerrem Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

gördürebilmesine imkan sağlanmıştır. Söz konusu düzenleme kapsamında belediye personel şirketlerinin istihdam edeceği personele ilişkin bazı kriter ve koşullar getirilmiştir.

Öte yandan, ek 20. maddenin son fıkrasında "Bu madde kapsamındaki şirketlerde işçilerin işe alımı, işçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları, ilk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları ve bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları izlemeye ilişkin usul ve esasları belirlemeye Cumhurbaşkanı (Cumhurbaşkanı Hükümet Sistemine geçilmeden önce Bakanlar Kurulu) yetkilidir." hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme istinaden 2018/11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar<sup>7</sup> (Usul ve Esaslar) yürürlüğe konulmuştur.

Anılan Usul ve Esasların 4. maddesinde, şirketlere işçi olarak alınacak kişilerde aranacak şartlar sayılmış<sup>8</sup>, ilgili idarelerce

7 2018/11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar, 28.04.2018 tarihli ve 30405 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

8 Usul ve Esasların "Şirket personeline aranacak şartlar" başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasında;

"Şirketlerde işe alınacaklarda;

1) 5/9/1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiyede Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türk vatandaşı olmak,

2) 18 yaşını tamamlamış olmak,

3) Affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlardan, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlardan mahkûm olmamak,

4) Askerlik durumu itibarıyla;

a) Askerlikle ilgili bulunmamak,

ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak da bu koşullar arasında yer verilmiştir. Mezkûr Esasların 5/1. maddesinde belediyelerin, şirket personeli de dâhil yıllık toplam personel giderlerinin, bunların gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının her yıl, bir önceki yıla ilişkin olarak yeniden değerlendirme oranında artırılması sonucu bulunacak miktarın %40'ını aşamayacağı, bu oranın büyükşehir belediyelerinde %30 olarak uygulanacağı, yıl içerisinde aylık ve ücretlerde beklenmedik bir artışın meydana gelmesi sonucunda personel giderlerinin söz konusu oranları aşması durumunda, cari yıl ve izleyen yıllarda personel giderlerinin bu oranların altına ininceye kadar belediye şirketlerine yeni personel alımı yapılamayacağı, bahsi geçen oranı aşan belediyeler tarafından Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığından izin alınmaksızın şirketlerine işçi alımı yapılamayacağı hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere, belediye şirketlerinde istihdam edilecek personele ilişkin hususlar Usul ve Esaslarda düzenlenmiş, genel çerçeve çizilmiş ve bu bağlamda bahse konusu Usul ve Esaslarda şirket personeline aranacak şartlar, personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınır (azami çalıştırılacak

- b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,  
c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,  
5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmaması.  
6) Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak,  
7) İlgili idarelerce ihtiyaç duyulması halinde belirlenecek işin niteliğine uygun özel şartları taşımak, şartlar aranır.”  
hükmü yer almaktadır.

personelerle ilişkin personel gideri tavanı), personel çalıştırılmasına dayalı hizmetlerin gördürülmesi, harcamaların izlenmesi ve denetimine ilişkin hususlara yer verilmiştir.

### 3. İŞÇİ ALIMLARININ TÜRKİYE İŞ KURUMUNA BİLDİRİLME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

#### 3.1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikteki Düzenlemeler

Kamu kurum ve kuruluşlarının, iş kanunları hükümlerine göre çalıştıracakları sürekli, geçici veya mevsimlik işçilerin istihdamı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik<sup>9</sup> hükümlerine göre Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla yapılmaktadır. Bu Yönetmeliğin 2/1. maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşları işçilerini mutlaka İŞKUR aracılığı ile işe almak zorundadır.

Diğer taraftan, anılan Yönetmelik kapsamında olmayan kuruluşlar zikredilen Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrasında sayılmış olup, bu fıkra da sayılan kapsam dışı kuruluşlar işçilerini belirtilen Yönetmelik hükümlerine tabi olmaksızın alabilmektedir.<sup>10</sup> İlgili hükümde sa-

9 Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, 09.08.2009 tarihli ve 27314 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

10 Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrasında;

“Bu Yönetmelik hükümleri;

a) Birinci fıkranın (b) bendi hariç olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının, il özel idarelerinin, belediyelerin ve bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının **Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler** ile kooperatifler,

b) Bankalar, borsalar ve bunların müessesesi, teşebbüsü, işletme ve iştirakleri ile 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanunu ile kurulmuş ve

yılan kapsam dışı kuruluşlardan birisi de belediyeler, bunların kurdukları veya üye oldukları mahalli idare birlikleri ile bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketlerdir. Dolayısıyla, belediye şirketleri, kural olarak adı geçen Yönetmelik hükümlerine tabi değildir.<sup>11</sup>

*sermayesinin tamamı Hazineye ait kuruluşlar,*

c) 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa göre kurulan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları,

ç) Bu Yönetmelik kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında iş kanunları hükümlerine göre istihdam edilecek daire başkanı, daire başkanı muadili veya daha üst düzey yönetici, tabip, uzman tabip, diş tabibi ve eczacı kadroları,

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında, hukuk müşaviri, müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi, uzman ve aktüer gibi mesleklerde çalışanlar arasından yapılacak işçi alımları,

e) Kamu kurum ve kuruluşlarının proje bazındaki faaliyetlerinde belirli süreli iş sözleşmesine tabi olarak özel nitelik ve uzmanlık gerektiren işler,

f) Üniversite veya bilimsel araştırma kurumu niteliğindeki kuruluşlar ile petrol ve doğalgaz alanında faaliyet gösteren kamu kurum ve kuruluşlarının araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde, bu faaliyetlerin devamı süresiyle sınırlı olarak görev alacak teknik ve uzman personel ile bu kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen ve/veya yürütülen proje bazındaki faaliyetlerde bu faaliyetlerin devamı süresiyle sınırlı olarak çalıştırılacaklar,

g) Millî Saraylar İdaresi Başkanlığının işçi kadrolarına yapılacak alımlar,

ğ) Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan İstanbul Atatürk Kültür Merkezi ve Ankara Cumhuriyet Başbakanlığı Senfoni Orkestrası Konser Alanları işletmeleri için ihdas edilen işçi kadrolarına yapılacak alımlar, için uygulanmaz.” denilmektedir.

11 Belediye şirketlerinin Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine tabi olmamasının bir sonucu olarak; bu Yönetmeliğin “Taleplerin Kurum tarafından karşılanma esasları” başlıklı 10. maddesindeki, ön lisans ve lisans düzeyindeki işçi taleplerinin KPSS puanıyla, aynı eğitim düzeyindeki engelli işçi taleplerinin EKPS puanıyla, ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi talepleri ile temizlik hizmetlerinde, güvenlik ve koruma hizmetlerinde, bakım ve onarım hizmetlerinde, eğitim şartı aranmaksızın kömür ve maden işletmelerinin yeraltı işlerinde çalıştırılacaklara ilişkin taleplere gönderilecek adayların ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmesi; “Duyuru” başlıklı 16. maddesindeki, sınav gün, saat ve yer ile sınava katılmaya hak kazanan adayların, kamu kurum ve kuruluşunun internet sitesinde duyurulması; “Sınav ve işe alım süreci” başlıklı 17. maddesindeki, kamu kurum ve kuruluşlarının işe yerleştirilecek kişileri, İŞKUR tarafından gönderilen listelerdeki adaylar arasında yazılı veya sözlü yöntemlerden biri veya ikisi kullanılarak, mesleki bilgi ve becerilere ilişkin konulardan yapacağı sınav ile belirlemesi, ancak temizlik hizmetleri, güvenlik ve koruma hizmetleri, bakım ve onarım hizmetleri için yapılacak alımlarda kura sonrası sade-

Yönetmelik düzenlemesinde belediye şirketlerinin işçi alımları Yönetmelik kapsamı dışında tutulmakla birlikte bu şirketler, işe alım süreci ile ilgili bazı yükümlülüklere tabi kılınmıştır. Nitekim Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin kapsam dışı kuruluşları düzenlediği 2. maddesinin ikinci fıkrasının son paragrafında “**Ancaak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır.**” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm gereğince, belediye şirketlerinin işçi alım ilanlarını İŞKUR’a göndermesi ve söz konusu ilanların İŞKUR’un internet sitesinde yayınlanması gerekmektedir.

### 3.2. İçişleri Bakanlığının 28.04.2018 Tarihli ve 9483 Sayılı Genelgesi

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nün 28.04.2018 tarihli ve 9483 sayılı “Mahalli İdare Şirketlerine Yeni İşçi Alımı” başlıklı Genelgesinde<sup>12</sup> de, belediye şirketlerinin yeni işçi alımlarında Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca işçi alım

ce sözlü yöntem kullanılarak sınav yapılması; “Sınav sonuçlarının ve yerleştirmelerin Kuruma bildirilmesi” başlıklı 22. maddesindeki, kamu kurum ve kuruluşlarının, sınavı asıl ve yedek olarak kazananlar ile başarısız olanları ve varsa sınava katılmayanları, sınav sonucunun açıklanmasını izleyen beş gün içinde liste halinde İŞKUR’a bildirmesi şeklindeki usullere uygun olarak hareket etme gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır.

12 <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/2--ilg--b-20200929125117.pdf> (Erişim-05.07.2023).

ilanlarının duyuru amacıyla İŞKUR İl Müdürlüklerine gönderilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

### 3.3. Genel Değerlendirme

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve İçişleri Bakanlığının 28.04.2018 tarihli ve 9483 sayılı Genelgesi uyarınca anılan Yönetmelik kapsamı dışında bulunmakla beraber belediye şirketlerinin işçi alım ilanlarının duyuru amacıyla İŞKUR'a bildirilmesi ve bu ilanların adı geçen Kurumun internet sitesinde yayımlanması mecburidir.

Her ne kadar İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslarda, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe atıfta bulunulmamışsa da, özel düzenleme olması hasebiyle Yönetmelik hükmü gereğince belediye şirketlerinin işçi alımı ilanlarını İŞKUR'a göndermesi gerekmektedir. Bu ilanlar, İŞKUR'un internet sitesinde "Kurum Dışı Kamu İşçi Alım İlanları" kısmında<sup>13</sup> yayınlanmakta, ancak anılan Kurum aracılığı ile herhangi bir başvuru alınmamakta ve bu sürece ilişkin yine İŞKUR tarafından başkaca bir işlem yapılmamaktadır. Dolayısıyla, belediye şirketlerinin işçi alımlarına dair İŞKUR'un yükümlülüğü, mezkûr Yönetmeliğin verdiği yetki çerçevesinde yalnızca işçi alım ilanlarını internet sitesinde yayımlamaktır.

13 <https://www.iskur.gov.tr/baglanti/kurum-disi-kamu-isci-alimi-ilani/> (Erişim-05.07.2023).

### 3.4. Sayıştay'ın Tespitleri

Sayıştay tarafından belediye şirketleri nezdinde yapılan denetimlerde bazı şirketlerin, çeşitli unvan ve kadrolar için yapılan işçi alımlarını İŞKUR'a bildirmedikleri ve bu alımlara dair ilanların İŞKUR'un internet sitesinde yayımlanmadığı, şirkete alınacak yeni işçilerin ihtiyaca göre şifahen belirlenip istihdam edildiği tespit edilmiş; ayrıca bu uygulamanın işçi alımlarında liyakatin, objektifliğin ve şeffaflığın ortadan kalkmasına ve işçi istihdamında rekabetin sağlanamamasına neden olduğu değerlendirilmesinde bulunulmuştur.<sup>14</sup>

### 3.5. İşçi Alım İlanlarını İŞKUR'a Bildirmeyen Belediye Şirketleri Hakkında Uygulanacak Yaptırım

İşçi alım ilanlarını İŞKUR'a göndermeyen kamu kurum ve kuruluşları ve dolayısıyla belediye şirketleri için 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun<sup>15</sup> idari yaptırım öngörülmüştür.

Nitekim anılan Kanunun 20. maddesinin birinci fıkrasının (o) bendinde, İŞKUR aracılığı olmaksızın işçi istihdam edebilen kamu kurum ve kuruluşlarından işçi alım ilanını İŞKUR'a göndermeyenlere her bir işçi için bin Türk lirası idari

14 i) <https://www.sayistay.gov.tr/reports/9Jo9D5OYk7-ankara-buyuksehir-belediyesi-anfa-guvenlik-hizmetleri-ve-sistemleri-limited-sirk>

ii) <https://www.sayistay.gov.tr/reports/9XQWOR7QpN-izmir-menemen-belediyesi-meta-su-insaat-tasimacilik-unlu-mamuller-turizm-san-tic>

iii) <https://www.sayistay.gov.tr/reports/0wgvnOZgLL-beltur-asbuyuk-istanbul-egitim-turizm-ve-saglik-yatirimlari-isletme-ve-ticaret-a>

(Erişim-05.07.2023).

15 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, 05.07.2003 tarihli ve 25159 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.



para cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu tutar, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun<sup>16</sup> mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırıldığında zikredilen para cezası, 2023 yılında her bir işçi için 5.958 TL olarak uygulanmaktadır. Bahsi geçen idari para cezası, İŞKUR ile çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince verilmektedir.

Söz konusu idari para cezasının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde İŞKUR veznesine veya hesabına ödenmesi gerekmektedir. Bu süre içinde ilk taksit peşin ödenmek koşulu ile bir yıl içinde borcun tamamının 4 eşit taksitte ödenme imkanı bulunmaktadır. Ayrıca, tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içerisinde İŞKUR veznesine veya hesabına ödenmesi halinde idari para cezasından 1/4 oranında peşin ödeme indirimi uygulanır. Taksitlendirme işlemi yapılması halinde ise 1/4 oranında peşin ödeme indirimi uygulanmaz.

Öte yandan, haklarında idari para cezası uygulanan belediye şirketleri, kararın kendilerine tebliği tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde sulh ceza hâkimliğine başvurabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde ise idari para cezası kararı kesinleşir (5326 sayılı Kabahatler Kanunu<sup>17</sup> md. 27). Uygulanan para cezasının tutarı 3.000 TL ve üstünde olduğundan, sulh ceza hâkiminin kararına karşı da kararın öğrenildiği günden itibaren 7 gün içinde itirazda bulunabilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.

16 213 sayılı Vergi Usul Kanunu, 10-12.01.1961 tarihli ve 10703-10705 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanmıştır.  
17 5326 sayılı Kabahatler Kanunu, 31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

(5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu<sup>18</sup> md. 268, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu md. 28/10).

### 3.6. Belediye Şirketlerinin İşçi Alımının Adil ve Şeffaf Bir Şekilde Yapılmasını Sağlayacak Diğer Tedbirleri Alması

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kapsam dışı kamu kurum ve kuruluşları ve dolayısıyla belediye şirketleri, aynı hüküm uyarınca işçi alımını İŞKUR'a bildirme ve bu Kurumun internet sitesinde yayınlanmasını sağlama yanında işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de almakla mükelleftir. Söz konusu tedbirleri alma yükümlülüğü ise işçi alımını yapan kuruluşa (belediye şirketine) aittir.

Ancak hemen belirtilim ki, işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması için hangi tedbirlerin alınması gerektiği ile ilgili olarak Yönetmelikte veya başka bir idari düzenlemede açık bir kural bulunmamaktadır. O halde, mevcut düzenlemeler ışığında belediye şirketleri, işçi alım ilanını İŞKUR aracılığıyla yayınlamak dışında, işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması düzenlemesi somut kriterlere bağlanmadığı için işe alım sürecinin nasıl işletileceği konusunda oldukça serbest bir şekilde hareket edebilme imkanına sahiptir.

Yeri gelmişken değinmek gerekir ki, belediye şirketlerinin personel alımları-

18 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.



nın adil ve şeffaf bir şekilde yapılması yönünde Kamu Denetçiliği Kurumuna yapılan başvuru üzerine alınan 21.02.2022 tarihli ve 2021/14322 başvuru numaralı Ombudsmanlık Kararında; belediye şirketlerinde işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılması için gerekli olan tedbirlere ilişkin çerçevenin belirlenerek düzenleme haline getirilmesine yönelik ilgili idarelerle ortak çalışma yürütülmesi hususunda Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığına tavsiyede bulunulmuştur.<sup>19</sup>

#### 4. SONUÇ

İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar gereğince belediyeler, şirket personeli de dâhil yıllık toplam personel giderlerinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirleri toplamının %40'ını (büyükşehir belediyelerinde %30'unu) aşmaması ve işe alınacaklarda aranan genel nitelikteki şartların karşılanması kaydıyla şirketlerinde işçi statüsünde personel istihdam edebilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına, iş kanunları hükümlerine göre çalıştırılmak üzere, sürekli veya geçici işçi alınmasına ilişkin usul ve esaslar, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. Anılan Yönetmeliğin "Kapsam" başlıklı 2/2. maddesinde, belediyelerin Türk Ticaret Kanunu hü-

kümlerine göre kurdukları şirketlerin bu Yönetmelik hükümlerine tabi olmadığı, ancak söz konusu şirketlerin işçi alım ilanlarının Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) bildirilmesinin zorunlu olduğu, bu ilanların İŞKUR'un internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulacağı, kamu kurum ve kuruluşlarının işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alması gerektiği hükme bağlanmıştır.

Durum böyle olmakla birlikte, Sayıştay tarafından yapılan denetimlerde bazı belediye şirketlerinin, çeşitli unvan ve kadrolar için yapılan personel alımlarını İŞKUR'a bildirmediği ve dolayısıyla bu alımlara dair ilanların anılan Kurumun internet sitesinde yayınlanmadığı tespit edilmiştir.

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun uyarınca işçi alım ilanını İŞKUR'a göndermeyen belediye şirketlerine ise her bir işçi için 2023 yılında 5.958 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

Belediye ve belediye şirketi yöneticilerinin herhangi bir mali, hukuki ve cezai sorumlulukla karşı karşıya kalmaması için işçi alım ilanlarının İŞKUR'a bildirilmesi, bu ilanların anılan Kurumun internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulması ve işçi alımının adil ve şeffaf bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirlerinin alınması ve uygulanması menfaatlerine olacaktır.

#### KAYNAKÇA

213 sayılı Vergi Usul Kanunu (10-

<sup>19</sup> <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Download?url=20210825\200678\Yayin\Karar-2021-14322.pdf&tarih=2022-02-21T12:05:28.411576> (Erişim-05.07.2023).

12.01.1961 tarihli ve 10703-10705 sayılı R.G.).

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu (22.01.2002 tarihli ve 24648 sayılı R.G.).

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (05.07.2003 tarihli ve 25159 sayılı R.G.).

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu (13.07.2004 tarihli ve 25531 sayılı R.G.).

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu (17.12.2004 tarihli ve 25673 sayılı R.G.).

5326 sayılı Kabahatler Kanunu (31.03.2005 tarihli ve 25772 sayılı mükerrer R.G.).

5393 sayılı Belediye Kanunu (13.07.2005 tarihli ve 25874 sayılı R.G.).

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).

7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararna-

menin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun (08.03.2018 tarihli ve 30354 sayılı mükerrer R.G.).

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (24.12.2017 tarihli ve 30280 sayılı R.G.).

2018/11608 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki İl Özel İdareleri, Belediyeler ve Bağlı Kuruluşları ile Bunların Üyesi Olduğu Mahalli İdare Birliklerinin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmetlerinin Gördürülmesine İlişkin Usul ve Esaslar (28.04.2018 tarihli ve 30405 sayılı R.G.).

Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (09.08.2009 tarihli ve 27314 sayılı R.G.).

<https://www.sayistay.gov.tr>

<https://kararlar.ombudsman.gov.tr>

<https://webdosya.csb.gov.tr>

<https://www.iskur.gov.tr>



Ahmet SANDAL\*

## BELEDİYELERDE STRATEJİK PLANLAMA VE PERFORMANS YÖNETİMİ

### 1. GİRİŞ:

Kamu yönetiminde ekonomiklik, etkinlik, verimlilik, performans gibi kavramlar 5018 sayılı Kamu Yönetimi Kanununun 2003 yılında kabul edilerek yasalaşmasından sonra Ülkemizde daha fazla gündem oluşturmaya başlamıştır. Söz konusu bu Kanun ile birlikte performans yönetimi ve denetimi kavramı da kamu yönetimi literatürüne girmiştir. Ancak, 2003 yılından bugüne aradan bunca zaman geçmesine rağmen, ne performans yönetimi ve denetimi ve ne de ekonomiklik, etkinlik ve verimlilik gibi kavramların tam olarak gerçekleştirildiğini söylemek mümkün değildir. Esasında kamu kaynaklarının israf edilmemesi ve Devlet bütçesinin yerli yerince kullanılması için kamuda performans yönetimi ve denetimi şarttır. Aynı zamanda bir bütün olarak yerel yönetimlerde ve özellikle de belediyelerde performans yönetimi ve denetimi daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü israf ve kaynakların etkisiz kullanımının büyük kısmının belediyelerde meydana geldiğini müşahade etmekteyiz.

Bu yazıda belediyeler özelinde önemli ve güncel bu konu hakkında bilgi ve açıklamalarda bulunulacaktır.

### 2. PERFORMANS YÖNETİMİ VE DENETİMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLARIN AÇIKLANMASI:

**a) Performans:** Türk Dili Kurumu sözlüğünde performans sözcüğünün karşılığı olarak “başarım” şeklinde bir kelime mevcuttur. Başka sözlüklerde performans sözcüğü için “herhangi bir başarı, elde edilen iyi sonuç, bir şeyin değerini belirleyen nitelikler, herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü, kişinin yapabileceği en iyi derece, herhangi bir eseri, oyunu, işi ve benzerlerini ortaya koyarken gösterilen başarı” şeklinde tanım ve açıklamalar mevcuttur. Sözlük anlamı bu tanım ve açıklamalarda mevcut olan performansın bir de ıstilahi (mesleki) manası vardır. Zaten, bu yazıda da esas alınan mana da mesleki manadır. Performans “bir kurumun ya da bir personelin maksat ve hedeflere ulaşmada gösterdiği başarı ve etkinlik, iş yapma, icra edebilme kabiliyeti ve dönem sonunda elde edilen sonuçlardır.”

\* Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, İç Denetçi & Etik Eğiticisi & Kamu Yönetimi Uzmanı

Performans esasında ekonomiklik, etkinlik, verimlilik ve etkililiğin sayısal ya da niteliksel ölçümünü gösteren sonuçlar dizgesidir. Performansta önem taşıyan bir husus da somut, ölçülebilir ve tarafsız sonuçlara ulaşmaktır. Kamu yönetiminde birim ya da personel için belirli hedefler konulmuş ve programlar hazırlanmışsa, bu hedeflere ulaşılması ve programların gerçekleştirilmesi performansın sağlandığının nesnel bir göstergesidir.

Performans, hem kurumun bir bütün olarak tamamını ve hem de ayrı ayrı personeli ilgilendiren bir kavramdır. Bu kavramın kurum bazında ölçülmesi kolay olsa da birey bazında ölçüm ve değerlendirmesi kolay değildir. Kolay olması için, her bir personel için kriter ve kuralların önceden konulması ve yıl içerisinde ölçülmesi ve yıl sonunda da değerlendirilmesi gerekir. Uygulamada birçok kurumda personel performans ölçüm ve değerlendirilmesi yapılamamaktadır. Belediyelerde de bu hususta aynı sorun mevcuttur. Bu yazı da zaten bu sorunu analiz etmek ve çözüm yolları göstermek maksadıyla kaleme alınmıştır. Kurumların performans durumları da ilgili faaliyet raporlarından görülebilmektedir. Peki, faaliyet raporları ne kadar gerçekçidir? Bu da ayrı bir mesele olarak orta yerde durmaktadır.

Anlaşılabacağı üzere “performans ve performans yönetimi” sözde kolay, uygulamada zor bir konudur.

**b) Performans Yönetimi:** Devlet Planlama Teşkilatının 2000 yılında hazırladığı “Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporunda” performans yönetimi şu şekilde tanımlanmıştır:

“Yönetimin planlama ve denetim faaliyetlerinin daha geniş bir çerçevede ve performans kavramındaki gelişmeler ışığında uygulanmasına yönelik çağdaş bir yönetim anlayışıdır.”

Performans yönetimi esasında bir süreçtir, bir yöntemdir. Kurumun misyon ve vizyonunun gerçekleştirilmesinde bir süreç ve yöntemdir. Bu süreçte kurum kaynakları ve insan gücü potansiyelinin en etkin bir şekilde kullanılmaya azami gayret gösterilir. Bunun için baştan itibaren seçme ve eleme metodu kullanılır. En iyi teknik ve idari personel seçilir ve sisteme (performans sistemine) ayak uyduramayan diğer personel ise elenerek hedefe varılmaya çalışılır.

Performans yönetimi kamu kurumlarından önce özel sektör işletmelerinde geliştirilmiş bir yönetim anlayışıdır. Bu anlayışta kârlılığa odaklanılır. Kâr, satış fiyatı ile maliyet arasındaki farktır. Kârı artırmak için, iki husus gereklidir: 1-Satış fiyatının artırılması, 2- Maliyetin azaltılması. Satış fiyatının artırılması rekabetçi bir ortamda mümkün olmadığı için işletmeler maliyetin azaltılmasına yoğunlaşmışlardır. Bu da etkinlik, etkililik ve verimlilik konusunu yani bir bütün olarak performans yönetimini gündeme getirmektedir.

Kamu yönetiminde kârlılık esas olmadığı halde, performans yönetimine neden ihtiyaç duyulmuştur? Bu sorunun cevabı bütçelerin yetersizliği, kısıtlılığı ve kamu kaynaklarının bir emanet olduğu fikriyle açıklanabilir. Gerçekten de kamu bütçesi tüm ihtiyaçları karşılayacak miktarda değildir. Kamu bütçesini oluşturan kaynaklar Milletın vergileriyle oluşturulmakta olup netice itibarıyla bir emanettir. Bu iki

husus itibariyle performans yönetimi gereklidir. Çünkü, performans yönetimiyle bütçe ve kaynakların en akılcı, en verimli ve en etkin kullanımı sözkonusudur. Bu itibarla kamuda da performans yönetimi elzemdir. Belediye yönetimleri kamu yararı için elbette bazı özel durumlarda kamu kaynaklarının kullanımında kârlılığı ve etkililiği dikkate almasalar da çoğu zaman kârlılık ve etkililik gündemde olmalıdır.

Yukarıda anlattıklarımız hususlar performans yönetiminin geniş manadaki tanım ve açıklamasıdır. Dar manada performans yönetimi denildiğinde ise, daha çok performans değerlendirmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarında, (bu yazımın özelinde düşünüldüğünde belediyelerde) görev yapan personelin değerlendirmesi akla gelmektedir. Bu yazı boyunca performans yönetimi denildiğinde geniş manada tanım ve açıklama akla gelmeli ve “kurumun planlama, uygulama, denetim, kontrol, izleme, bilgi iletişim ve tüm faaliyetlerinin performans kavramındaki gelişmeler ışığında yönetilmesi ve insan kaynakları ile tüm diğer kaynak ve bütçesinin en optimum ve en ideal bir tarzda kullanılması” anlaşılmalıdır.

Bu bakış açısıyla kamudaki performans yönetiminde şu altı husus mutlak surette yer almalıdır.

1)Performans yönetimini Adan Z'ye, tabandan tavana kurumun tüm çalışanlarına anlatmak ve farkındalık oluşturmak.

2)Etik değerler ve kurum misyonuna bağlılık kültürü oluşturmak.

3)Risk odaklı bir yönetim sergilemek.

4)Bilgi teknolojilerine dayalı yüksek bir iletişim yanında insani (sosyal) yönü kuvvetli iletişimi de sağlamak.

5)Performans ölçüm ve değerlendirme sistemini kurmak.

6)Performans denetimini gerçekleştirmek.

**c) Performans Denetimi:** Performans yönetiminin en önemli parçası performans denetimidir. Performans denetimi “kamu kurum ve kuruluşlarının (bu yazımız özelinde düşünüldüğünde belediyelerin) finansal yönetiminin ekonomi, etkinlik ve verimlilik yönlerinden denetlenmesi” olarak tanımlanmaktadır. Performans denetimi bağımsız bir şekilde ve kurumların kapasitelerinin geliştirilmesine yardımcı olmak amacıyla uygulanmaktadır. Performans denetiminde, kurumun işlerini etkin bir şekilde gerçekleştirip gerçekleştirmediğine, işlerin ekonomik yöntemler kullanılarak verimli bir şekilde sağlanıp sağlanmadığına, israflar ya da kurum zararı olup olmadığına ve benzeri konulara bakılır.

Performans denetimi rutin ve sıradan bir denetim değildir ve analitik düşünceye dayalıdır. Bu bakış açısından dolayı, “girdiler ve eylemler değerlendirildiğinde azami kaliteli çıktı alınmış mıdır?” “Tamamlanan işler daha ekonomik şekilde yapılabilir miydi?” “Proje girdileri en ekonomik şekilde mi sağlanmıştır?” “İnsan, finans ve malzeme kaynakları ekonomik şekilde mi kullanılmıştır?” “Yönetim faaliyetleri mantıklı yönetim ilkeleri ile mi gerçekleştirilmiştir?” şeklindeki sorular denetimde mihenk noktalarını oluşturur.

**d) Stratejik Plan:** Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağı-



lımlarını içeren plandır. Belediyelerde de bu plan mevcut olmalıdır.

#### e) Performans Odaklı Bütçeleme:

Kamu kurum ve kuruluşlarının bütçelerini, stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlamalarına performans odaklı bütçeleme denilir. Bu bütçelemede ekonomiklik, verimlilik ve etkinlik esastır. Elbette belediyeler de bu hususta aynı odaktan hareket etmelidir.

#### f) Ekonomiklik, Verimlilik ve Etkinlik:

Ekonomi yapılan işlerin zamanında, kaliteli ve mümkün olan en az bedelle yapılmasını içermektedir. Ekonomiklik zamanla, kaliteyle ve bedelle ilgili bir kavramdır. Ekonomiklik genel olarak satış hasılatının maliyete bölünmesiyle ortaya çıkan bir değerdir.

Verimlilik kullanılan kaynaklar ile elde edilen çıktılar arasındaki bağıntıyla ilgilidir. Mevcut kaynaklarla azami çıktılarının elde edilmesi ve/veya en az kaynakla gerekli çıktılarının elde edilmesi durumunda verimlilik sözkonusudur. Verimlilik ile ekonomiklik mal alımları, kaynak kullanımı ve yönetim faaliyetleri gibi bazı durumlarda karıştırılabilmektedir.

Verimlilik çıktının girdiyle bölünmesi suretiyle elde edilen bir değerdir. Verimlilik kurumsal performansın fiziksel bir ölçümüdür.

Etkinlik kelime karşılığı itibariyle iş üretme, faaliyet yapma anlamına gelir. Etkinlik, ekonomikliği ve verimliliği de içine alan geniş bir kavramdır. Etkinlik hedeflenen faaliyetlerin zamanında ve belirlenen şekilde yapılmasıdır. Etkinlik hedefler ile çıktılar ve etkiler arasındaki

bağıntıyla ilgilidir. Etkinlik değerlendirilmesinde programların hazırlanması, karar alma ve uygulama sistemleri, gerçekleştirilen işler ve yatırımların değerlendirilmesi öncelikli konular arasındadır.

Performans yönetiminde çıktılarının ekonomi, etkinlik ve verimlilik açısından gerekli etkiyi gerçekleştirip gerçekleştirmediğini değerlendirdiği gibi, bu çıktılar elde edilirken kullanılan kaynakların da verimli ve ekonomik şekilde kullanılıp kullanılmadığını değerlendirmesi sağlanmaktadır.

#### g) Performans Ölçümü:

Performans denildiğinde hemen peşinde iki husus akla gelmektedir. Bunlar ölçme ve değerlendirmedir. Nerede performans gündeme gelse, orada ölçme ve değerlendirme gündeme gelir. Performans ölçümü, bir kurumun ya da personelin etkinlik ve çalışma durumunun izlenmesi, rapor, tutanak ve benzeri belgeler ile kayıt altına alınmasıdır. Belediyeler performans ölçümüne özel önem vermelidir. Çünkü kıt kaynaklar hareket ederek yöre halkının mahalli müşterek ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Ne kadar çok performans ölçümü ve performans riayet edilirse tasarruf edilmiş ve artan kaynaklarla da yöre halkının ihtiyaçlarına hizmet edilmiş olur.

Performans ölçümlerinde, kurumun ya da personelin kaynakları, gelirleri, giderleri, ürünleri ve yapılan tüm iş ve işlemler kayıt ve gözetim altına alınır. Bunlar teorik olarak böyledir. Kamu kurumlarında kayıtlı ve muntazam performans ölçümü sözkonusu değildir. Performans ölçümü daha çok özel işletmelerde uygulanmaktadır. İşletmeler kârlarını maksimize etmek, ayakta kalmak ve

rakip firmalarla yarışabilmek için performans ölçümüne ihtiyaç duyarlar.

Performans konusunda 2003 yılında hazırlanan Sayıştay Raporu'na göre performans ölçümü şu şekilde açıklanmıştır: "Bir kurumun önceden belirlenen amaçlara ve hedeflere göre ortaya çıkan ürünleri, hizmetleri ve/veya sonuçları birlikte değerlendirmesine yönelik analitik bir süreçtir. Performans ölçümü bir kurumun kullandığı kaynakları, ürettiği ürün ve hizmetleri, elde ettiği sonuçları takip edebilmesi için düzenli ve sistematik biçimde veri toplaması, bunları analiz etmesi ve raporlaması olarak tanımlanmaktadır." Bu açıklama ve tanımlarda kurumsal performans öne çıkmaktadır.

Bu açıklamalardan çıkan sonuca göre, performans ölçümü, kurumların ya da belediyelerin önceden belirlenen hedeflerine ve maksatlarına ne ölçüde ulaşıldığını belirleyen bir çalışmadır.

**h) Performans Değerlendirmesi:** Bir kurumda ya da belediyede görev yapan personelin çalışma ve etkinliğinin belirli form ve belgeler üzerinden periyodik olarak değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmede personelin temsil yeteneğinden başlanarak, verimlilik ve çalışma kapasitesi, kendisini iade yeteneği, bilgi ve tecrübesi, amirlerine ve astlarına karşı davranış şekilleri, öğrenme ve kendisini yetiştirme kabiliyeti, başardığı ya da başaramadığı işler ve benzeri hususlara göre kapsamlı değerlendirmeler yapılır.

Performans değerlendirme genelinde bir yıl üzerinden gerçekleştirilir. Performans değerlendirmesinin genelde üç maksadı bulunmaktadır. Birincisi, personelin iş başarımlarını hakkında bilgi sahibi olmaktır. İkinci maksadı,

personelin ücret artışı ve yükselmesi için bir kriter (ölçüt) ve tespit (bulgu) elde etmektir. Üçüncüsü ise personele gerekli yön vermektir. Başarılı ise başarısını daha da artırması, başarısız ise bunu gidermesi için personele yön vermektir.

Bütün bunların yerine getirilmesi ancak performans yönetimi süreci ve yöntemleriyle olur.

### 3. PERFORMANS YÖNETİMİ SÜRECİ VE YÖNTEMLERİ:

Performans yönetimi süreci, esasta kuruluşun insan kaynaklarının tecrübeli, yetişmiş ve ehil olmalarına dayanan bir süreçtir. Bu süreçte yönetim, hem bireysel ve hem de ekip olarak kapasite geliştirmeye ve en fazla verim ve etkinliği sağlamaya çalışır. Performans yönetiminde bu maksada bir seçim ve değerlendirme sözkonusudur. Performans yönetimini uygulayan her kurum, teşkilat yapısını, insan kaynaklarını ve fiziki imkanları ile bütçesini en optimum şekilde ayarlamak durumundadır.

Performans yönetimi sürecinde önem taşıyan aşamalar şu şekilde sıralanabilir:

a) Planlama: Kurumun (belediyelerin) hedef ve maksatlarına ulaşmak için yapılması gereken iş ve işlemler, yıllık (kısa vade), 5-10 yıllık (orta vade) ve 10 yılıktan fazla (uzun vade) şeklinde planlara tabi tutulur.

b) Programlar: Yukarıda yıllık ya da çok yıllık hazırlanan planlar yıllık programlar şeklinde kısım kısım gerçekleştirilir. Bunun için her yıl Ocak ayı başlamadan önce program hazırlanır ve yürürlüğe konulur.

c) Uygulamalar: Plan ve programların hayata geçirilmesidir.

d) Kontroller: Uygulamalar sırasında gerçekleştirilen takip ve değerlendirme-lerdir.

e) Önlemler: Uygulamalar sırasında ortaya çıkan aksaklık ve hatalar için tedbir alınması gerekmektedir. Bu tedbirlere göre yeniden plan ve program yapılır.

Belediyelerde performans yönetimi sürecindeki bu aşamalar gerçekleştirilirken şu hususlara öncelikli ve özellikle yer verilmelidir.

a) Eğitim: Hizmetiçi eğitim mutlak surette tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulanmalıdır. Bu eğitimin özellikle profesyonelce yürütülmesi ve yılın en uygun zamanında gerçekleştirilmesi gerekir.

b) Ödüllendirme: Çalışanların motivasyonunu artırmak için periyodik ve adil bir ödüllendirme sistemi oluşturulmalıdır.

c) Özendirme: Tüm çalışanların heyecan ve motivasyon içerisinde tutulması ve yönetime her kademede dahil edilecek şekilde hazır bulundurulmalıdır.

d) Rol-model: Yöneticiler liderlik özelliği göstermelidir. Doğru işi doğru bir şekilde yapmaya özen göstermeli ve bu halleriyle örnek alınacak konuma gelmelidirler.

e) Etkili iletişim: Astarlar ve üstler arasında sürekli ve etkili bir iletişim ağı oluşturulmalıdır.

f) Cezalandırma: Hiç istenmese de son çare ve son bir tedbir olarak cezalandırma kuvvetli ihtimal olarak yönetim metodu olarak yerini almalıdır. İhtimal dahilinde gündemde olan bir cezalandırma (yaptırım) metodu performans yöne-

timinde (özellikle kamu kurumlarında) vazgeçilmez önemdedir.

Özel sektörde geliştirilen performans yönetimi yöntemleri aynı zamanda kamuda ve özellikle de belediyelerde uygulanabilir mi? Bu soruya “tam olarak olmasa da, genel hatları itibariyle uygulanabilir” diye cevap vermek olasıdır. Performans yönetimini esas olarak bazı iş geliştirme yöntemlerini bir araya getirilerek, etkinlik, verimlilik ve ekonomiklik sağlama olarak düşündüğümüzde elbette özel sektördeki iş geliştirme yöntemlerini alıp da kamuya adapte etmekte fayda vardır.

Performans yönetimi yöntemleri denildiğinde iş geliştirme ve başarı sağlama yöntemleri akla gelmelidir. Tabii bunun içerisinde performans değerlendirme yöntemleri de bulunmaktadır. Kamu kurumlarının bizzat kendisinin ya da çalışanlarının ekonomik, mali ve etkinlik yönünden değerlendirilmesi ve buna göre karar almak, gelecek uygulamalara elde edilen değerlendirme ışığında yön vermek için sürekli yeni yöntemler geliştirmek gerekmektedir. Bu performans yönetiminin esas mantığında yer almaktadır.

Performans yönetimi yöntemleri hedef alınan maksada göre değişiklik arz etmektedir. Bu yöntemler arasında kamu kurum ve kuruluşları, maksatlarına, çalışanlarının özelliklerine ve yapısal durumlarına göre tercih yapılmalıdır. Performans yönetimi yöntemleri dengeli bakış, sıralama, derecelendirme, bütünsel bakış, öz değerlendirme, karmaşık değerlendirme ve benzeri adlar almaktadır.

Özel sektörde dengeli bakışla performans değerlendirme yönteminde, yalnızca mali ve ekonomik göstergeler dikkate

alınmaz. Kapsamlı bir şekilde performans ölçümü yapılarak büyüme ve yeniliklere de bakılarak karar verilir. Sıralama yönteminde, performans yönetimin hedef ve maksatları sıralanıyor ve buna ulaşılıp ulaşılmadığına bakılıyor. Derecelendirme de de maksat ve hedeflere puan ve ağırlık verilerek bunlara ne ölçüde ulaşılp ulaşılmadığı değerlendiriliyor. Bütünsel bakışta, kamu kurum ve kuruluşları adeta 360 derece dikkate alınarak, her yönüyle değerlendiriliyor. Bu yöntemde çalışanın performansı, amirinden, iş arkadaşlarından, paydaşlardan, yararlanıcılardan, vatandaşlardan ve kendisinden elde edilen bilgi ve belgeler ışığında ölçülüyor. Öz değerlendirmede performans daha dar bir çerçevede belirleniyor. Bu yöntemde anketler ve benzeri yöntemlerle bizzat çalışandan alınan bilgilere bir sonuca varılıyor. Karmaşık değerlendirmede ise birçok yöntem bir arada kullanılıyor.

Performans yönetimi denildiğinde yalnızca personelin performansının değerlendirilmesinin akla gelmesi doğru bir yaklaşım değildir. Performans yönetimi denildiğinde hem bütün olarak kurumun değerlendirilmesi ve hem de ayrı ayrı olarak tüm kurum personelinin değerlendirilmesi akla gelmeli ve buna göre yöntemler geliştirilmelidir.

#### 4. PERFORMANS YÖNETİMİN MAKSADI:

Performans yönetiminin maksadı, ister kamu sektöründe (özellikle de belediyelerde), isterse özel sektörde olsun, çalışanların kurum ya da şirkette hedefleri doğrultusunda en etkin bir şekilde çalıştırılması ve kurum ya da şirket bütçesi ve kaynaklarının en ideal bir şekilde kurum ya da şirket hedefinde kullanılmasıdır.

Performans yönetimini dar manada ele alıp da yalnızca personel değerlendirmesi olarak gördüğümüzde, performans yönetimin şu üç maksada yönelik olduğu anlaşılmaktadır.

- a) Personelin iş başarımlı düzeyi ve çalışmalarını hakkında bilgi sahibi olmak.
- b) Personelin ücret artışı, ödüllendirilmesi ve yükselmesi için bir kriter ve tespit belirlemek. Personelin başarısızlık durumlarında gerekli tedbirleri almak.
- c) Personelle geleceğe dair yön vermek.

Belediyelerde performans yönetimi bunlarla birlikte şu maksatlara da yönelindiğinde performans yönetiminin geniş manada ele alınıyor demektir.

- a) Adaletli bir yönetim oluşturmak ve ehil kadrolar atamak.
- b) Kurumda etik kültürü oluşturmak ve etik ortamı meydana getirmek.
- c) Yöneticiler ve çalışanlar arasında çağdaş yönetim metotları (yönetişim, katılımcı yönetim ve benzeri yönetim metotları) geliştirmek.
- d) Kurumun güçlü ve zayıf yanlarını belirleyerek, güçlü yanların daha da güçlendirilmek, zayıf yanların alınan tedbirlerle giderilerek güçlendirilmek.
- e) Eğitim ve kariyer planlaması yaparak kurum çalışanlarını motive etmek.
- f) Birim bazlı değil, proje bazlı çalışmak, gereksiz birimleri kaldırmak.
- g) PUKÖ döngüsünü (Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al) uygulamak
- h) Etkinlik, Verimlilik, Ekonomiklik, Şeffaflık, Hesap Verebilirlik ve benzeri kavramları sözde değil özde benimsemek.



1) Kalite yönetim sistemini kurmak ve riskleri dikkate alarak risk odaklı bir yönetim sergilemek.

i) Kurum bütçesini optimum düzeyde kullanmak. İsrafı önlemek.

j) Yolsuzlukları ve yozlaşmaları önlemek.

k) Stratejik bakış açısıyla geleceği planlamak

l) Performans denetimini her yıl periyodik olarak gerçekleştirmek ve denetim sonuçlarına göre kurum yönetimini yeniden dizayn etmek.

Performans yönetimi kavramının uygulanması iki hassasiyetle mümkündür. Bunlar bütçe hassasiyeti ve performans denetimidir. Bu iki hususa stratejik bakış açısına eklediğimizde, “stratejik planlama, performans odaklı bütçeleme ve performans denetiminin performans yönetiminde üç önemli sacayağı” olduğu açığa çıkmaktadır. Bu üç husus sağlanmazsa performans yönetimi çöker.

Performans denetimini yukarıda tanımladık ve açıkladık. Bu husus ayrı bir makale başlığı olacak kadar kapsamlıdır. Ancak performans yönetiminde bütçe hassasiyeti ve stratejik planlama üzerinde ayrı bir başlık altında durmakta fayda var. Zaten, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 17. maddesinde, gelir ve gider tekliflerinin hazırlanmasında, orta vadeli program ve malî planda belirlenen temel büyüklükler ile ilke ve esaslar, kalkınma planı ve yıllık program öncelikleri ile kurumun stratejik planları çerçevesinde belirlenmiş ödenek tavanları, kamu idarelerinin stratejik planları ile uyumlu çok yıllık bütçeleme anlayışı ve kamu kurum ve kuruluşlarının perfor-

mans hedeflerinin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Belediyelerin mali hizmet birimleri 5018 sayılı Kanuna göre, izleyen iki yılın bütçe tahminlerini de içeren idare bütçesini, stratejik plan ve yıllık performans programına uygun olarak hazırlamakla sorumludur.

## 5. STRATEJİK PLANLAMA VE PERFORMANS ODAKLI BÜTÇELEME:

5018 sayılı Kanun stratejik bakışa, kamu kaynaklarının etkili, verimli ve ekonomik kullanımı ile kamu bütçelerinin performans odaklı hazırlanıp uygulanmasına büyük önem vermiş ve Kanunun ana hedefi bu olmuştur. Kanunda hesap verebilirliği ve malî saydamlığı sağlamak üzere, tüm malî işlemlerin muhasebeleştirilmesini, raporlanmasını ve malî kontrolü ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun “ana ve birinci hedefi stratejik planlama ve performans-tır” desek yanlış söylemiş olmayız.

Bu hususta anılan Kanunun 9. maddesinde stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme başlığı altında; “kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar” denilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları (ve özellikle de belediyeler), kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve pro-



je bazında kaynak tahsislerini, stratejik planlarına, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar. Belediyeler bütçelerini, stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlarlar.

Bütçelerin hazırlanması sürdürülebilir kalkınma esasları doğrultusunda, kamunun politika, hedef ve önceliklere uygun şekilde, stratejik planlar ile performans ölçütlerine uygun olarak gerçekleştirilmelidir. Bütçelerde, performansı azaltan ve performansı engelleyen hususlara yer verilmemelidir. Bütçeler kurumsal, işlevsel ve ekonomik sonuçların görülmesini sağlayacak şekilde uluslararası gelişmişlik standartlara uygun olarak hazırlanmalıdır. Bütçe gelir ve gider tahminleri ile uygulama sonuçlarının raporlanmasında performansı net bir şekilde ortaya çıkaran açıklık, doğruluk ve malî saydamlık dikkate alınmalıdır. Kamu kurum ve kuruluşları performans artırmaya yönelik hizmetleri tüm gelir ve giderleri bütçelerinde göstermelidir. Performans odaklı bütçelemede en önemli hususlardan birisi, Sayıştay ya da İç Denetçilerin denetimleri sonucunda hazırlanacak raporlarda performansları düşük çıkan kamu kurum ve kuruluşlarının gelecek yıllar bütçesinde kısıntıya gitmektir. Bu şekildeki bir uygulama Ülkemizde mevcut olmasa da bazı Avrupa Ülkelerinde uygulanmaktadır.

## 6. FAALİYET RAPORLARI VE PERFORMANS:

2003 yılında çıkarılan 5018 sayılı Kamu Yönetimi Kanununda performans yönetimi kavramı yer almamakla birlikte

Kanunun içerisinde birçok yerde “performans” terimi ile performans yönetiminde önem taşıyan rapor ve belgeler (faaliyet raporları, genel uygunluk bildirimleri vb rapor ve belgeler) geçmektedir. Bu bilgi, belge ve raporlar performans yönetiminin ana çerçevesini oluşturan unsurlardır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında (ve özellikle de belediyelerde) 5018 sayılı kanuna göre, üst yöneticiler ve bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkilileri tarafından idari sorumlulukları çerçevesinde her yıl faaliyet raporları düzenlenir. Bu raporlar, stratejik planlama ve performans programları uyarınca yürütülen faaliyetleri, belirlenmiş performans göstergelerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini açıklayacak şekilde hazırlanır. Harcama yetkilisi, birim faaliyet raporunu üst yöneticiye verir. Üst yönetici, birim faaliyet raporlarını esas alarak, idaresinin faaliyet sonuçlarını gösteren idare faaliyet raporunu hazırlar. İdare faaliyet raporunu, Sayıştaya verir ve üst yönetici tarafından kamuoyuna açıklanır. Merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile sosyal güvenlik kurumları, idare faaliyet raporlarının bir örneğini Hazine ve Maliye Bakanlığına, mahallî idareler ise Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığına gönderir. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, mahallî idare faaliyet raporları üzerine değerlendirme raporu hazırlar, Sayıştaya gönderir ve kamuoyuna açıklar. Bu Raporun bir örneği de Maliye Bakanlığına gönderilir.

Merkezî yönetim kapsamındaki idarelerin ve sosyal güvenlik kurumlarının bir malî yıldaki faaliyet sonuçları, Maliye Bakanlığınca hazırlanacak Genel Faaliyet

Raporunda gösterilir. İdare faaliyet raporları da dikkate alınarak hazırlanacak bu Raporda;

a) Bütçe gelir ve gider hedefleri ve gerçekleştirmeleri ile meydana gelen sapmaların nedenleri,

b) Kamu borç yönetimi raporu kapsamında borç stokundaki gelişmeler ve borçlanmaya ilişkin diğer bilgiler,

c) Yıl sonundaki varlık ve yükümlülüklerin durumunu gösterir cetvel ile bunlara ilişkin bilgiler,

d) Ödenek aktarmaları ve diğer ödenek işlemlerini gösteren cetvel,

e) Bütçenin uygulamasına ilişkin olarak Maliye Bakanlığı tarafından yapılan faaliyetler,

f) İdarelerin stratejik planlama ve performans programları uyarınca yürüttükleri faaliyetler ile belirlenmiş performans kriterlerine göre hedef ve gerçekleştirme durumları hakkında genel değerlendirmeler,

g) Mahallî idarelerin malî yapılarına ilişkin değerlendirmeler,

h) Bütçeden yardım alan dernek, vakıf, birlik, kurum, kuruluş, sandık ve benzeri teşekküllerin faaliyetlerine ilişkin değerlendirmeler,

yer alır.

Maliye Bakanlığı, genel faaliyet raporunu Sayıştaya gönderir ve aynı zamanda kamuoyuna açıklar. Sayıştay, mahallî idarelerin raporları hariç idare faaliyet raporlarını, mahallî idareler değerlendirme raporunu ve genel faaliyet raporunu, dış denetim sonuçlarını dikkate alarak görüşlerini de belirtmek suretiyle Türkiye Büyük Millet Meclisine sunar. Türkiye

Büyük Millet Meclisi bu raporlar ve değerlendirmeler çerçevesinde, kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasına ilişkin olarak kamu idarelerinin yönetim ve hesap verme sorumluluklarını görür. Bu görüşmelere üst yönetici veya görevlendireceği yardımcısının ilgili bakanla birlikte katılması zorunludur. Faaliyet raporlarının düzenlenmesi, ilgili idarelere verilmesi, bu işlemlere ilişkin süreler, diğer usul ve esaslar, ilgili idareler ve Sayıştayın görüşü alınarak Maliye Bakanlığı tarafından yönetmelikle belirlenir.

## 7. PERFORMANS DENETİMİ TEORİSİ:

### a) Performans Denetimi Metodolojisi:

Performans denetimini etkili bir şekilde uygulanabilmesi için açık ve net mevzuatı olmalıdır. Yasal dayanağı kuvvetli bir şekilde oluşturulmalıdır. Kamu kurumlarında performans denetiminin uygulama ve metodolojisi yasada açık ve net olarak belirtilmelidir. İlgili yasa gerekli bütçe, denetçinin görevleri ve yetkileri ile ilgili maddeleri içermelidir ve performans denetçisini istediği alanda denetim gerçekleştirme hakkı verilmelidir.

Performans denetimi ile ilgili yasal düzenlemelerde, kamu yönetimi ve harcamalarının ekonomi, etkinlik ve verimlilik açılarından bağımsız denetleme yetkisi, kamu faaliyetlerinde karşılaşılan problemleri analiz etme ve faaliyetlerin geliştirilmesine katkıda bulunma yetkisi verilmelidir. Performans denetiminde profesyonellik ile yüksek kaliteli işe önem verilmeli ve yasal güvence altına alınması gerekmektedir. Performans denetimi genel olarak karmaşık süreçleri ve çeşitli uzmanlık alanlarını içermektedir.

Performans denetçileri iyi eğitilmeli ve kişisel becerileri dikkate alınarak görevlendirme yapılması gerekmektedir.

**b) Denetimin Planlanması:** Denetçinin gerçekleştireceği denetimi uluslararası kabul görmüş standartlara göre ekonomi, etkinlik ve verimlilik açılarından değerlendirmesi ve planlaması gerekmektedir. Kamu yönetimi uluslararası standartlardaki bir denetimi açık ve uygun olmalıdır. Denetçinin denetimin, gerekli, uygulanabilir, gerçekçi olup olmadığını ve mevcut kaynaklar ile gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğini değerlendirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde gerçekleştirilecek denetim etkili olmayacaktır.

Planlama aşamasında denetçi, denetimin gerçekleştireceği kurumun işleyişi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Bilgilerin güvenilirliğini değerlendirmelidir. Denetim içeriği, uygulanacak kişileri ve rapor formatlarını belirlemelidir. Denetim hedeflerini belirlemelidir. Yönetim sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelidir. Denetim yapılacak alan ile ilgili belgeleri toplamalıdır.

**c) Denetimin Yönetimi ve Gerçekleştirilmesi:** Bir denetimin yönetilmesi analitik ve iletişim faaliyetlerinin birleşimi olarak görülmektedir. İletişim denetlenen kişinin haberdar edilmesinden denetim sonuçlandırılana kadar devam etmektedir. İç denetçiler iletişim zorluluğuyla karşılaşmamak için denetimin amacı ve hedefleri hakkında gerekli bilgiyi karşı tarafa vermelidir. Ancak denetimin içeriği hakkında detaylı bilgi verilmesi gerekmemektedir. İç denetçi denetim sırasında açık, net ve yapıcı bir üslupla karşı tarafla iletişim kurmalıdır.

Denetim öncesi denetlenecek birim

ya da kuruma, denetimin gerçekleştirileceği alan, denetlenecek kişiler, denetime özgü hedefler, denetimi gerçekleştirecek personel, denetimin başlangıç tarihi, denetim sırasında gerekli olacak malzeme veya donanım ve denetim sırasında incelenecek belge ve bilgi listesi verilmelidir.

Denetim sırasında denetim planına bağlı kalınmalı, denetim ulusal ve uluslararası standartlara uygun olmalıdır. Performans denetimi yargıya açık olduğu için veri toplama ve belgeleme önemlidir. Ayrıca denetimle ilgili kanıtlar açık ve net olmalıdır. İç denetçi kanıtları bulmak için farklı kaynaklardan yararlanmalıdır. Toplanan veri açıklanabilir ve ispat edilebilir olmalıdır. Bu nedenle veri yeterli, doğru, güvenilir, konuyla ilgili ve akla yatkın olmalıdır. Veri saha analizi sonucu toplanmışsa belgelendirilerek, çapraz denetime uygun hale getirilmelidir. Denetim bulguları fiziksel, belgesel, tanıklık ve analitik olmak üzere sınıflandırılabilir. Yapılan analizler ve değerlendirmeler sonrasında denetim raporu hazırlanmalıdır.

Performans denetimi sırasında denetçiler bulguların birbirinden bağımsızlığı ve güvenilirliği, verinin ne kadar iyi analiz edildiği, bulguların ne kadar titizlikle elde edildiği, hangi bulgunun nasıl kullanılacağı ve bulguların yeteri kadar somutlaştırılması konularında önem vermelidir.

**d) Denetimin Belgelendirilmesi:** Uluslararası standartlara göre, denetim bulguları belgelendirilmeli ve somut kanıtlara dayandırılmalıdır. Bilgisayar verilerine ihtiyaç duyulduğunda ise verilerin doğru ve güvenilir olmasına dikkat edilmelidir.

Denetim raporunun oluşturacak bulguların hepsi belgelendirilmeli; göz-

lemler, sonuçlar ve öneriler bu belgelere dayandırılmalıdır. Belgelerin yeterli olup olmadığı değerlendirilirken aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Denetlenen kişinin performansı mevcut yasa, yönetmelik, yönerge, sözleşme ve planlara göre mi değerlendirilmiştir?
- Belgeler problemi göstermekte, nedenlerini açıklamakta ve sonuçlarına değinmekte midir?
- Belgenin ilgilendirdiği alan belirlenebiliyor mu?

Verilerin toplanması sırasında verilerin yeteri kadar somutlaştırılması, önceki deneyimlerden yararlanılması, denetlenen kişinin hassasiyeti, veri toplanması için harcanacak zaman ve maliyetin değerlendirilmesine özen gösterilmelidir. İç denetçinin çoğunlukla karşılaşabileceği sorunlardan biri verilerin yeteri kadar somutlaştırılmamasıdır. Örneğin; denetlenen birimde çalışan bazı personelin hiçbir eğitim almadığının belgelendirilmesi. Bazı personelin eğitim almadığını belirtmesi yeterli bir kanıt olmamakta bunun için söz konusu eğitim programlarının/kayıtlarının incelenmesi ve insan kaynakları yetkilisiyle görüşülmesi gerekmektedir.

Denetim bulgularının belgelendirilmesine ek olarak; bulgular ile denetim amaçları, kapsamı ve yöntemi arasında bağlantı ve bütünlük olmalıdır. Denetim kıstasları bulgular belgelendirilirken de kullanılmalıdır. Örneği, denetim kıstası olarak yasa belirlendiyse bu yasaya göre denetim gerçekleştirilmeli ve denetlenen birimin yönetmeliği kıstas olarak kullanılmamalıdır. Kıstaslar zamanla değişse

bile, denetlenen kişinin uygulama periyodu sırasında gerçekleştirilen faaliyetlerden sorumlu olduğu unutulmamalıdır.

İç denetçi, denetim raporunda elde edilen belgelerin bulguları ne kadar kanıtlar nitelikte olduğu ve eksikliklerini belirtmelidir. Gözlemlere dayalı elde edilen veriler ve sistematik iç denetim faaliyetleri sonucu elde edilmiş verilerin yeterliliği daha fazladır. Benzer şekilde; orijinal dokümanların incelenmesi kopyalarına göre daha güvenilirdir. Denetlenen kişilerin serbestçe konuşabildiği ve yönetim otoritesi yerine verilerin denetlenen birim hakkında bilgisi olan üçüncül şahıslardan toplanabildiği durumlarda daha güvenilir veri elde edilebilir.

Performans denetiminin belgelendirilmesi sırasında karşılaşılabilecek sorunlar ve zayıf noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- Bulguların sadece bir kaynağa dayanması,
- Sözlü ifadenin somutlaştırılmaması,
- Bulguların güncel olmaması,
- Bulguların elde edilmesinin maliyetinin yüksek olması.

#### e) Denetimin Raporlanması:

Uluslararası standartlarına göre performans denetimi raporu aşağıdaki özelliklere sahip olmalıdır:

- Tarafsız: Rapor sonuçları denetim kıstasları ve sorularına dayanmalıdır. Rapor içerik olarak dengeli, anlatım olarak doğal ve adil olmalıdır. Bulgular olduğu gibi anlatılmalı, eksiklikler gereğinden fazla vurgulanmamalıdır.
- Bütüncül: Rapor denetim soru-

ları ve konularının hepsini kapsayacak şekilde hazırlanmalıdır. Denetim soruları, kıstasları, bulguları ve sonuçları arasında mantıksal bir bağlantı olmalı ve önerilere yansıtılmalıdır.

- Açık: Rapor anlaşılabilir açıklamalar içermeli, içerikte karmaşık ve yanlış anlaşılabilir ifadelerden kaçınılmalıdır. Anlaşılabilirliği kolaylaştırmak için başlık, şekil, fotoğraf, harita vb. yardımcı öğelerden yararlanılmalıdır.
- İkna edici: Sonuçlar denetim sorularına dayandırılmalıdır. Gözlemler gerekli veriler sunulurken iyi açıklanmalıdır. Çıkarımlar ise mantıksal bir bağlantı içinde yapılmalıdır. Bilgi okuyucuyu bulguların geçerliliği, çıkarımların nedenleri ve önerilerin faydaları hakkında ikna edebilmelidir.
- İlgili: Denetim raporu soruları kullanıcılara yönelik olmalı ve katma değeri bulunmalıdır. Rapor güncel bilgiler içermelidir.
- Doğru: Denetim bulguları eksik-

siz ve doğru olarak raporda sunulmalı ve okuyucu ikna edilmelidir. Herhangi bir konuda yapılan yanlışlık, tüm raporun güvenilirliğini etkileyecektir.

- Yapıcı: Denetim raporu yardımcı ve cesaretlendirici olmalıdır. Başka bir ifadeyle, rapor denetlenen birim yönetimine mevcut sorunlar ve çözüm yolları hakkında bilgi vermelidir. Yönetimi kontrolü dışındaki konular hakkında eleştirmek doğru bir yaklaşım değildir.
- Kısa ve öz: Denetim raporu gereğinden fazla uzun olmamalıdır. İç denetçiler önerileri destekleyecek konulara değinmeli ancak okuyucuyu etkileyebilecek somutlaştıramamış bilgilere yer vermemelidir.

#### f) Belediyelerde Performans Denetimi Tablosu:

Bu durumu böylece belirledikten sonra performans denetiminin genel özelliklerini gösteren bir tablo daha açıklayıcı olacaktır.

	Belediyelerde Performans Denetimi
<b>Denetimin Hedefi</b>	Belediyelerdeki bütçenin ekonomi, verimlilik ve etkinlik esasları değerlendirilerek kullanılıp kullanılmadığının kontrolü.
<b>Denetim Odağı</b>	Yönetim ve organizasyon, aktiviteler, faaliyet raporları ve diğer belgeler.
<b>Denetim Mevzuatı</b>	5018 sayılı Kamu Mali Yönetim Kanunu, 6085 sayılı Sayıştay Kanununda, İç Denetçilerin tabi olduğu mevzuat.
<b>Denetim Süreçleri</b>	Performans denetimi genel olarak karmaşık süreçleri ve çeşitli uzmanlık alanlarını içermektedir.



<b>Denetim Kıstasları</b>	Düşük maliyet, etkin hizmet, sosyal fayda, verimlilik, kalite, hızlılık, süreye riayet vb gibi kıstaslar.
<b>Raporlar</b>	Performans denetim raporları.
<b>Uygulama Durumu</b>	Belediyelerde performans denetimi çok alt seviyede gerçekleştirilmektedir. (Tüm kamu kurum ve kuruluşlarında da aynı sorun mevcuttur)
<b>Uluslararası Mantık</b>	Uluslararası kabul görmüş kalite ve kontrol standartlarına göre çalışır. Yerel mantıkla çalışmaz.
<b>İç Denetçiler</b>	Belediyelerde görev yapan iç denetçilerin idari ve fonksiyonel bağımsızlığı ve yetkileri artırılmalıdır. İç denetçiler, performans denetimine yoğunlaştırılmalıdır. (Tüm kamu ve kuruluşları için de aynı öneri geçerlidir)
<b>Halka Saygı</b>	Belediyelerdeki bütçeler performansa göre değerlendirilmelidir. Performans denetiminde kötü olduğu raporlanan kurum ve birimlerin bütçelerinde kısıntıya gidilmelidir. Bu durum, bütçeyi vergileri ile sağlayan halka saygı manasına gelmektedir.
<b>Kritik Nokta</b>	Performans denetiminden önce belediyelerde performansa dayalı yönetim anlayışı geliştirilmelidir. Bu anlayış geliştirilmeden performans denetimi sonuçlarının olumlu çıkması beklenemez.

### 8. SONUÇ:

Kamu kurum ve kuruluşlarında (ve özellikle de belediyelerde) kaynakların ekonomik, etkin ve verimli kullanımı için performans yönetimi ve denetimi şarttır. Bu şartın yerine getirilmesi vergi-

sini ödeyen vatandaşlara saygı ve devlete olan güven açısından çok önemli bir konudur. Kamu yönetiminde performans konusunun devamlı surette gündemde tutulması ve yöneticilerin de konuya hassasiyet göstermeleri beraberinde başarı ve kamu yararını getirecektir.

# MEVZUAT FİHRİSTİ

01/06/2023- 07/07/2023 Tarihleri Arasındaki Resmi Gazete’de  
Yayımlanan Önemli Mevzuatı Kapsamaktadır

## CUMHURBAŞKANI KARARLARI

- Kanun Adı** : 193  
**Adı** : 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 Üncü Maddesinde Yer Alan Tevkifat Nispetlerine İlişkin 12/1/2009 Tarihli Ve 2009/14592 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararının Eki Kararda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Karar
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 7/ 2023 - 7343  
**Konusu** : 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinde yer alan tevkifat nispetlerine ilişkin 12/1/2009 tarihli ve 2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının eki Kararda değişiklik yapılması hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, mezkur Kanunun 94 üncü maddesinde yer alan tevkifat nispetlerine ilişkin 12/1/2009 tarihli ve 2009/14592 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının eki Kararın 1 inci maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında, payları Borsa İstanbul’da işlem gören tam mükellef sermaye şirketlerinin iktisap ettikleri kendi paylarına ilişkin olarak dağıtılmış kâr payı sayılan tutarlar üzerinden % 0 oranında tevkifat yapılır.” şeklinde değişiklik yapılmıştır.
- Kanun Adı** : 492  
**Adı** : 492 Sayılı Harçlar Kanununa Bağlı Tarifelerde Yer Alan Maktu Harç Tutarlarının Yeniden Belirlenmesine Dair Karar
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 7/ 2023 - 7344  
**Konusu** : (1) 2/7/1964 tarihli ve 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı, (9) sayılı tarifenin “II- Sürücü belgesi harçları” başlıklı bölümü hariç olmak üzere, tarifelerde yer alan ve 2023 yılında uygulanan maktu harç tutarları (maktu ve nispi harçların asgari ve azami miktarlarını belirleyen hadler dâhil) %50 oranında artırılmış, anılan Kanuna bağlı (8) sayılı tarifenin “VIII-Yolcu beraberinde getirilen telefon kullanım izin harcı” başlıklı bölümünün (1) numaralı fıkrasında yer alan harç tutarı 20.000 TL olarak yeniden belirlenmiştir.

- Kanun Adı** : **3065**  
**Adı** : **Mal ve Hizmetlere Uygulanacak Katma Değer Vergisi Oranlarının Tespitine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 7/ 2023 - 7346  
**Konusu** : 24/12/2007 tarihli ve 2007/13033 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Mal ve Hizmetlere Uygulanacak Katma Değer Vergisi Oranlarının Tespitine İlişkin Kararın 1 inci maddesinin birinci fıkrasının;  
a) (a) bendinde yer alan “%18” ibaresi “%20” şeklinde,  
b) (e) bendinde yer alan “%8” ibaresi “%10” şeklinde değiştirilmesine, aynı Kararın eki  
(II) sayılı listenin 37’nci sırası “Diş fırçası ve macunu, diş iplikleri,” şeklinde değiştirilmesine karar verilmiştir.
- Kanun Adı** : **5602**  
**Adı** : **5602 sayılı Şans Oyunları Hasılatından Alman Vergi, Fon ve Payların Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 6’ncı maddesinin dördüncü fıkrasındaki oranların yeniden belirlenmesine ilişkin Karar**  
6/ 7/ 2023 - 7347
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 14/3/2007 tarihli ve 5602 sayılı Şans Oyunları Hasılatından Alınan Vergi, Fon ve Payların Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan oranlar; spor müsabakalarına dayalı müşterek bahislerde % 10, at yarışlarında % 14 ve diğer şans oyunlarında % 20 olarak belirlenmesine karar verilmiştir.
- Kanun Adı** : **399**  
**Adı** : **Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 3/ 7/ 2023 - 319  
**Konusu** : 29/12/2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede yer alan “Tercüman,” ibaresinden sonra gelmek üzere “Uçuş Tabibi,” ibaresi eklenmiştir.
- Kanun Adı** : **2023/317**  
**Adı** : **Bazı Kamu Kurum Ve Kuruluşlarına Ait Dolu ve Boş Kadrolar Kararnamesi**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 4/ 7/ 2023 - 32238  
**Konusu** : Bazı kamu kurum ve kuruluşlarına ait dolu ve boş kadrolarda ekli listede gösterildiği şekilde değişiklik yapılmasına 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 7 nci maddesi gereğince karar verilmiştir.

03/07/2023 TARİHLİ VE 2023/317 SAYILI KARARIN EKİ  
LISTE

KURUMU : AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN		KADRO		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	ADEDİ	DERECESİ	DEĞİŞİKLİK	KADRO DERECESİ
GİH	Avrupa Birliği İşleri Uzmanı	7	3		2
GİH	Bilgisayar İşletmeni	1	5		4
GİH	Bilgisayar İşletmeni	1	6		5
GİH	Bilgisayar İşletmeni	3	7		5
GİH	Bilgisayar İşletmeni	3	8		5
GİH	Memur	2	7		5
TH	Programcı	1	5		4
TH	Programcı	4	6		5
TH	Tekniker	1	7		5
TOPLAM :		23			

KURUMU : AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN		DERECE		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK		DERECE	
SINIFI	UNVANI	ADET	DERECE	SINIFI	UNVANI	ADET	DERECE
GİH	Memur	7	1	GİH	Avrupa Birliği İşleri Uzmanı	5	13
GİH	Memur	8	1	GİH	Memur	9	2
GİH	Avrupa Birliği İşleri Uzmanı	2	13	TH	Tekniker	6	1
TH	Tekniker	5	1	TOPLAM :			
TOPLAM :		16		TOPLAM :		16	

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN		KADRO		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	ADEDİ	DERECESİ	DEĞİŞİKLİK	KADRO DERECESİ
GİH	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı	2	3		1
GİH	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı	13	3		2
GİH	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı	1	5		4
GİH	Muhasebeci	1	6		4
GİH	Şoför	1	7		5
TH	İstatistikçi	1	7		4
TH	Mühendis	1	3		2
TOPLAM :		20			

KURUMU : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN		DERECE		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK		DERECE	
SINIFI	UNVANI	ADET	DERECE	SINIFI	UNVANI	ADET	DERECE
GİH	Uzman	1	2	GİH	Şef	3	1
GİH	Memur	5	2	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	8	1
YH	Kaloriferci	5	1	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	5	2
TOPLAM :		5		TH	Mühendis	3	1
TOPLAM :		5		TOPLAM :		5	

KURUMU : DANIŞTAY BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	5	GH	Memur	5	10
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	4	5				
TOPLAM :				TOPLAM :			
10				10			

KURUMU : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECEŚİ	KADRO DERECEŚİ	
GH	Müfettiş	2	4	3	
GH	Mali Hizmetler Uzmanı	1	5	4	
GH	Bilgisayar İşletmeni	2	4	3	
GH	Bilgisayar İşletmeni	5	5	4	
GH	Bilgisayar İşletmeni	4	6	5	
GH	İç Denetçi	1	2	1	
GH	İç Denetçi	1	3	2	
SH	Biolog	1	3	2	
TH	Programcı	1	3	2	
TH	Programcı	1	5	4	
TH	Mühendis	69	2	1	
TH	Mühendis	41	3	2	
TH	Mühendis	16	4	3	
TH	Mühendis	1	5	2	
TH	Mühendis	5	5	3	
TH	Mühendis	22	5	4	
TH	Mimar	2	2	1	
TH	Kimyager	1	5	4	
TH	İstatistikçi	1	4	3	
TH	Tekniker	5	2	1	
TH	Tekniker	10	3	2	
TH	Tekniker	2	4	3	
TH	Tekniker	2	5	3	
TH	Tekniker	15	5	4	
TH	Tekniker	1	6	4	
TH	Tekniker	8	6	5	
TH	Teknisyen	1	5	4	
TH	Teknisyen	1	7	5	
TH	Teknisyen	1	9	8	
AH	Avukat	1	4	3	
TOPLAM :		224			

KURUMU : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : TAŞRA

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECEŚİ	KADRO DERECEŚİ	
GH	Memur	1	13	12	
GH	Memur	1	6	5	
GH	Memur	2	8	7	
GH	Bilgisayar İşletmeni	2	4	3	
GH	Bilgisayar İşletmeni	4	5	4	
GH	Bilgisayar İşletmeni	2	6	5	
GH	Bilgisayar İşletmeni	1	9	8	



GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	15	4	3
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	12	5	4
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	17	6	5
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	7	6
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	8	6
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	7	8	7
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	9	9	8
SH	Biolog	2	2	1
SH	Biolog	1	3	2
SH	Biolog	2	4	3
SH	Biolog	4	5	4
TH	Arkeolog	1	3	2
TH	Programcı	1	2	1
TH	Programcı	1	3	2
TH	Çözümleyici	1	5	4
TH	Mühendis	225	2	1
TH	Mühendis	194	3	2
TH	Mühendis	4	4	2
TH	Mühendis	184	4	3
TH	Mühendis	1	5	1
TH	Mühendis	12	5	2
TH	Mühendis	72	5	3
TH	Mühendis	130	5	4
TH	Mimar	2	2	1
TH	Mimar	4	3	2
TH	Mimar	1	4	2
TH	Mimar	1	4	3
TH	Şehir Plancısı	1	3	2
TH	Kimyager	1	3	2
TH	Kimyager	2	5	4
TH	Fizikçi	1	5	4
TH	Matematikçi	1	2	1
TH	Matematikçi	1	4	3
TH	Tekniker	34	2	1
TH	Tekniker	1	3	1
TH	Tekniker	25	3	2
TH	Tekniker	1	4	2
TH	Tekniker	22	4	3
TH	Tekniker	2	5	2
TH	Tekniker	21	5	3
TH	Tekniker	76	5	4
TH	Tekniker	5	6	3
TH	Tekniker	3	6	4
TH	Tekniker	17	6	5
TH	Teknisyen	6	4	3
TH	Teknisyen	5	5	4
TH	Teknisyen	5	6	5
TH	Teknisyen	2	7	6
TH	Teknisyen	9	8	7
TH	Teknisyen	6	9	8
TH	Teknik Ressam	1	4	3
AH	Avukat	3	2	1
AH	Avukat	5	3	2
AH	Avukat	4	4	3
AH	Avukat	8	5	4

TOPLAM : 1186

KURUMU : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A - MEVCUT KADRONUN				- B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Hukuk Müşaviri	4	1	GİH	Hukuk Müşaviri	1	2
GİH	Hukuk Müşaviri	5	1	GİH	Bilgisayar İşletmeni	6	5
GİH	Memur	7	3	GİH	Bilgisayar İşletmeni	8	15
GİH	Memur	8	1	GİH	Bilgisayar İşletmeni	9	4
GİH	Bilgisayar İşletmeni	4	10	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	10	10
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	10	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	8	15
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	5	15	SH	Daire Tabibi	5	3
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	10	SH	Biolog	3	1
SH	Daire Tabibi	1	3	SH	Hemşire	5	2
SH	Biolog	1	1	TH	Mühendis	3	15
SH	Hemşire	1	1	TH	Mühendis	4	5
SH	Hemşire	10	1				
TH	Mühendis	1	10				
TH	Mühendis	2	10				
TOPLAM : 77				TOPLAM : 77			

KURUMU : DEVLET SU İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : TAŞRA

## BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A - MEVCUT KADRONUN				- B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Memur	5	40	GİH	Bilgisayar İşletmeni	5	30
GİH	Memur	6	10	GİH	Bilgisayar İşletmeni	8	12
GİH	Memur	7	10	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	7	20
GİH	Haberleşme Memuru	5	2	GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	9	80
GİH	Koruma ve Güvenlik Görevlisi	5	16				
GİH	Daktilograf	5	3				
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	30				
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	4	30				
GİH	Şoför	5	1				
TOPLAM : 142				TOPLAM : 142			

KURUMU : GAP BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECE Sİ	KADRO DERECE Sİ	
GİH	Şef	2	4	3	
TOPLAM : 2					

KURUMU : GAP BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : TAŞRA

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECE Sİ	KADRO DERECE Sİ	
TH	Mühendis	1	5	3	
TOPLAM : 1					

KURUMU : GAP BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLIĞI

TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -			
MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
TH	Sosyolog	5	1
TOPLAM :			1

- B -			
YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
TH	Sosyolog	3	1
TOPLAM :			1

KURUMU : GAP BÖLGE KALKINMA İDARESİ BAŞKANLIĞI

TEŞKİLATI : TAŞRA

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -			
MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
TH	Mühendis	6	2
TH	Sosyolog	8	1
TOPLAM :			3

- B -			
YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
TH	Mühendis	1	2
TH	Sosyolog	4	1
TOPLAM :			3

KURUMU : GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -			
MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Müfettiş Yardımcısı	9	5
GİH	Uzman	1	9
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	1	8
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	4	2
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	5	2
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	6	2
GİH	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	9	3
GİH	Antrenör	9	1
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	50
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	4
GİH	Gençlik ve Spor Uzmanı	7	2
SH	Diyetisyen	2	1
SH	Diyetisyen	4	1
TH	Sosyolog	4	1
TH	Programcı	4	2
TH	Çözümleyici	1	3
TH	Çözümleyici	7	1
TH	Çözümleyici	8	1
TH	Mühendis	5	6
TH	Mühendis	7	3
AH	Avukat	9	5
TOPLAM :			112

- B -			
YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Müfettiş Yardımcısı	6	5
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	3	8
GİH	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	7	3
GİH	Antrenör	2	1
GİH	Bilgisayar İşletmeni	5	25
GİH	Bilgisayar İşletmeni	6	25
GİH	Gençlik ve Spor Uzmanı	3	2
GİH	Spor Uzmanı	5	9
GİH	Spor Uzmanı	6	6
SH	Sosyal Çalışmacı	3	4
SH	Diyetisyen	1	1
SH	Diyetisyen	3	1
TH	Sosyolog	3	1
TH	Programcı	3	2
TH	Çözümleyici	3	5
TH	Mühendis	3	9
AH	Avukat	3	3
AH	Avukat	4	2
TOPLAM :			112

KURUMU : GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

TEŞKİLATI : TAŞRA

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -			
MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Yurt Müdür Yardımcısı	2	1
GİH	Şube Müdürü	2	1
GİH	Uzman	6	10
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	6	75
GİH	Muhasebeci	2	2
GİH	Muhasebeci	4	1

- B -			
YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Yurt Müdür Yardımcısı	1	1
GİH	Şube Müdürü	3	1
GİH	Sportif Eğitim Uzmanı	3	75
GİH	Antrenör	3	100
GİH	Bilgisayar İşletmeni	4	50
GİH	Bilgisayar İşletmeni	6	100

GH Antrenör	9	100	GH Bilgisayar İşletmeni	7	50
GH Memur	5	300	GH Spor Uzmanı	10	10
GH Memur	6	150	GH Spor Uzmanı	5	50
GH Ambar Memuru	5	6	GH Spor Uzmanı	6	50
GH Satınalma Memuru	5	3	GH Spor Uzmanı	7	50
GH Muteemet	5	5	GH Gençlik Hizmetleri Memuru	6	81
GH Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	200	GH Gençlik Hizmetleri Memuru	7	30
SH Psikolog	7	6	SH Sosyal Çalışmacı	2	2
SH Psikolog	8	2	SH Sosyal Çalışmacı	3	9
SH Diyetisyen	8	2	SH Sosyal Çalışmacı	4	9
SH Hemşire	4	1	SH Psikolog	3	8
SH Hemşire	7	1	SH Psikolog	5	50
TH Sosyolog	4	1	SH Fizyoterapist	5	100
TH Sosyolog	6	9	SH Diyetisyen	1	2
TH Mühendis	7	11	SH Diyetisyen	5	81
TH Tekniker	8	106	SH Diyetisyen	6	25
TH Teknisyen	3	50	SH Hemşire	3	2
TH Teknisyen	9	20	TH Sosyolog	3	10
AH Avukat	7	9	TH Mühendis	2	4
YH Kalfıferci	5	15	TH Mühendis	4	7
YH Bekçi	5	10	TH Tekniker	2	10
YH Bekçi	7	6	TH Tekniker	3	36
			TH Tekniker	4	10
			TH Tekniker	5	50
			AH Avukat	3	7
			AH Avukat	4	2
			YH Hizmetli	10	16
			YH Hizmetli	9	15
<b>TOPLAM :</b>		<b>1103</b>	<b>TOPLAM :</b>		<b>1103</b>

KURUMU : MİLLİ PİYANGO İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECESİ
TH	Mühendis	1	6
TH	Tekniker	1	6
<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>	<b>3</b>

KURUMU : SİVİL HAVACILIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN		DERECE		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK		DERECE	
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
TH	İstatistikçi	1	1	SH	Uzman Tabip	5	2
TH	İstatistikçi	8	1				
<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

KURUMU : TÜRKİYE HUDUT VE SAHİLLER SAĞLIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECESİ
TH	Tekniker	1	2
TH	Tekniker	1	3
<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>	<b>2</b>

KURUMU : TÜRKİYE HUDUT VE SAHİLLER SAĞLIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : TAŞRA

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	KADRO	KADRO	DEĞİŞİKLİK	
		ADEDİ	DERECESİ	KADRO DERECESİ	
TH	Kaptan	3	2	1	
TH	Kaptan	1	3	2	
TH	Tekniker	1	3	2	
TH	Teknisyen	1	5	4	
TOPLAM :		6			

KURUMU : TÜRKİYE HUDUT VE SAHİLLER SAĞLIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
		GİH	Şef			3	2
GİH	Şoför	5	1	SH	Eczacı	1-8	1
TOPLAM :				TOPLAM :			
3				3			

KURUMU : TÜRKİYE HUDUT VE SAHİLLER SAĞLIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : TAŞRA

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A -				- B -			
MEVCUT KADRONUN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
		GİH	Şoför			10	1
GİH	Şoför	5	1				
TOPLAM :				TOPLAM :			
2				2			

KURUMU : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	KADRO	KADRO	DEĞİŞİKLİK	
		ADEDİ	DERECESİ	KADRO DERECESİ	
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	7	2	1	
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	5	3	2	
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	1	4	3	
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	2	5	4	
GİH	Mali Hizmetler Uzmanı	1	5	4	
GİH	Bilgisayar İşletmeni	2	6	5	
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	6	5	
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	7	6	
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	4	8	7	
GİH	Anketör	1	4	3	
GİH	Anketör	1	5	4	
GİH	Anketör	2	6	5	
GİH	Anketör	3	7	6	
GİH	Anketör	2	8	7	
SH	Daire Tabibi	1	2	1	
TH	Kütüphaneci	2	2	1	
TH	Sosyolog	1	3	2	
TH	Programcı	1	5	4	
TH	Mühendis	2	3	2	
TH	Mühendis	1	4	3	
TH	Mühendis	1	5	4	
TH	Matematikçi	1	3	2	



TH	Matematikçi	2	4	3
TH	İstatistikçi	2	2	1
TH	İstatistikçi	3	3	2
TH	İstatistikçi	2	4	3
TH	İstatistikçi	1	5	4
TH	Tekniker	1	3	1
TH	Tekniker	3	3	2
TH	Tekniker	1	5	4
TH	Grafiker	1	2	1
TH	Grafiker	1	4	3
TH	Teknisyen	1	8	7
<b>TOPLAM :</b>		<b>61</b>		

KURUMU : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI

TEŞKİLATI : TAŞRA

## DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

SINIFI	UNVANI	KADRO		YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK KADRO DERECESESİ
		ADEDİ	DERECESİ	
ĞİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	12	2	1
ĞİH	Memur	1	8	7
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	4	4	3
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	5	3
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	5	4
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	13	6	5
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	5	7	6
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	2	8	7
ĞİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	1	9	8
ĞİH	Anketör	25	4	3
ĞİH	Anketör	30	5	4
ĞİH	Anketör	26	6	5
ĞİH	Anketör	28	7	6
ĞİH	Anketör	21	8	7
ĞİH	Anketör	1	9	8
TH	Sosyolog	1	2	1
TH	Sosyolog	3	3	2
TH	Sosyolog	4	4	3
TH	Mühendis	1	2	1
TH	Mühendis	2	3	2
TH	Mühendis	1	4	3
TH	Mühendis	1	5	2
TH	Mühendis	3	5	4
TH	Matematikçi	1	2	1
TH	Matematikçi	3	3	2
TH	Matematikçi	2	4	3
TH	İstatistikçi	16	2	1
TH	İstatistikçi	12	3	2
TH	İstatistikçi	21	4	3
TH	İstatistikçi	15	5	4
TH	İstatistikçi	7	6	5
TH	İstatistikçi	15	7	6
TH	Ekonomist	1	3	2
TH	Teknisyen	1	5	4
<b>TOPLAM :</b>		<b>281</b>		

KURUMU : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A - MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	2	10
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	3	19
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzman Yardımcısı	7	10
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzman Yardımcısı	8	10
TH	Tekniker	9	3
TH	Teknisyen	10	11
YH	Teknisyen Yardımcısı	5	1
TOPLAM :			64

- B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	1	19
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	5	15
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzman Yardımcısı	6	20
GİH	Anketör	5	2
TH	Tekniker	1	2
TH	Tekniker	3	2
TH	Tekniker	5	2
TH	Teknisyen	3	1
TH	Teknisyen	4	1
TOPLAM :			64

KURUMU : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : TAŞRA

BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

- A - MEVCUT KADRONUN			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	1	16
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	3	4
GİH	Memur	10	1
GİH	Memur	9	1
TH	Matematikçi	3	6
TH	İstatistikçi	1	10
TH	İstatistikçi	3	7
TH	Teknisyen	10	5
YH	Hizmetli	5	2
TOPLAM :			52

- B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	2	2
GİH	Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanı	4	5
TH	Matematikçi	2	3
TH	Matematikçi	4	3
TH	İstatistikçi	7	14
TH	İstatistikçi	8	20
TH	Tekniker	1	1
TH	Tekniker	3	1
TH	Tekniker	5	1
TH	Teknisyen	3	1
TH	Teknisyen	5	1
TOPLAM :			52

KURUMU : VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : MERKEZ

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECESİ	DEĞİŞİKLİK KADRO DERECESİ	
GİH	Vakıf Uzmanı	1	2	1	
GİH	Vakıf Uzmanı	1	5	3	
GİH	Vakıf Uzmanı	1	6	3	
TOPLAM :			3		

KURUMU : VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
TEŞKİLATI : TAŞRA

DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECESİ	DEĞİŞİKLİK KADRO DERECESİ	
GİH	Bilgisayar İşletmeni	3	4	3	
GİH	Bilgisayar İşletmeni	1	5	3	
TH	Kitap Patologu	1	2	1	
TH	Mühendis	2	2	1	
TH	Mühendis	1	4	3	
TH	Mühendis	1	5	3	

TH	Mühendis	1	8	5
TH	Mimar	2	2	1
TH	Teknisyen	2	9	6
YH	Hizmetli	1	9	7
<b>TOPLAM :</b>		<b>15</b>		

**KURUMU :** VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
**TEŞKİLATI :** MERKEZ

**BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

<b>- A -</b>				<b>- B -</b>			
<b>MEVCUT KADRONUN</b>				<b>YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK</b>			
<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>	<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>
GH	Mütercim	4	1	GH	Mütercim	7	1
TH	Kütüphaneci	2	1	GH	Memur	7	12
TH	Mühendis	1	1	TH	Mimar	1	2
TH	Mühendis	2	1	TH	Teknisyen	3	1
TH	Mühendis	3	1	AH	Avukat	3	2
TH	Mühendis	4	2				
TH	Mühendis	7	1				
TH	Mimar	3	1				
TH	Mimar	4	1				
TH	Tekniker	1	1				
TH	Tekniker	4	1				
TH	Teknisyen	4	1				
AH	Avukat	1	2				
AH	Avukat	6	1				
YH	Hizmetli	5	2				
<b>TOPLAM :</b>		<b>18</b>		<b>TOPLAM :</b>		<b>18</b>	

**KURUMU :** VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
**TEŞKİLATI :** TAŞRA

**BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

<b>- A -</b>				<b>- B -</b>			
<b>MEVCUT KADRONUN</b>				<b>YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK</b>			
<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>	<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>
GH	Vakıf Uzmanı	6	7	GH	Bilgisayar İşletmeni	7	4
GH	Bilgisayar İşletmeni	3	6	GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	7	7
GH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	3	10	TH	Mühendis	5	5
AH	Avukat	1	3	TH	Mimar	1	5
				TH	Mimar	5	2
				AH	Avukat	6	3
<b>TOPLAM :</b>		<b>26</b>		<b>TOPLAM :</b>		<b>26</b>	

**KURUMU :** VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
**TEŞKİLATI :** DÖNER SERMAYE

**BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

<b>- A -</b>				<b>- B -</b>			
<b>MEVCUT KADRONUN</b>				<b>YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK</b>			
<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>	<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>DERECE</b>	<b>ADET</b>
TH	Mühendis	7	1	TH	Tekniker	7	2
TH	Tekniker	1	1				
<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>		<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>	

**KURUMU :** YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI  
**TEŞKİLATI :** MERKEZ

**DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

<b>DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN</b>				<b>YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK</b>	
<b>SINIFI</b>	<b>UNVANI</b>	<b>KADRO ADEDİ</b>	<b>KADRO DERECEŚİ</b>	<b>KADRO DERECEŚİ</b>	
YH	Hizmetli	2	7	5	
<b>TOPLAM :</b>		<b>2</b>			

KURUMU : YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : TAŞRA

**DOLU KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

DEĞİŞTİRİLMESİ İSTENEN KADROLARIN				YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK KADRO DERECESTİ	
SINIFI	UNVANI	KADRO ADEDİ	KADRO DERECESTİ	SINIFI	UNVANI
GH	Seçim Müdürü	17	4		
GH	Zabıt Katibi	23	6		
GH	Zabıt Katibi	39	7		
GH	Zabıt Katibi	22	8		
<b>TOPLAM :</b>		101			

KURUMU : YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI  
TEŞKİLATI : MERKEZ

**BOŞ KADRO DEĞİŞİKLİĞİ**

- A - MEVCUT KADRONUN				- B - YAPILMASI UYGUN GÖRÜLEN DEĞİŞİKLİK			
SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET	SINIFI	UNVANI	DERECE	ADET
GH	Şef	3	10	GH	Şef	6	15
GH	Şef	4	5	GH	Seçim Uzman Yardımcısı	8	15
GH	Seçim Uzmanı	3	6	TH	Mühendis	5	4
GH	Seçim Uzmanı	5	9	YH	Hizmetli	10	2
TH	Mühendis	3	1				
TH	Mühendis	4	1				
TH	Mühendis	6	1				
TH	Mühendis	7	1				
YH	Hizmetli	7	2				
<b>TOPLAM :</b>				<b>TOPLAM :</b>			
36				36			

## YÖNETMELİKLER

**Yönetmeliğin Adı** : İkinci El Motorlu Kara Taşıtlarının Ticareti Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 7/ 2023 - 32241

**Konusu** : 13/2/2018 tarihli ve 30331 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İkinci El Motorlu Kara Taşıtlarının Ticareti Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinin birinci fıkrasına "toplu iş yeri ve taşıt pazarlarında aranan şartları," ibaresinden sonra gelmek üzere "ikinci el motorlu kara taşıtı ilanlarına ilişkin kural ve yükümlülükleri," ibaresi eklenmiştir.

Aynı Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasına "birinci fıkrasının (b) bendi" ibaresinden sonra gelmek üzere "23/10/2014 tarihli ve 6563 sayılı Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrası" ibaresi eklenmiştir.

Aynı Yönetmeliğe geçici madde 3- İkinci el motorlu kara taşıtlarının üretici veya distribütör tarafından tavsiye edilen güncel satış fiyatının üzerinde bir fiyattan ilan yoluyla pa-

zarlanması bu maddenin uygulanması bakımından ikinci el motorlu kara taşıtı ticareti kabul edilir. İkinci el motorlu kara taşıtlarının üretici veya distribütör tarafından tavsiye edilen güncel satış fiyatının üzerinde bir fiyattan ilan yoluyla pazarlaması 1/1/2024 tarihine kadar yapılamaz. İkinci el motorlu kara taşıtı satışına yönelik ilan verilmesine aracılık eden gerçek veya tüzel kişiler, ikinci fıkraya aykırı ilan girişi yapanları ilan yayımlanmadan önce uyarmakla ve anılan fıkraya aykırı ilanlar ile ilan sahiplerine ilişkin tüm bilgileri Bakanlığın taleplerine uygun olarak Bakanlığa iletmekle yükümlüdür. Uyarma yükümlülüğü, ilan verene taşıtın üretici veya distribütör tarafından tavsiye edilen güncel satış fiyatı bilgisini ve girişi yapılmak istenen ilan fiyatının bu Yönetmeliğe aykırılık teşkil edeceği bilgisini içerir. Bakanlık, ikinci fıkra uyarınca ikinci el motorlu kara taşıtlarının sınıfını, markasını, tipini, cinsini, model yılını ve aksesuar ve/veya donanım eklenmesi halinde, üretici veya distribütör tarafından tavsiye edilen güncel satış fiyatının üzerine eklenebilecek azami tutar ve/veya oranı belirlemeye yetkilidir.”

- Yönetmeliğin Adı** : **Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Çukurova Teknoloji Geliştirme Bölgesinde Görevlendirilme ve Şirket Kurabilmelerine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 7/ 2023 - 32241
- Konusu** : 21/4/2019 tarihli ve 30752 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çukurova Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Çukurova Teknoloji Geliştirme Bölgesinde Görevlendirilme ve Şirket Kurabilmelerine Dair Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrası yaptıkları araştırmaların sonuçlarını ticarileştirmek isteyen öğretim elemanları Bölgede AR-GE şirketi kurma, kurulu bir AR-GE şirketine ortak olma ve/veya bu şirketlerin yönetiminde görev almak için 5 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre görevlendirmelerde; hizmete ihtiyacı olan şirket, Yönetici Şirkete başvuruda bulunur. Bu başvuru; öğretim elemanı isimleri bazında olabileceği gibi araştırma ve uygulama projesi bazında da olabilir. Proje bazındaki taleplerde, projede görev yapacak öğretim elemanları Üniversite tarafından önerilir. Sözleşme, Etik Taahhütnamesi ve ilgili formlar ön yazı ekinde Rektörlüğe iletilir. Mesai saatleri içerisindeki yarı zamanlı görevlendirmeler öğretim elemanının



görev yaptığı akademik birimin bölüm akademik kurulu ve birim yönetim kurulu kararı üzerine Üniversite Yönetim Kurulu kararı ile mesai saatleri dışındaki yarı zamanlı görevlendirmeler ise öğretim elemanının görev yaptığı akademik birimin bölüm akademik kurulu ve birim yönetim kurulu kararı üzerine Rektör oluru ile gerçekleşir.

**Yönetmeliğin Adı** : **Türkiye İhracatçılar Meclisi ile İhracatçı Birliklerinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 1/ 6/ 2023 - 32208

**Konusu** : 3/9/2009 tarihli ve 27338 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Türkiye İhracatçılar Meclisi ile İhracatçı Birliklerinin Kuruluş ve Görevleri Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasına “g) Faaliyet yılı: TİM ve ihracatçı birliklerinin olağan genel kurulunun gerçekleştiği tarihten bir sonraki olağan genel kurul tarihine kadar geçen süre,” 19 uncu maddesinin beşinci, altıncı ve dokuzuncu fıkralarında yer alan “on iş günü” ibareleri “yedi gün” şeklinde, yedinci fıkrasında yer alan “on iş günü süresi” ibaresi “yedi günlük süre” şeklinde değiştirilmiş, 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan görevlendirme, üyelik ve üyeliğin sona erme koşulları değiştirilmiştir.

**Yönetmeliğin Adı** : **Beşeri Tıbbi Ürünlerin Piyasa Kontrolü Yönetmeliği**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 1/ 6/ 2023 – 32208

**Konusu** : Bu Yönetmeliğin amacı, Kurum tarafından ruhsatlı/izinli beşeri tıbbi ürünler ile özel tıbbi amaçlı gıdaların piyasada istenen etkililik, güvenilirlik ve kalitede bulunmasını temin etmek amacıyla yapılacak piyasa kontrol faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde uygulanacak usul ve esaslar ile görev, yetki ve sorumlulukları belirlemektir. Kurum tarafından ruhsatlandırılmış veya izin verilmiş beşeri tıbbi ürünler ve bunların üretiminde kullanılan etkin maddeler ile özel tıbbi amaçlı gıdaların piyasa kontrol faaliyetlerine yönelik iş ve işlemleri kapsar.

Bu Yönetmelik; 14/5/1928 tarihli ve 1262 sayılı İspençiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanunu ile 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 508 inci ve 796 ncı maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

- Yönetmeliğin Adı** : **Ecza Ticarethaneleri ve Ecza Ticarethanelerinde Bulunduran Ürünler Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 1/ 6/ 2023 – 32208
- Konusu** : 15/6/2022 tarihli ve 31867 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ecza Ticarethaneleri ve Ecza Ticarethanelerinde Bulunduran Ürünler Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesinde yapılan değişiklikler ile ecza ticarethanelerinin ürün ve etkin madde satışı yeniden düzenlenmiştir.
- Yönetmeliğin Adı** : **Evde Sağlık Hizmeti Sunumu Hakkında Yönetmelik**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 2/ 6/ 2023 – 32209
- Konusu** : Evde Sağlık Hizmeti Sunumu Hakkında Yönetmeliğinin amacı, yaşamını sürdürdüğü mekânda sağlık hizmetine ihtiyacı olduğu tespit edilen bireylere hizmet standartlarına uygun şekilde mahallinde yapılması mümkün olan tıbbi hizmetlerin sunulmasına dair usul ve esasları belirlemektir. Bu Yönetmelik, 7/5/1987 tarihli ve 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununun 9 uncu maddesinin (c) bendi ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 352 nci ve 508 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.
- Yönetmeliğin Adı** : **Enerji Sektöründe Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliği**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 6/ 6/ 2023 - 32213
- Konusu** : Enerji Sektöründe Siber Güvenlik Yetkinlik Modeli Yönetmeliğinin amacı; enerji sektöründe kullanılan endüstriyel kontrol sistemlerinin siber güvenliğini sürekli olarak gelişen ihtiyaç ve tehditlere göre iyileştirmeye, asgari kabul edilebilir güvenlik seviyesini tanımlamaya ve bu kontrol sistemlerinin siber dayanıklılığına, yeterliliğine ve uygunluğuna ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.
- Bu Yönetmelik; elektrik iletim lisansı sahibi, elektrik dağıtım lisansı sahibi, geçici kabulü yapılmış ve işletmedeki kurulu gücü 100 MWe ve üzeri lisansa sahip her bir elektrik üretim tesisi sahibi, boru hattı ile iletim yapan doğal gaz iletim lisansı sahibi, sevkiyat kontrol merkezi kurmakla yükümlü doğal gaz dağıtım lisansı sahibi, doğal gaz depolama lisansı sahibi (LNG, yer altı), ham petrol iletim lisansı sahibi ile rafinerici lisansı sahibi tüzel kişilerden oluşan kuruluşların endüstriyel

kontrol sistemlerinin güvenliğinin ve güvenilirliğinin sağlanmasına ilişkin uygulanacak hükümleri kapsar.

Bu Yönetmelik; 20/2/2001 tarihli ve 4628 sayılı Enerji Piyasası Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 5 inci, 5/A ve 5/B maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Yönetmeliğin Adı** : **Sigortacılıkta Tahkime İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 7/ 6/ 2023 - 32214

**Konusu** : 17/8/2007 tarihli ve 26616 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sigortacılıkta Tahkime İlişkin Yönetmelikte yapılan değişiklikler ile tahkime yönelik usul ve esaslar tekrar belirlenmiştir.

**Yönetmeliğin Adı** : **Sağlık Beyanı Denetimi Hakkında Yönetmelik**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 13/ 6/ 2023 - 32220

**Konusu** : Sağlık Beyanı Denetimi Hakkında Yönetmeliğinin amacı; tüketiciyi üst düzeyde korumak üzere son tüketiciye arz edilen ürünlerin sağlık beyanı denetimlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Bu Yönetmelik, ürünlerin sağlık beyanı denetimlerine ilişkin usul ve esaslar ile ürünlerde sağlık beyanı kullanan gerçek veya tüzel kişileri kapsar.

Bu Yönetmelik, 14/5/1928 tarihli ve 1262 sayılı İspençiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanununun 18 inci ve 19 uncu maddeleri, 11/6/2010 tarihli ve 5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanununun 23 üncü maddesi, 5/3/2020 tarihli ve 7223 sayılı Ürün Güvenliği ve Teknik Düzenlemeler Kanunu ve 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 508 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Yönetmeliğin Adı** : **Radyasyon Acil Durumlarının Yönetimi Hakkında Yönetmelik**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 16/ 6/ 2023 - 32223

**Konusu** : Radyasyon Acil Durumlarının Yönetimi Hakkındaki Yönetmeliğinin amacı; nükleer enerji ve iyonlaştırıcı radyasyona ilişkin düzenleyici kontrole tabi faaliyetlerin yürütülmesi sırasında meydana gelebilecek radyasyon acil durumlarının yönetimine dair usul ve esaslar ile yetkilendirilen kişilerin bunlara yönelik görev ve sorumluluklarını belirlemektir. Bu Yönetmelik, nükleer enerji ve iyonlaştırıcı radyasyona ilişkin

faaliyetlerin yürütüldüğü, düzenleyici kontrole tabi tesisler ve radyasyon uygulamaları için radyasyon acil durumlarının saha içi yönetimini kapsar.

Radyasyon acil durumlarıyla ilgili saha dışı hazırlık, planlama ve müdahale faaliyetleri Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı koordinasyonunda ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde, 23/2/2022 tarihli ve 5211 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Afet ve Acil Durum Müdahale Hizmetleri Yönetmeliği ve Ulusal Radyasyon Acil Durum Planı başta olmak üzere ilgili mevzuat ve planlar kapsamında gerçekleştirilir.

Bu Yönetmelik, 95 sayılı Nükleer Düzenleme Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendine, 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine ve 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendine dayanılarak hazırlanmıştır.

## TEBLİĞLER

- Tebliğın Adı** : **Milli Emlak Genel Tebliğı (Sıra No: 244)'nde Değışiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 417)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 7/ 7/ 2023 - 32241
- Konusu** : 14/2/2000 tarihli ve 23964 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Milli Emlak Genel Tebliğı (Sıra No: 244)'nin "8.Devir ve Tescil İşlemleri" başlıklı bölümüne taksitli ödemelerde kalan miktarı karşılayacak tutarda kesin ve taksitlendirmeye uygun süreli banka teminat mektubu verilmesi veya devredilen taşınmazın üzerinde 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu hükümleri uyarınca Hazine lehine kanuni ipotek tesis edilmesi hâlinde, taşınmaz tapuda hak sahibi adına devredilmesi ve ek belgeler eklenmiştir.

### EK-3

#### TAKSİTLİ ÖDEMELERDE HAK SAHİPLİĞİ BELGESİ

Hak Sahibinin;  
Adı ve Soyadı/Unvanı:  
T.C. Kimlik No/

Vergi Kimlik No :  
Baba Adı :  
Ana Adı :  
Doğum Yeri/Tarihi :  
Taşınmaz Bilgileri ;  
İli :  
İlçesi :  
Köyü :  
Ada Numarası :  
Parsel Numarası :  
Yüzölçümü :  
Satılan Pay/Yüzölçüm :  
Satış Bedeli :  
Varsa Hazine lehine konulacak kanuni ipotek bedeli:

**HAK SAHİBİNİN İMZASI**

**ONAY**

**İmza/Tarih**

**Milli Emlak Md./Emlak Md./**

**Mili Emlak Md. Yrd./Emlak Md. Yrd.**

**EK-4**

**T.C.**

**VALİLİĞİ/ KAYMAKAMLIĞI**

**ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ İL  
MÜDÜRLÜĞÜ/ MİLLİ EMLAK ŞEFLİĞİ**

Sayı

Konu

**TAPU MÜDÜRLÜĞÜNE**

3303 sayılı Taşkömürü Havzasındaki Taşınmaz Malların İktisabına Dair Kanun hükümleri gereğince düzenlenen ve ekte yer alan “Taksitli Ödemelerde Hak Sahipliği Belgesinde/Belgelerinde” açık kimliği yazılı kişi/kişiler adına banka teminat mektubu verilmiş olup bu belgede/belgelerde belirtilen taşınmaz/taşınmazların tescillerinin yapılması hususunda gereğini rica ederim.

**İmza**

**İl Müdürü/Milli Emlak Müdürü**

**EKLER:**

- 1- Taksitli Ödemelerde Hak Sahipliği Belgesi/Belgeleri,
- 2- Kanuni mirasçılardan veraset belgesi,
- 3- Akdi haleflerden noterde düzenlenen muvafakatname.



- Tebliğın Adı** : **Gümüşhane İli, Merkez ilçesi sınırları içerisinde yer alan Arzular Beldesi Potansiyel Doğal Sit Alanı Tescili**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 7/ 7/ 2023 - 32239
- Konusu** : Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Tabiat Varlıklarını Koruma Genel Müdürlüğü tarafından Gümüşhane İli, Merkez ilçesi sınırları içerisinde yer alan Arzular Beldesi Potansiyel Doğal Sit Alanı olarak tescil edilmiştir. 27 Ekim 2017 tarihli ve 30223 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Korunan Alanların Tespit, Tescil ve Onayına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” in 2. maddesinin (j) bendinde yer alan “Anıt ağaçlar hariç, tabiat varlıklarının ve doğal sit alanlarının tescil kararları Resmi Gazete ’de yayımlanır ve Bakanlığın internet sayfasında bir ay süre ile duyurulur.” hükmü gereği ekteki haritada belirtilen doğal sit alanının tescili tebliğ edildi.
- Alana ait koordinat ve parsel bilgileri <https://savs.csb.gov.tr> adresinde mevcuttur.

- Tebliğın Adı** : **İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2023/20)**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : R.G. Tarih ve Sayısı : 23/ 6/ 2023 - 32230
- Konusu** : Bu Tebliğın amacı, 24/1/2023 tarihli ve 32083 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İthalatta Haksız Rekabetin Önlenmesine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2023/2) ile Kuzey Makedonya Cumhuriyeti ve Bosna-Hersek menşeli/çıkışlı 54.07 gümrük tarife pozisyonunda sınıflandırılan “sentetik filament iplikten dokunmuş mensucat (giyim için olanlar)” ve Kuzey Makedonya Cumhuriyeti menşeli/çıkışlı 55.13, 55.14, 55.15 ve 55.16 gümrük tarife pozisyonları altında sınıflandırılan “sentetik veya suni devamsız liflerden dokunmuş mensucat” ithalatına yönelik olarak başlatılan ve Ticaret Bakanlığı İthalat Genel Müdürlüğü tarafından yürütülen önlemlerin etkisiz kılınmasına karşı soruşturmanın tamamlanması neticesinde alınan kararın yürürlüğe konulmasıdır.

- Tebliğin Adı** : **Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No:2019/1)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 8/ 6/ 2023 - 32215
- Konusu** : Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No:2019/1)'de 27/11/2019 tarihli ve 30961 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No:2019/1)'in 4 üncü maddesine "(5) Bakanlıkça başvurulara, Bakanlıkça belirlenen tesisler için Kanun kapsamında alınması zorunlu tutulan sertifika ile Bakanlıkça zorunlu tutulan belgeler istenilebilir. Ayrıca, konaklama tesisinde müzik kullanılması halinde, 5/12/1951 tarihli ve 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu kapsamında faaliyet gösteren ilgili federasyonlardan müzik lisans belgesinin alındığını gösterir belge de başvuruya eklenir, yetkili federasyonlar ve belgenin alınmasına ilişkin hususlar Bakanlıkça belirlenir." eklenmiştir.
- Tebliğin Adı** : **Deniz Turizmi Yönetmeliği Uygulama Tebliği**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 10/ 6/ 2023 - 32217
- Konusu** : Deniz Turizmi Yönetmeliği Uygulama Tebliğinin amacı ve kapsamı, 29/6/2009 tarihli ve 2009/15212 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Deniz Turizmi Yönetmeliği ile 23/2/2011 tarihli ve 27855 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Turizm Amaçlı Sportif Faaliyet Yönetmeliğinin uygulanmasına dair usul ve esasları belirlemektir. Bu Tebliğ, 12/3/1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununa, 29/6/2009 tarihli ve 2009/15212 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Deniz Turizmi Yönetmeliğinin 59 uncu maddesi ile 23/2/2011 tarihli ve 27855 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Turizm Amaçlı Sportif Faaliyet Yönetmeliğine dayanılarak hazırlanmıştır.
- Tebliğin Adı** : **Enerji Performans Sözleşmelerinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ**
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 23/ 6/ 2023 - 32230
- Konusu** : 15/4/2021 tarihli ve 31455 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamuda Enerji Performans Sözleşmelerinin Uygulanmasına İlişkin Tebliğin 5 inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde yer alan "2.000.000" ibaresi "1.000.000" şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkranın (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (ç) bendinde yer alan "2" ibaresi "1" şeklinde değiştirilmiştir.

Binalarda verilecek tasarruf garantisi, uygulama alanının yıllık toplam enerji tüketiminin %10'undan az olamaz. Proje, binanın belirli bir kısmında ya da herhangi bir nihai enerji tüketimi alanında ise önlem bazında verilecek tasarruf garantisi, uygulanacak her bir enerji verimliliği önlemi için %20'den az olamaz." şeklinde değiştirilmiştir.

**Tebliğın Adı** : **Bankalarca Ticari Müşterilerden Alınabilecek Ücretlere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2020/4)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2023/12)**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 23/ 6/ 2023 - 32230

**Konusu** : 10/2/2020 tarihli ve 31035 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Bankalarca Ticari Müşterilerden Alınabilecek Ücretlere İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2020/4)'in 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi Referans oran: 32-45 gün vadeli olarak açılan Türk lirası cinsi tüm mevduat türlerine bankaların uyguladıkları ağırlıklı ortalama akım faiz oranı üzerinden hesaplanan oran ile Merkez Bankasınca belirlenen politika faizinin yüzde on artırılması ile hesaplanan oran arasından düşük olan dikkate alınarak hesaplanan ve bu Tebliğin 20/A maddesine göre ilan edilen oranı olarak değiştirilmiştir. Aynı Tebliğe eklenen geçici madde ile Referans oran, 1/7/2023 tarihinden 31/7/2023 (dahil) tarihine kadar yüzde 1,36 olarak uygulanır. Bu oran, aynı tarihler arasında 31/10/2020 tarihli ve 31290 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kredi Kartı İşlemlerinde Uygulanacak Azami Faiz Oranları Hakkında Tebliğ (Sayı:2020/16) ve 10/6/2022 tarihli ve 31862 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Menkul Kıymet Tesisi Hakkında Tebliğ bakımından da esas alınır." eklenmiştir

**Tebliğın Adı** : **Kredi Kartı İşlemlerinde Uygulanacak Azami Faiz Oranları Hakkında Tebliğ (Sayı: 2020/16)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2023/13)**

**R.G. Tarih ve Sayısı** : 23/ 6/ 2023 - 32230

**Konusu** : 31/10/2020 tarihli ve 31290 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kredi Kartı İşlemlerinde Uygulanacak Azami Faiz Oranları Hakkında Tebliğ (Sayı: 2020/16)'in 7 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "her ayın sondan beşinci iş günü" ibaresi "referans oranın ilan edildiği gün" şeklinde değiştirilmiştir.



- Tebliğin Adı** : 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ
- R.G. Tarih ve Sayısı** : 4/ 7/ 2023 - 32238
- Konusu** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2023 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliği yayınlamıştır.

## EK 1:

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	317170	BES	KESK	32	8296	2.616 %
		Büro Emekçileri Sendikası				
		TÜRK BÜRO-SEN	TÜRKİYE KAMU-SEN	36	83540	26.339 %
		Türkiye Büro Çalışanları Sendikası				
		BÜRO MEMUR-SEN	MEMUR-SEN	63	98401	31.025 %
		Büro Memurları Sendikası				
		BÜRO HAK-SEN	HAK-SEN	89	870	0.274 %
		Büro Çalışanları Hak Sendikası				
		BÜRO-İŞ	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	124	2764	0.871 %
		Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası				
		BAĞIMSIZ BÜRO SEN	BASK	127	265	0.084 %
		Bağımsız Büro Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası				
		OFİS BİR-SEN	ÇALIŞAN SEN	157	70	0.022 %
		Türkiye Ofis Çalışanları Birliği Sendikası				
		ADALET SEN	BAĞIMSIZ	158	15885	5.008 %
		Adalet Çalışanları Sendikası				
		TUM BÜRO-SEN	TUM MEMUR-SEN	185	24	0.008 %
		Tüm Büro Çalışanları Sendikası				
		SİME-SEN	BAĞIMSIZ	209	10626	3.350 %
		Sivil Memurlar Sendikası				
		SAVDES-SEN	BAĞIMSIZ	211	11574	3.649 %
		Savunma, Büro ve Destek Hizmetleri Sendikası				
		AŞİM-SEN	BAĞIMSIZ	212	530	0.167 %
		Askeri İş yerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası				
		MALİYE-SEN	BAĞIMSIZ	215	23	0.007 %
		Maliye Çalışanları Sendikası				
		YARĞIÇLAR SENDİKASI	BAĞIMSIZ	229	57	0.018 %
Yargıçlar Sendikası						
ANADOLU BÜRO-SEN	ANADOLU-SEN	231	154	0.049 %		
Anadolu Büro Çalışanları Sendikası						
SAVSEN	BAĞIMSIZ	236	46	0.014 %		
Savunma Hizmetleri Sendikası						
YURT-BÜRO SEN	YURT-SEN	246	148	0.047 %		
Yurt-Büro Çalışanları Sendikası	KONFEDERASYONU					
e-NÜFUS-SEN	BAĞIMSIZ	277	69	0.022 %		
e-nüfus Sendikası						
EKSEN BÜRO BİR SEN	BAĞIMSIZ	278	22	0.007 %		
Eksen Büro Çalışanları Birliği Sendikası						
ŞEHİT GAZİ-SEN-BÜRO	ŞEHİT-GAZİ-SEN	286	429	0.135 %		
Gazi, Gazi Ve Şehit Yakınları İle Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Büro	KONFEDERASYONU					
BAK-SEN	BAĞIMSIZ	295	703	0.222 %		
Bağımsız Kamu Çalışanları Sendikası						
BÜRO BİR-SEN	BAĞIMSIZ	302	10	0.003 %		
Büro Kamu Görevlileri Birliği Sendikası						
ŞEHİT GAZİ BİRLİK-SEN	BAĞIMSIZ	308	1357	0.428 %		
Şehit Yakınları, Gazi ve Gazi Yakınları Tüm Kamu Çalışanları Birlik Sendikası						
BÜRO LİYAKAT-SEN	BAĞIMSIZ	314	45	0.014 %		
Liyakatli Büro Çalışanları Sendikası						
BİRLİK BÜRO-SEN	BAĞIMSIZ	323	14	0.004 %		
Birlik Büro Çalışanları Sendikası						
ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ BÜRO SEN	BAĞIMSIZ	325	17	0.005 %		
Şehit Gazi Ve Engelliler Büro Kamu Kuruluşu Sendikası						



Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	317170	DEB-SEN Demokrat Büro Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	327	22	0,007 %
		MİL-BÜRO-SEN Manevi, İkel ve Liyakatlı Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	335	389	0,123 %
		ŞEHİT GAZİ KAMU-SEN Şehit, Gazi Aileleri Ve Tüm Kamu Çalışanları Sendikası	TÜM KAMU-SEN	338	140	0,044 %
		GENÇ BÜRO-SEN Genç Büro Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	339	5	0,002 %
		TÜM BÜRO BİRLİK SENDİKASI Tüm Büro Hizmet Kolu Çalışanları Birliği Sendikası	BAĞIMSIZ	343	66	0,021 %
		HUZUR BÜRO SEN Huzur Büro Bankacılık Ve Sigortacılık Hizmetleri Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	355	1	0,000 %
		YENİ-BÜRO-SEN Yeni Büro Memurları ve Kamuda Çalışan Tüm Vatandaşlarımızın Yakınları Sendikası	BAĞIMSIZ	372	68	0,021 %
		BAĞIMSIZ BİRLİK BÜROSEN Bağımsız Birlik Büro Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BAĞIMSIZ	379	55	0,017 %
		GÜM-SEN Gümrük Ve Ticaret Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	386	409	0,129 %
		TEK-SEN BÜRO Taraflısız Etik Kamu Görevlileri Sendikası	BAĞIMSIZ	391	79	0,025 %
		BAL SEN Büro Ailesi Sendikası	BAĞIMSIZ	398	251	0,079 %
		SAV-BES Savunma ve Büro Emekçileri Sendikası	BAĞIMSIZ	399	60	0,019 %
		EMNİYET TEŞKİLATI SENDİKASI Emniyet Teşkilatı Sendikası	BAĞIMSIZ	403	288	0,091 %
		SGK-SEN Sosyal Güvenlik Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	407	17	0,005 %
		HURRIYETÇİ BÜRO-SEN Hürriyetçi Büro Çalışanları Sendikası	HUR SEN	426	50	0,016 %
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1271906	TÜRK EĞİTİM-SEN Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	12	242297	19,050 %
		EĞİTİM SEN Eğitim Ve Bilim Emekçileri Sendikası	KESK	14	84679	6,658 %
		EĞİTİM-BİR-SEN Eğitimciler Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	28	396421	31,167 %
		TEM-SEN Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası	BAĞIMSIZ	43	527	0,041 %
		ÖZGÜR EĞİTİM-SEN Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	106	355	0,028 %
		ANADOLU EĞİTİM SENDİKASI Anadolu Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası	BASK	112	1255	0,099 %
		ATASEN Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	116	36	0,003 %
		EĞİTİM-İŞ Eğitim ve Bilim İşçileri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	120	129740	10,200 %
		TEÇ-SEN Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası	BASK	125	8298	0,652 %
		EĞİTİM HAK-SEN Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	132	434	0,034 %
		AND-SEN Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası	BAĞIMSIZ	138	49	0,004 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1271906	TÜM EĞİTİM-BİR-SEN Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası	BAGIMSIZ	154	14	0.001 %
		BEÇ-SEN Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	156	37	0.003 %
		DES Demokrat Eğitimciler Sendikası	BAGIMSIZ	161	77	0.006 %
		BİRLİK EĞİTİM-SEN Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası	TÜM MEMUR-SEN	163	330	0.026 %
		EĞİTİM SÖZ-SEN Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası	BAGIMSIZ	170	34	0.003 %
		DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	180	4	0.000 %
		METESEN Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	182	217	0.017 %
		BAGIMSIZ EĞİTİM-SEN Bağımsız Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	186	13	0.001 %
		EŞİT HAKLAR SENDİKASI Eğitim ve Bilim Çalışanları Eşit Haklar Sendikası	BAGIMSIZ	187	68	0.005 %
		EKSEN EĞİTİM-SEN Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	196	466	0.037 %
		EĞİTİM İLKE-SEN İlkelî Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası	BAGIMSIZ	198	75	0.006 %
		SAY-SEN Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	199	160	0.013 %
		YURT-EĞİTİM SEN Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası	YURT-SEN KONFEDERASYONU	201	736	0.058 %
		TÜM EĞİTİM-SEN Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	234	45	0.004 %
		ÖGESEN Öğretim Elemanları Sendikası	BAGIMSIZ	244	565	0.044 %
		TÖŞ Tüm Öğretmenler Sendikası	BAGIMSIZ	247	63	0.005 %
		ÜNİ-PER-SEN Üniversite İdari Personel Sendikası	BAGIMSIZ	263	2851	0.224 %
		ANADOLU EKSEN Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası	ANADOLU-SEN	269	411	0.032 %
		OSMANLI EĞİTİM-SEN Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	272	14	0.001 %
		IDEAL EĞİTİM-SEN İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	275	41	0.003 %
EĞİTİMDE BİRLİK SEN Eğitimde Çalışanlar Birliği Sendikası	ÇALIŞAN SEN	294	49	0.004 %		
LİYAKAT-SEN Liyakatlı, Eğitim Ve Bilim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	299	160	0.013 %		
DİRLİŞ EĞİTİM SEN Eğitim ve Öğretim Birliği Sendikası	BAGIMSIZ	301	14	0.001 %		
ŞEHİT GAZİ-SEN-EĞİTİM Gazî, Gazî ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Eğitim	BAGIMSIZ	304	684	0.054 %		
MİL MAARİF-SEN Maarif Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	310	635	0.050 %		

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1271906	ŞEHİT GAZİ EĞİTİM BİRLİK-SEN Şehit Yakınları Gazi ve Gazi Yakınları Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birlik Sendikası	BAĞIMSIZ	318	548	0.043 %
		ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ EĞİTİM SEN Şehit Gazi Ve Engelliler Eğitim Kamu Kuruluşu Sendikası	BAĞIMSIZ	326	51	0.004 %
		MİL- EĞİTİMSEN Manevi, İlkel ve Liyakatlı Eğitim Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	333	86	0.007 %
		TOB SEN Tüm Öğretmenler Birliği Sendikası	BAĞIMSIZ	360	437	0.034 %
		EĞİTİM MİL-SEN Eğitim Manevi, İlkel ve Liyakatlı Çalışanlar Sendikası	BAĞIMSIZ	361	364	0.029 %
		TÜM KAMU-SEN EĞİTİM Tüm Kamu Çalışanları Eğitim Sendikası	TÜM KAMU-SEN	366	75	0.006 %
		VATANSEVER-SEN-EĞİTİM Vatansever Kamu Görevlileri Eğitim Sendikası	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	367	227	0.018 %
		HUZUR EĞİTİM SEN Huzur Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası	BAĞIMSIZ	381	6	0.000 %
		EĞİTİM GÜCÜ SEN Eğitim ve Bilim Gücü Dayanışma Sendikası	BAĞIMSIZ	387	9456	0.743 %
		HÜRRIYETÇİ EĞİTİM SEN Hürriyetçi Eğitim Ve Bilim Çalışanları Sendikası	HUR SEN	393	18903	1.486 %
		YES Yenilikçi Eğitim Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	400	69	0.005 %
		ÖĞRETMEN-SEN Öğretmenler Sendikası	BAĞIMSIZ	417	29	0.002 %
		ÖĞRET SEN Öğretmenler Odası Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası	BAĞIMSIZ	421	20	0.002 %
		BEDAS Bağımsız Eğitim Çalışanları Dayanışma Sendikası	BAĞIMSIZ	422	6	0.000 %
ANADOLU UMUT SEN Anadolu Umud Sendikası	BAĞIMSIZ	423	21	0.002 %		
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	734332	TÜRK SAĞLIK-SEN Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	5	131963	17.970 %
		SES Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası	KESK	16	28543	3.887 %
		SAĞLIK-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	MEMUR-SEN	30	266908	36.347 %
		BAĞIMSIZ SAĞLIK-SEN Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası	BASK	87	659	0.090 %
		SAĞLIK HAK-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	133	529	0.072 %
		TÜM SAĞLIK-SEN Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	145	137	0.019 %
		SOZ-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası	BAĞIMSIZ	147	18	0.002 %
		SAĞLIK SOZ-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası	BAĞIMSIZ	159	30	0.004 %
		GENEL SAĞLIK-İŞ Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	169	8180	1.114 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	734332	DEMOKRATİK SAĞLIK SEN Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	TUM MEMUR-SEN	174	1171	0.159 %
		ANADOLU SAĞLIK-SEN Anadolu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	ÇALIŞAN SEN	179	2457	0.335 %
		KAMU SAĞLIK-SEN Kamu ve Üniversite Hastaneleri Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	195	88	0.012 %
		EKSEN SAĞLIK BİR-SEN Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası	BAGIMSIZ	216	83	0.011 %
		YURT SAĞLIK-SEN Yurt Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	YURT-SEN KONFEDERASYONU	228	429	0.058 %
		BİRLİK VE DAYANIŞMA SENDİKASI Birinci Basamak Sağlık Çalışanları Birlik Ve Dayanışma Sendikası	BAGIMSIZ	233	1884	0.257 %
		HAS SAĞLIK-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak ve Adalet Sendikası	BAGIMSIZ	250	24	0.003 %
		EKSEN-SAĞLIK-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Kamu Çalışanları Sendikası	ANADOLU-SEN	270	29	0.004 %
		SAĞLIK ILKE-SEN İlkel Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Dayanışma Sendikası	BAGIMSIZ	273	29	0.004 %
		SAHİM-SEN Sağlık Hizmetleri Sendikası	BAGIMSIZ	280	1050	0.143 %
		AHESEN Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	283	1272	0.173 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-SAĞLIK Gazi, Gazi Ve Şehit Yakınları İle Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Sağlık	BAGIMSIZ	292	544	0.074 %
		SAĞLIK BİR-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Kamu Görevlileri Birliği Sendikası	BAGIMSIZ	303	28	0.004 %
		ENGELSİZ-SAĞLIK-SEN Engelsiz Sağlık Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	305	61	0.008 %
		HEM-SEN Hemşire Ebe ve Sağlık Memurları Sendikası	BAGIMSIZ	311	623	0.085 %
		ŞEHİT GAZİ SAĞLIK BİRLİK-SEN Şehit Yakınları, Gazi ve Gazi Yakınları Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Birlik Sendikası	BAGIMSIZ	313	824	0.112 %
		SAĞLIK LIYAKAT-SEN Liyakatli Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	321	92	0.013 %
		HEKİMSEN Hekim Ve Diğer Sağlık Çalışanları, Sağlık Ve Sosyal Hizmetler Sendikası	BAGIMSIZ	346	18243	2.484 %
		ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ SAĞLIK SEN Şehit Gazi Ve Engelliler Sağlık Kamu Kuruluşu Sendikası	BAGIMSIZ	352	43	0.006 %
		BİZ SAĞLIK-SEN Bizim Sağlık Çalışanları Sosyal Ve Hizmet Sendikası	BAGIMSIZ	354	452	0.062 %
SAĞLIK MİL-SEN Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Manevi, İlkel ve Liyakatli Kamu Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	359	594	0.081 %		
TUM KAMU-SEN SAĞLIK Tüm Kamu Çalışanları Sağlık Sendikası	TUM KAMU-SEN	362	391	0.053 %		

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	734332	BİRLİK SAĞLIK-SEN Birlik Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BASK	364	1378	0.188 %
		HEP-SEN Hemşireler ve Tüm Sağlık Profesyonelleri Sendikası	BAGIMSIZ	368	9621	1.310 %
		VATANSEVER-SEN-SAGLIK Vatansaver Kamu Görevlileri Sağlık Sendikası	ŞEHİT-GAZI-SEN KONFEDERASYONU	370	306	0.042 %
		SAĞLIK ÇALIŞANLARI SENDİKASI Sağlık Çalışanları Ve Sosyal Hizmet Sendikası	BAGIMSIZ	383	2165	0.295 %
		HEKİM BİRLİĞİ Hekim Birliği, Sağlık Ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	392	19548	2.662 %
		TABIP-SEN Tabip ve Diğer Sağlık Çalışanları Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	395	2425	0.330 %
		HURRIYETÇİ SAĞLIK SEN Hürriyetçi Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	396	847	0.115 %
		BİZİM AİLE SEN Bizim Aile Sosyal Hizmetler ve Sağlık Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	401	30	0.004 %
		HURRIYET SAĞLIK-SEN Hürriyet Sağlık Ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Sendikası	HUR SEN	409	2379	0.324 %
		EL ELE SAĞLIK SEN El Ele Sağlık Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	412	8	0.001 %
		YENİ SENDİKA Yenilikçi Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	413	3074	0.419 %
		GENÇ SAĞLIK SENDİKASI Genç Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	415	17521	2.386 %
		SAĞLIKÇILARSEN Sağlıkçılar Sendikası	BAGIMSIZ	419	9	0.001 %
		SAĞLIKÇI BİRLİĞİ SENDİKASI Sağlıkçı Birliği Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	427	46	0.006 %
Yerel Yönetim Hizmetleri	146423	TÜM BEL-SEN Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası	KESK	20	26345	17.992 %
		TÜRK YEREL HİZMET-SEN Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	25	20196	13.793 %
		BEM-BİR-SEN Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	51	70038	47.833 %
		BAGIMSIZ YEREL HAK-SEN Bağımsız Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	136	718	0.490 %
		BAGIMSIZ YEREL HİZMET-SEN Bağımsız Yerel Yönetimler Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	140	160	0.109 %
		TÜM YEREL-SEN Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	214	19200	13.113 %
		BİL-SEN Belediye ve İl Özel İdaresi Çalışanları Sendikası	TÜM MEMUR-SEN	316	28	0.019 %
		MİL-BELEDİYE-SEN Manevi, İlkel ve Liyakatli Belediye -İl Özel İdaresi Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	334	49	0.033 %



Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Yerel Yönetim Hizmetleri	146423	VAZİFE MALULLERİ YURT ÇOCUKLARI VE YAKINLARI ENGELLİ VE TÜM YEREL YÖNETİM BİRLİK-SENDİKASI Vazife Malulleri Yurt Çocukları Ve Yakınları Engelli Ve Tüm Yerel Yönetim Birlik-Sendikası	BAGIMSIZ	371	41	0.028 %
		BİZİM-SEN Bizim Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	404	237	0.162 %
		HÜRRIYETÇİ YEREL-SEN Hürriyetçi Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	HÜR SEN	408	149	0.102 %
		BİRLİK YEREL SEN Birlik Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası	BASK	410	113	0.077 %
		BİŞS Belediye Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	418	31	0.021 %
Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri	29467	TÜRK HABER-SEN Türkiye Haberleşme ve Basın-Yayın ve İletişim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	6	7604	25.805 %
		HABER-SEN Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası	KESK	19	1950	6.618 %
		BİRLİK HABER-SEN Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası	MEMUR-SEN	53	12997	44.107 %
		BAGIMSIZ HABER-SEN Bağımsız Haberleşme ve Basın Yayın Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BASK	102	114	0.387 %
		HABER HAK-SEN Basın, Yayın İletişim ve Posta Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	134	6	0.020 %
		GUVEN HABER-SEN Güven İletişim ve Haberleşme Çalışanları Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	300	694	2.355 %
		LİYAKAT HABER-SEN Liyakatlı Basın, Yayın Ve İletişim Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	376	18	0.061 %
		ADIL HABER SEN Adaletili ve İktel Basın, Yayın ve İletişim Hizmetleri Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	390	716	2.430 %
		NET HABER-SEN Net Basın Yayın ve İletişim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	405	128	0.434 %
Kültür ve Sanat Hizmetleri	20954	TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	8	5519	26.339 %
		KÜLTÜR SANAT-SEN Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası	KESK	10	3490	16.656 %
		KÜLTÜR MEMUR-SEN Kültür Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası	MEMUR-SEN	84	6452	30.791 %
		BAGIMSIZ KÜLTÜR SANAT-SEN Bağımsız Kültür ve Sanat Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	117	13	0.062 %
		KÜLTÜR SANAT-İŞ Kültür ve Sanat Hizmet Kolu Kamu İşgörenleri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	135	97	0.463 %
		KÜLTÜR EMEK-SEN Kültür Emekçileri Sendikası	BAGIMSIZ	315	291	1.389 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-KÜLTÜR Gazî, Gazî Ve Şehit Yakınları İle Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Kültür	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	319	140	0.668 %
		VAZİFE MALULLERİ YURT VE ENGELLİ KÜLTÜR BİRLİK-SEN Vazife Malulleri Yurt Çocukları Ve Yakınları Engelli Ve Tüm Kültür Birlik Sendikası	BAGIMSIZ	369	27	0.129 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Bayındır, İnşaat ve Köy Hizmetleri	50995	TÜRK İMAR-SEN Türkiye İmar ve İnşaat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	22	11825	23.189 %
		YAPI-YOL SEN Yol, Yapı, Altyapı, Çevre Ve Şehircilik, Afad, Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası	KESK	29	2930	5.746 %
		BAYINDIR MEMUR SEN Bayındır, Çevre, İnşaat, Yol, Afad, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	55	22573	44.265 %
		BAĞIMSIZ YAPI-İMAR SEN Bağımsız Yapı ve İmar Çalışanları Sendikası	BASK	86	118	0.231 %
		İMAR HAK-SEN İmar Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	139	60	0.118 %
		TAPU ÇEVRE YOL-İŞ Afad, Çevre Şehircilik Tapu Kadastro ve Yol İş Kolu Emekçileri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	235	76	0.149 %
		AFAD-SEN AFAD Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	237	144	0.282 %
		ANADOLU İMAR-SEN Anadolu Tapu ve Kadastro İmar İnşaa Yol Çalışanları Sendikası	ANADOLU-SEN	256	38	0.075 %
		AFAD HAK-SEN Afad Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	258	44	0.086 %
		YURT-İMAR SEN Yurt-İmar, Bayındır, Çevre Ve İnşaat Hizmetleri Yol, Afad, Tapu Ve Kadastro Çalışanları Sendikası	YURT-SEN KONFEDERASYONU	312	67	0.131 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-BAYINDIR Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları İle Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Bayındır	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	317	95	0.186 %
		MİL-BAYINDIR-SEN Manevi, İlkel ve Liyakatli, Bayındır, İmar, İnşaat, Yol, Çevre, Millî Emlak, AFAD, Tapu ve Kadastro Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	329	277	0.543 %
VAZİFE MALULLERİ YURT VE ENGELLİ BAYINDIR BİRLİK-SEN Vazife Malulleri Yurt Çocukları Ve Yakınları, Engelli Tüm Bayındır Birlik Sendikası	BAĞIMSIZ	356	66	0.129 %		
Ulaştırma Hizmetleri	29343	TÜRK ULAŞIM-SEN Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	11	7870	26.821 %
		BTS Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası	KESK	21	2407	8.203 %
		ULAŞTIRMA MEMUR-SEN Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası	MEMUR-SEN	85	10895	37.130 %
		BUSEN Bağımsız Ulaştırma Çalışanları Sendikası	BASK	129	21	0.072 %
		ÜDEM HAK-SEN Ulaştırma ve Demiryolu Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	146	36	0.123 %
		ULAŞIM-İŞ Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	176	348	1.186 %
		ULAŞIM HAVACILIK-SEN Ulaştırma Ve Havacılık Kamu Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	285	28	0.095 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-ULAŞTIRMA Gazi, Gazi Ve Şehit Yakınları İle Tüm Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Ulaştırma	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	297	41	0.140 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Ulaştırma Hizmetleri	29343	MİL-ULAŞTIRMA-SEN Manevi, İkel ve Liyakatlı Ulaştırma Hizmet Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	340	70	0.239 %
		ULAŞTIRMA BİRLİK-SEN Çalışan Birliği Ulaştırma Sendikası	BAGIMSIZ	414	44	0.150 %
		HTK-SEN Hava Trafik Kontrolörleri ve Diğer Ulaştırma Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	424	1180	4.021 %
		HURRIYETÇİ ULAŞIM-SEN Hürriyetçi Ulaştırma Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası	HUR SEN	425	146	0.498 %
Tarım ve Ormanlık Hizmetleri	80796	TARIM ORKAM-SEN Tarım ve Ormanlık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası	KESK	4	3077	3.808 %
		TÜRK TARIM ORMAN-SEN Türkiye Tarım, Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	24	16746	20.726 %
		TOÇ BİR-SEN Tarım-Orman Çalışanları Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	34	45835	56.729 %
		BAYTOÇ-SEN Bağımsız Tarım Orman ve Çevre Sendikası	BASK	90	92	0.114 %
		TOÇ HAK-SEN Tarım Orman ve Çevre Hak Sendikası	HAK-SEN	128	31	0.038 %
		TARIM ORMAN İŞ Tarım Orman Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	164	1262	1.562 %
		DEM TOÇ SEN Demokratik Tarım Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası	ÇALIŞAN SEN	171	6	0.007 %
		ATORSEN Anadolu Tarım Orman Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	208	88	0.109 %
		YURT TARIM SEN Yurt-Tarım ve Orman Çalışanları Sendikası	YURT-SEN KONFEDERASYONU	259	70	0.087 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-TARIM-ORMAN Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Tarım Orman	BAGIMSIZ	309	66	0.082 %
		MİL-TARIM ORMANSEN Manevi, İkel ve Liyakatlı Vatansever Tarım Ve Orman Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	345	127	0.157 %
		ŞEHİT GAZİ TARIM ORMAN BİRLİK-SEN Şehit Yakınları, Gazi Ve Gazi Yakınları Tüm Kamu Çalışanları Tarım Orman Birlik Sendikası	BAGIMSIZ	349	106	0.131 %
		TUM-TOÇ-SEN Tarım ve Orman Çalışanları Sendikası	TUM MEMUR-SEN	353	9	0.011 %
		TUM KAMU-SEN TARIM-ORMAN Tüm Kamu Çalışanları Tarım Orman Sendikası	TUM KAMU-SEN	363	20	0.025 %
		HURRIYETÇİ TARIM ORMAN SEN Hürriyetçi Tarım Orman Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	HUR SEN	402	123	0.152 %
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	38785	TÜRK ENERJİ-SEN Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik, Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	7	6844	17.646 %
		ESM Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası	KESK	27	1921	4.953 %
		ENERJİ BİR-SEN Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	35	17509	45.144 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	38785	BAGIMSIZ ENERJİ-SEN Bağımsız Enerji Sanayi Madencilik Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	BASK	91	320	0.825 %
		ENERJİ HAK-SEN Enerji Sanayi ve Madencilik Çalışanları Hak Sendikası	HAK-SEN	130	18	0.046 %
		ENERJİ İŞ-SEN Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu İşyerleri Kamu Çalışanları Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	206	114	0.294 %
		ANADOLU EKSEN ENERJİ-SEN Anadolu Ekseni Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Sendikası	ANADOLU-SEN	245	18	0.046 %
		ÇALIŞAN ENERJİ-SEN Enerji, Sanayi ve Maden Çalışanları Sendikası	ÇALIŞAN SEN	289	46	0.119 %
		ŞEHİT GAZİ-SEN-ENERJİ Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Enerji	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONGFEDERASYONU	306	91	0.235 %
		MİL-ENERJİ SEN Manevi, İkel ve Liyakatlı Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONGFEDERASYONU	344	172	0.443 %
		YENİ ENERJİ SEN Enerji, Sanayi ve Maden Çalışanları ile Kamuda Çalışan Tüm Vatan Yıldızlarının Yakınları Sendikası	BAGIMSIZ	375	28	0.072 %
		VAZİFE MALÜLLERİ YURT ENGELLİ VE TÜM KAMU ÇALIŞANLARI ENERJİ BİRLİK SENDİKASI Vazife Malülleri Yurt Çocukları ve Yakınları, Engelli ve Tüm Enerji Birlik Sendikası	BAGIMSIZ	382	18	0.046 %
		Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	138253	TURK DIYANET VAKIF-SEN Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	9
DIYANET-SEN Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası	MEMUR-SEN			18	87249	63.108 %
DİYES-SEN Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası	KESK			74	18	0.013 %
BAGIMSIZ DIYANET-SEN Bağımsız Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ			115	3983	2.881 %
DİVA-SEN Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu, Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ			118	6848	4.953 %
DİN-BİR-SEN Özerk Diyanet Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası	ÇALIŞAN SEN			149	4508	3.261 %
HAK BİR-SEN Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ			205	61	0.044 %
ANADOLU DIYANET VAKIF-SEN Anadolu Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası	ANADOLU-SEN			240	23	0.017 %
DİN GÖNÜLLÜLERİ-SEN Tüm Din Gönüllüleri Sendikası	HAK-SEN			265	23	0.017 %
TEKBİR-SEN Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ			267	18	0.013 %
ÖZ DIYANET-SEN Öz Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ			271	133	0.096 %
DIYANET-BİR-SEN Diyanet ve Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası	BAGIMSIZ			279	341	0.247 %
DEVA BİR SEN Diyanet ve Vakıf Görevlilerinin Birliği Sendikası	BAGIMSIZ			290	7	0.005 %

Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlileri	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağı Olduğu Konfederasyon	Sendika Dosya No	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Diyabet ve Vakıf Hizmetleri	138253	MİL-DİYANET SEN Manevi, İkelî ve Liyakatli Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	MİL-SEN KONFEDERASYONU	330	6870	4.969 %
		DIYANET BİRLİK-SEN Diyanet Birlik-Sen Diyanet Ve Vakıf Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	336	1215	0.879 %
		DIYANET HAK VE ADALET-SEN Diyanet Ve Vakıf Görevlileri Hak Ve Adalet Sendikası	BAGIMSIZ	347	58	0.042 %
		ŞEHİT GAZI-SEN-DİYANET Gazi, Gazi Ve Şehit Yakınları İle Vatandaş Kamu Görevlileri Sendikası Diyanet	BAGIMSIZ	348	4	0.003 %
		TÜM KAMU-SEN-DİYANET Tüm Kamu Çalışanları Diyanet Sendikası	TUM KAMU-SEN	365	29	0.021 %
		VAZİFE MALULLERİ YURT ÇOCUKLARI VE ENGELLİ DIYANET BİRLİK-SEN Yazife Malulleri Yurt Çocukları ve Engelli Diyanet Birlik Sendikası	BAGIMSIZ	374	52	0.038 %
		ADIL-SEN Adaletli, Dinamik, İdealist, Liyakatli Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	BAGIMSIZ	380	29	0.021 %
		DIYANET KARDEŞLİĞİ-SEN Diyanet ve Vakıf Görevlileri Kardeşliği Sendikası	BAGIMSIZ	394	74	0.054 %
		DIYANET İHYA-SEN Diyanet İhya Ve Vakıf İhya Sendikası	BAGIMSIZ	397	13	0.009 %
		DIYANET GÖR-SEN Diyanet Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	411	57	0.041 %
		DIYANET ÖNDER-SEN Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Görevlileri Sendikası	BAGIMSIZ	420	45	0.033 %
Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	2858424	Toplam Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı		2130644	74.54	

## Konfederasyon Üye Toplamı

Dosya No	Konfederasyon Adı	Konfederasyon Unvanı	Toplam Üye Sayısı
17	KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu	163656
26	TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	552948
52	MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu	1035278
92	BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu	12633
141	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu	162475
142	HAK-SEN	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu	2769
165	ÇALIŞAN SEN	Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu	7136
203	TÜM MEMUR-SEN	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu	1562
274	ANADOLU-SEN	Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	673
322	ŞEHİT-GAZI-SEN KONFEDERASYONU	Gazi, Gazi Ve Şehit Yakınları İle Tüm Vatandaş Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu	1329
341	MİL-SEN KONFEDERASYONU	Manevi İkelî Ve Liyakatli Sendikalar Konfederasyonu	9183



Dosya No	Konfederasyon Adı	Konfederasyon Unvanı	Toplam Üye Sayısı
342	YURT-SEN KONFEDERASYONU	Yurt-Sendikaları Konfederasyonu	1450
416	TÜM KAMU-SEN	Tüm Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	655
428	HUR SEN	Hürriyetçi Sendikalar Konfederasyonu	21750
500	BAGIMSIZ	BAGIMSIZ SENDİKALAR	157147
Genel Toplam			2130644

## KURUL KARARLARI

- Karar Tarihi** : 20/06/2023  
**Karar No** : 2023/1  
**Karar Adı** : **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı**  
**R.G. Tarih ve Sayısı** : 24/ 6/ 2023 – 32231  
**Konusu** : 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesi ile Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 522 nci maddesi gereğince, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 13/06/2023 tarihinde başladığı çalışmalarını 20/06/2023 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı üç toplantı sonucunda; İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretinin; 1/7/2023 - 31/12/2023 tarihleri arasında 447,15 Türk Lirası (dört yüz kırk yedi lira on beş kuruş) olarak tespitine, Asgari ücret desteğinin 2023 yılı Temmuz İla Aralık döneminde 500 Türk Lirası (beş yüz lira) olarak sürdürülmesi için desteğin kapsamı ile usul ve esaslarının yeniden belirlenmesinin önerilmesine, iş bu Kararın, 1/7/2023 tarihinde yürürlüğe girmek üzere Resmî Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle karar verilmiştir.

- Karar Tarihi** : 03/07/2023  
**Karar No** : 11933  
**Karar Adı** : **Enerji Piyasası Düzenleme Kurulu Kararı**  
**R.G. Tarih ve Sayısı** : 4/ 7/ 2023 – 32238  
**Konusu** : Enerji Piyasası Düzenleme Kurulunun 03/07/2023 tarihli toplantısında; 21/6/2015 tarihli ve 29393 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren “Gün Öncesi Piyasasında ve Dengeleme Güç Piyasasında Asgari ve Azami Fiyat Limitlerinin Belirlenmesine İlişkin Usul ve Esasların geçici 1 inci maddesinin beşinci fıkrasının; Kurul tarafından yeni bir karar alınıncaya kadar; ilgili piyasalarda asgari fiyat limitleri 0 TL/MWh, azami fiyat limitleri ise 2.700 TL/MWh olarak uygulanır. Bu uygulama süresince bu Usul ve Esasların 4’üncü maddesinin ikinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.” şeklinde değiştirilmesine, karar verilmiştir.
- Karar Tarihi** : 07/06/2023  
**Karar No** : 75935942-050.01.04 - [01/ 17345]  
**Karar Adı** : **Yatırım Teşvik Sistemi Kapsamında Ortaya Çıkan Erte-lenmiş Vergi Varlıklarının Açıklanması Hakkında Kurul Kararı**  
**Konusu** : 26/9/2011 tarihli ve 660 sayılı Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 9’uncu maddesinin (b) bendi uyarınca; finansal tabloların; gerçeğe ve ihtiyaca uygun olarak sunulmasını teminen Yatırım Teşvik Sisteminden faydalanan kamu yararını ilgilendiren kuruluşlar ile zorunlu ya da isteğe bağlı olarak Türkiye Finansal Raporlama Standartlarını uygulayan büyük işletmelerin söz konusu teşvikler kapsamındaki indirimli gelir veya kurumlar vergisi uygulamasından doğan ertelenmiş vergi varlıklarına ilişkin ilâve bilgileri finansal tablolarda açıklamasına karar verilmiştir.

# PRATİK BİLGİLER

## DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2023 ve 1818123 sayılı Genelgesi ve 375 s. Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde 13.1.2023 tarih ve 6 Sıra'nolu Genelge ile yapılan değişiklik	01.01.2023 30.06.2023 Dönemi
(Maaş) Esas Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,433684
<b>Kıdem Aylığı Göstergesi</b> (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20, 25 yıl ve fazlası için azami 500 gösterge	20
<b>Taban Aylığı Katsayısı</b>	6,787992
<b>Yan Ödeme Katsayısı</b> (İş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,137535
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	4.120,00 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	23.736,65 TL
6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ücret tavanı	21.160,69 TL
Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7/7/2021 tarihli ve 13659 sayılı Bakanlığımız Genelgesinin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri oranında artırılmıştır.	% 30
Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, anılan Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri oranında artırılmıştır.	% 30
Çeşitli statülerde 2020 yılında sözleşmeli olarak çalıştırılanlardan 2022 yılında da görevlerine devam etmeleri ilgili kamu idarelerince uygun görülenlerin, söz konusu Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (e) bendiyle yükseltilmiş bulunan mevcut brüt sözleşme ücretleri	% 30

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 31.12.2022 tarih itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri	% 30
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 31.12.2022 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %41,69 oranında artırılmıştır. (Ancak, bunların sözleşme ücreti tutarları, ilgili dönemde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvele dahil emsali personelin toplam sözleşme ücreti tutarını geçmeyecektir.)	% 30
8/2/2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	43.104,95 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde %41,69 oranında artırılmıştır.	% 30
01.01.2023 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	19.982,83 TL
19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca Bakanlığımızca ilan edilmesi gereken genel idare hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık tutarı 31.12.2022 tarihi itibarıyla	19.340,69 TL

## DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2023 ve 1818123 sayılı Genelgesi ve 375 s. Kanun ile yapılan değişiklik neticesinde 13.1.2023 tarih ve 6 Sıra'no.lu Genelge ile yapılan değişiklik

Konusu	01.01.2023 30.06.2023 Dönemi	
	Aile Yardımı (2.273x Maaş Katsayısı)	985,76 TL
Çocuk Yardımı	06 Yaş grubu çocuk için 500 x Maaş Aylık Katsayısı	216,84 TL
	07 Yaş grubu çocuk için 250 x Maaş Aylık Katsayısı	108,42 TL
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	4.120,00 TL
	Memurun Ölümü (8.000+.1500) x Maaş Aylık Katsayısı x 2	8.240,00 TL

## BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	31.346,68 TL
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	35.683,52 TL
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	44.357,20 TL
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	50.862,46 TL
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	59.536,14 TL
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	68.209,82 TL
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	83.388,76 TL
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2023 - 30.06.2023	0,433684	100.736,12 TL

Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 44.357,20 TL'dir.

## BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI<sup>[1]</sup>

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.01.2023 - 30.06.2023 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	348,30 TL
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	396,48 TL
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	492,86 TL
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	565,14 TL
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	661,51 TL
500.0017den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	757,89 TL
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	926,54 TL
2.000.001'den fazla olan beldelerde	1.119,29 TL

Meclis başkan ve üyelerine, belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenir.

[1] 5393 sayılı Belediye Kanununun 32 nci maddesine göre hesaplanmıştır.



## BELEDİYENİN NÜFUSUNA GÖRE BELEDİYE ENCÜMEN ÖDENEĞİ

(5393 Sayılı Belediye Kanununun 36 ncı maddesi ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanununun 16 ncı maddesine istinaden)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01.01.2023 30.06.2023 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	1.517,83 TL
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	1.951,58 TL
Nüfusu 50.001 den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	2.602,10 TL
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500	3.252,63 TL
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	5.204,21 TL

Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

## İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.01.2023-30.06.2023
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,433684)	2.613,38 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,433684)	965,38 TL

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü Maddesine göre verilen bu huzur hakkı il genel meclisi başkan ve üyelerinin, meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları her gün için verilecektir.

## İL ENCÜMEN BRÜT ÖDENEKLERİ

Görevi	Dönemi 01.01.2023-30.06.2023
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,433684)	6.115,76 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,433684)	5.204,21 TL

5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 28 inci maddesine göre verilen bu ödenek, encümen başkanı hariç memur üyelerine yarısı ödenecektir.

## ASGARI ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ<sup>1</sup>

	01.07.2022-31.12.2022 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)	01.01.2023-31.12.2023 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Netinin Hesabı (TL)
Asgari Ücret	6.471,00	10.008,00
SSK Primi (%14)	905,94	1.401,12
İşsizlik Sig. Fonu (%1)	64,71	100,08
Gelir vergisi (%15)	-	-
Asgari Geçim İndirimi	-	-
Damga Vergisi (%07,59)	-	-
Kesintiler Toplamı	970,65	1.501,20
Net Asgari Ücret	5.500,35	8.506,80
	<b>İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)</b>	
Asgari Ücret	6.471,00	10.008,00
SSK Primi (%15,5) (İşveren Payı (***)	1.003,01	1.551,24
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	129,42	200,16
İşverene Toplam Maliyet	7.603,43	11.759,40

Not : 28/01/2004 tarih ve 5083 Sayılı Türkiye Cumhuriyetinin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesi uyarınca; Türk Lirası değerlerin yeni Türk Lirasına dönüşüm işlemlerinin ve Yeni Türk Lirası cinsinden yapılan işlemlerin sonuçlarında ve ödeme aşamalarında yarım Kuruş ve üzerindeki değerler bir Yeni Kuruşa tamamlanır; yarım Yeni Kuruşun altındaki değerler dikkate alınmamıştır.

Gelir Vergisi ve Damga Vergisi hesaplanmamıştır.

(\*\*\*) 5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (i) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanunun 81.maddesi "Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı Bir İşverene bağlı olarak çalışan sigortalılar için: (Özel Sektörde), prime esas kazancının %2'sidir.

Günlük Kazanç Alt Sınır	336,60 TL
Aylık Kazanç Alt Sınır	10.008,00 TL
Günlük Kazanç Üst Sınır	2.502,00 TL
Aylık Kazanç Üst Sınır	75.060,00 TL

### PRİM İSTİSNA TUTARLARI

Yemek Parası (Günlük)	78,90 TL
Çocuk Parası (Aylık)	200,16 TL
Aile Zammı/Yardımları (Aylık)	1.000,80 TL

### İŞGÖREMEZLİK ÖDENEĞİ GÜNLÜK

Yatarak Tedavilerde	166,80 TL
Ayakta Tedavilerde	222,40 TL

1 <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=asgari>  
Asgari ücret tespit komisyon kararı 30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.  
Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 336,60 TL'dir.

## GELİR VERGİSİNE TABİ GELİRLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ESAS ALINAN TARİFE GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ (SERİ NO:323)

30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı(2. Mük.) Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2023 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	
70.000 TL'ye kadar	15%
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	20%
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	27%
1.900.00 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL) fazlası	35%
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	40%

## BELEDİYE ENCÜMENLERİNİN 1608. S.K. KAPSAMINDAKİ İDARİ PARA CEZALARI

<b>1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi</b> (5326 s. K. 32. Md.) hükmü kapsamında. <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere,</li> <li>Belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara,</li> </ul>	1.295 TL
1608 sayılı Kanun'un 5728 sayılı Kanun'la değişik 2 nci maddesine göre;	Belediyelerin karar organları veya ilgili komisyonlar tarafından mevzuata uygun olarak belirlenen <b>yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymayan kişi</b> , belediye encümeni tarafından	en az 2.610 TL en fazla 52.834 TL

<sup>1</sup> Bu para cezası, 1608 sayılı Yasa çerçevesinde belediye encümeni tarafından verilecektir. Belediye zabıtası, emre aykırılığı idari yaptırım tutanağı ile tespit edecektir. Yapılan bu tespite göre, belediye encümeni, ilgiliye emre aykırılık kabahatinden dolayı para cezası uygulayacaktır.

Geniş Bilgi İçin: Dergimizin Kasım-Aralık 2022 yılı 113. sayısındaki "2023 Yılında Uygulanacak Belediye İdari Para Cezaları" başlıklı makalemizi inceleyebilirsiniz.

## 3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2023 YILI İDARİ PARA CEZALARI

Kanuni Dayanağı	Fiil	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL) (her bir m2 için)
42/2-a ve 42/5	Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapı yapmak, AYRICA 42. MADDENİN 5. FIKRASINA GÖRE (KÖY YERLEŞİK ALANI İÇİNDE RUHSATA TABİ OLAN tarım ve hayvancılık maksatlı yapılar)	I	A	27,86
			B	46,92
		II.	A	75,17
			B	103,55
		III	A	169,60
			B	188,42
		IV	A	216,68
			B	235,70
			C	292,23
		V	A	358,27
			B	433,91
			C	490,62
D	594,37			
42/2-b	Mevzuata aykırılığı yapı inşaat alanı üzerinden hesaplanması mümkün olmayan, yapının cephelerini ve diğer yapı elemanlarını değiştiren veya yapı malzemesi için öngörülen gereklerle aykırı bulunan			Birim Fiyat Listesindeki Bedelin %20

### 42/2-c maddesindeki artırım sebepleri (42/2-a ve b bentlerinde belirtilen ceza miktarına uygulanır)

42/2-c (42/2-a ve b bentlerinde yapılan yapı)	Hisseli parselde diğer maliklerin muvafakati alınmaksızın yapılmış ise	30%
	Kamuya veya başkasına ait bir parselde yapılmış ise	40%
	Uygulama imar planında veya parselasyon planında "Kamu Tesisi Alanı veya Umumi Hizmet Alanı" olarak belirlenmiş bir alanda yapılmış ise	60%
	Mevcut haliyle veya öngörülen bir afet tehlikesi karşısında can ve mal emniyetini tehdit ediyor ise	100%
	Uygulama imar planı bulunan bir alanda yapılmış ise	20%
	Yapılaşmaya yasaklanmış bir alanda yapılmış ise	80%
	Özel kanunlar ile belirlenmiş özel imar rejimine tabi bir alanda yapılmış ise	50%
	Ruhsatsız ise	180%
	Ruhsatı hükümsüz hale gelmesine rağmen inşaatı sürdürülüyor ise	50%
	Yapı kullanma izin belgesi alınmış olmakla birlikte, ruhsat alınmaksızın yeni inşai faaliyete konu ise	100%
42/2	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	10%
	İnşai faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılıyor ise	20%
	Çevre ve görüntü kirliliğine sebebiyet veriyor ise	20%
	42. maddenin 2. fıkrasındaki aykırılıklarda minimum ceza miktarı yapının mülkiyet durumuna, bulunduğu alanın özelliğine, durumuna, niteliğine ve sınıfına, yerleşmeye ve çevreye etkisine, can ve mal emniyetini tehdit edip etmediğine ve aykırılığın büyüklüğüne göre hesaplanacak ceza miktarı	4.055,00 TL'den az olamaz

## 3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2023 YILI İDARİ PARA CEZALARI\*

7226 s. Kanun ile eklenen bent	İdari Para Cezası (Emlak Vergi Değeri)	Ayrıklığa konu alan ile bu alanın bulunduğu arsa veya arazinin emlak vergisine esas asgari metrekare birim değerinin çarpımı ile bulunan bedel (Sadece 42/2-a için uygulanır) 42/2-a uyarınca hesaplanan bedel, 7226 s. Kanun ile eklenen bent gereğince hesaplanan bedel ile toplanarak toplam imar para cezası miktarı tespit edilir.
--------------------------------	--	---

Yasal Dayanak	Fiil	Ceza Miktarı (TL)	Fiillerin Çevre Ve Sağlık Şartlarına Aykırı Olması Halinde	Can ve Mal Emniyetini Tehdit Etmesi Halinde
42/3	18, 28, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40 ve 41 inci maddelerde belirtilen mükellefiyetleri yerine getirmemek veya bu maddelere aykırı davranmak yapı veya parsel sahibine, harita, plan, etüt ve proje müellifine veya gözetmenine, yapı müteahhidi, şantiye şefine ilgisine göre ayrı ayrı	18.842,00	37.319,00	56.608,00
42/4	Yapıldığı tarih itibarıyla plana ve mevzuata uygun olmakla beraber, can ve mal emniyetini tehdit ettiği veya edeceği tespit olunan yapıları, ilgili idarenin yazılı ikazına rağmen idarece tanınan süre içinde takviyede bulunmamak veya bu yapıları 39 uncu madde uyarınca yıkmamak	94.372,00	Uygulanmaz	Uygulanmaz
42/5	(KÖY YERLEŞİK ALANI İÇİNDE RUHSATA TABİ OLMAYAN) 27 nci maddeye göre belirlenmiş köy yerleşik alanı ve civarı sınırları içinde köyün nüfusuna kayıtlı olan ve köyde sürekli oturanlar tarafından, projeleri fen, sanat ve sağlık şartlarına uygun olmasına rağmen muhtarlık izni olmaksızın konut ve zati maksatlı tarım ve hayvancılık yapısı inşa edilmesi	3.310,00	Uygulanmaz	Uygulanmaz

Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 3.310 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

\* Geniş Bilgi İçin: Dergimizin Kasım-Aralık 2022 yılı 113. sayısındaki Suat Şimşek'in "2023 Yılında Uygulanacak İmar Para Cezaları" başlıklı makalemizi inceleyebilirsiniz.



## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2023 YILI)

Ka- nun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	105.689	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Madde de öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	1.480,00	Bu durumdaki her işçi için
7/2 (f) bendi	99/2	7. maddenin 2 fıkrasının f bendine aykırı davranmak	5.921,00	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	885,00	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	885,00	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	3.475,00	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	13.598,00	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den yada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	956,00	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
32	102/a	Ücret, pirim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek	956,00	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	3.475,00	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	3.475,00	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	956,00	Bu durumdaki her işçi ve her ay için
41	102/c	Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	3.475,00	

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2023 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	9.303,00	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	1.683,00	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	9.303,00	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	9.303,00	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	9.303,00	
72	104	Yer ve sualtında çalıştırma yasağına uymamak	9.303,00	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	9.303,00	
74	104	Doğum öncesi - sonrası sürelerde kadın işçiye çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	9.303,00	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	9.303,00	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	9.303,00	
92/2	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek, İş Müfettişlerinin 92/1.fıkra yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	84.553,00	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	84.553,00	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	84.553,00	

'Not:5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesine 21/04/2005 tarihli 5335 sayılı Kanunun 22. maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 YTL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

## 2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2023 YILI BELEDİYE İDARİ PARA CEZALARI

(Kişilerin tek tek veya toplu olarak eğlenmesi, dinlenmesi veya konaklaması için açılan otel, motel, pansiyon, kamping ve benzeri konaklama yerleri; gazino, pavyon, meyhane, bar, birahane, içkili lokanta, taverna ve benzeri içkili yerler; sinema, kahvehane ve kiraathane; kumar ve kazanç kastı olmamak şartıyla adı ne olursa olsun bilgi ve maharet artırıcı veya zeka geliştirici nitelikteki elektronik oyun alet ve makinelerinin, video ve televizyon oyunlarının içerisinde bulunduğu elektronik oyun yerleri; internet kafeler ve benzeri yerler umuma açık istirahat ve eğlence yeri sayılır. 2559 S.K. Md. 7)

	KABAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
<b>Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri</b>			
m. 6/1-a	İşyerlerinden süreli olarak faaliyetten geçici olarak men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m. 6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.6/1-c, 12/1	Eğlence, oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kiraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	6.636 - 13.364 TL
m.7/3	İzin almadan umuma açık istirahat ve eğlence yeri açmak	Belediye Encümeni	Kapatma
m.6/3	Yukarıda sıralanan suçları bir yıl içinde tekrar etmek	Belediye Encümeni	En son uygulanan ceza bir kat artırılır

Bu maddede öngörülen idari para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına ilişkin kararlar, ilgililere 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. İdari para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu maddede belirtilen aynı fiillerin, bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

## ÇEŞİTLİ KANUN ve CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA AİT CETVEL (2023 YILI)\*

K.MAD.	AÇIKLAMA	TUTAR - TL
5018 s. K/35	a) Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için	
1	1-İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50 bini geçen ilçelerde	3.820
	2-İlçelerde	1.990
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	44.000
	f) Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	202.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	19.900
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
	i) 5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	2.762,00
	Merkez dışındaki birim mutemetlerine	1.111,00
40	4- Bağış ve yardımlar için	90.000
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	30.000
	b) Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	30
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Sayısı: 4	1) Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 409 uncu maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi gereğince kurum yararının bulunması halinde hak ve alacakların terkini	1.364
2942	Kamulaştırma Kanunu 3. md. 12. fıkra	850.000

\* 2022 Yılı Bütçe Kanun 30.12.2022 tarih ve 32059 sayılı (2. Mük.) R.G. yayımlanmıştır.

## DEĞERLİ KAĞITLAR (2023 YILI)

30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli (TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	55,00
	b) Beyanname	55,00
	c) Protesto, vekaletname, reşen senet	110,00
2	(Mülga: 30.12.2004-5481/14.md.)	-
3	Pasaportlar	501.00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016- 6735/27 md.)	356.00
5	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
6	(Değişik:14/1/2016-6661/3.md.)	-
	a) Kanuni bildirim süresi dışında doğum nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	83,50
	b) Değiştirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	83,50
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	166,00
7	Aile cüzdanları	445.00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	624.00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	624.00
11	- (Mülga: 2/1/2017-KHK-680/35 md.; Aynen kabul: 1/2/2018-7072/34 md.)	
12	Motorlu araç tescil belgesi	557.00
13	İş makinesi tescil belgesi	468.00
14	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	33,00
15	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	83,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	356.00
17	Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	356.00

## AMORTİSMAN AYIRMADA ALT SINIR

TUTAR	UYGULAMA DÖNEMİ	DAYANAĞI
2.000-TL	01/01/2022-31/12/2022	530 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.500-TL	01/01/2021-31/12/2021	522 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.400-TL	01/01/2020-31/12/2020	513 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.200-TL	01/01/2019-31/12/2019	504 Sayılı VUK Genel Tebliği
1.000 TL	01/01/2018-31/12/2018	492 Sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01/01/2017-31/12/2017	476 Sayılı VUK Genel Tebliği
900 TL	01/01/2016-31/12/2016	460 Sayılı VUK Genel Tebliği
880 TL	01/01/2015-31/12/2015	442 Sayılı VUK Genel Tebliği



## KAMU KONUTLARININ 2023 YILI AYLIK KİRA BEDELLERİ

9/11/1983 tarihli ve 2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu kapsamındaki kamu konutları için aylık kira bedellerinin belirlendiği Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No:411) 31.12.2023 tarih ve 32060 (5. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç, ahşap, bağdadi ve benzeri konutlarda	4,53 TL/m <sup>2</sup> ,
b) Kalorifersiz konutlarda	7,08 TL/m <sup>2</sup> ,
c) Kaloriferli konutlarda	9,29 TL/m <sup>2</sup> ,
<b>Kira bedeline yapılacak ilaveler</b>	
3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için kaloriferli, kapıcı ya da her ikisinin de kurum ve kuruluşlarca karşılandığı konutlardan ilave kira bedeli	1,09 TL/m <sup>2</sup>
(2) Elektrik ve su bedellerinin kurum ve kuruluşlarca yapılan gerçek giderler dikkate alınarak kullanıcılarından tahsil edilmesi esastır. Bununla birlikte, sayaçların ayrılmasının mümkün olmaması nedeniyle elektrik, su ya da her ikisinin hizmet binası veya fabrika tesislerinden karşılandığı konutlardan 3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metrekare için;	
a) Elektrik sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,06 TL/m <sup>2</sup> ,
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	1,79 TL/m <sup>2</sup> ,
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	3,85 TL/m <sup>2</sup> ,
ç) Konutlarda kullanılan su, şehir şebekesi dışında kuyu, artezyen, kaynak suyu ve benzeri su kaynaklarından karşılanıyor olması halinde ilave kira bedeli alınır.	0,96 TL/m <sup>2</sup> ,
<b>Yakıtı kurum ve kuruluşlar tarafından tedarik edilen konutlar</b>	
2946 sayılı Kamu Konutları Kanunu ile Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamındaki kurum ve kuruluşların yurt içindeki kaloriferli konutlarından yakıtı kurum ve kuruluş tarafından tedarik edilenlerde oturanlardan ısı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmamış konutlarda, her bir metrekare için yakıt bedeli	3,71 TL/m <sup>2</sup>
(2) Isı pay ölçer veya kalorimetre cihazı montajı yapılmış konutlarda; birinci fıkradaki yakıt bedelinin üç katını geçmemek kaydıyla, bağımsız bölümün tüketimi oranında hesaplanan yakıt bedeli konutta oturanlardan tahsil edilir. Ancak kurum ve kuruluşlar, yakıt maliyetlerini dikkate alarak gerekli gördükleri takdirde bu bedelin üzerinde yakıt bedeli tahsil edebilir.	
(3) Yakıtı kurum ve kuruluşlarca tedarik edilen konutlarda, ortak kullanım alanlarındaki aydınlatma, elektrik, su, gaz, otomat ve benzeri giderlerin zorunlu nedenlerle kurum ve kuruluşlarca karşılanıyor olması halinde, bu giderler karşılığında kira ve yakıt bedellerine ek olarak her bir metrekare başına	0,43 TL/m <sup>2</sup>
Kira bedellerinin hesaplanması 3 üncü maddede belirtilen kira birim bedellerine, 26.05.2005 tarihli ve 25826 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Emlak Genel Tebliği (Sıra No: 294)'nde belirtilen esaslar uygulanmak suretiyle aylık kira bedelleri hesaplanır.	

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

I. Akitlerle ilgili kağıtlar	
A. Belli parayı ihtiva eden kağıtlar:	
1. Mukavelenameler, taahhütnameler ve temliknameler	(Binde 9,48)
2. Kira mukavelenameleri (Mukavele süresine göre kira bedeli üzerinden)	(Binde 1,89)
3. Kefalet, teminat ve rehin senetleri	(Binde 9,48)
4. Tahkimnameler ve sulhnameler	(Binde 9,48)
5. Fesihnameler (Belli parayı ihtiva eden bir kağıda taalluk edenler dahil)	(Binde 1,89)
6. Karayolları Trafik Kanunu uyarınca kayıt ve tescil edilmiş ikinci el araçların satış ve devrine ilişkin sözleşmeler	(Binde 1,89)
7. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 09/08/2016) Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlara ilişkin ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni sözleşmeleri (yatırım taahhüdü bulunanlar dâhil ön izin, irtifak hakkı veya kullanma izni süresine göre bulunacak bedel üzerinden)	(Binde 9,48)
8. (Ek: 15/7/2016-6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri (3/2/2017 tarih ve 29968 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 31/1/2017 tarih ve 2017/9759 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Kararının 1 inci maddesiyle, bu bentlerde yer olan kağıtlar için uygulanan "binde 9,48" oranı "0" (sıfır) olarak uygulanacağı kararlaştırılmıştır.)	(Binde 0)
9. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 09/08/2016) Resmî dairelerin mal ve hizmet alımlarına ilişkin yaptıkları ihalelerde, ihaleyi yapan idare ile düzenlenen sözleşmeler	(Binde 9,48)
10. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 1/11/2013 tarihli ve 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında kanun kapsamında düzenlenen:	
a) Taksitle satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Ön ödemeli konut satış sözleşmeleri	(Binde 0)
c) Devre tatil ve uzun süreli tatil hizmeti sözleşmeleri	(Binde 9,48)
ç) Paket tur sözleşmeleri	(Binde 9,48)
d) Abonelik sözleşmeleri	(Binde 9,48)
e) Mesafeli satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
11. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında düzenlenen turist rehberliğine ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
12. (ek:6728/28. md.- Yürürlük:9/8/2016) 14/3/2013 tarihli ve 6446 sayılı Elektrik Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
b) Perakende elektrik satış sözleşmeleri	(Binde 9,48)
13. (Ek:6728/28. md.-Yürürlük: 9/8/2016) 18/4/2001 tarihli ve 4646 sayılı Doğal Gaz Piyasası Kanunu kapsamında düzenlenen:	
a) Toptan doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
b) Tüketicilere doğal gaz satışına ilişkin sözleşmeler	(Binde 9,48)
14. (Ek:6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Resmî şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri	(Binde 0)

488 sayılı Kanunun mğkerrer 30 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yer alan ve 65 Seri No'lu Damga Vergisi Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilen maktu vergiler, (maktu ve nispi vergilerin asgari ve azami miktarlarını belirleyen hadler dahil), yeniden değerlendirme oranında artırılmış ve 1/1/2022 tarihinden itibaren uygulanacak miktarları Tebliğ ekindeki (1) sayılı tabloda gösterilmiştir.

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

15. (Ek: 6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri	(Binde 0)
16. (Ek:6824/5. md.Yürürlük: 8/3/2017) Kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işlerine ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
17. (Ek:6824/5. md.-Yürürlük: 8/3/2017) Yapı denetimi hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
<b>B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:</b>	
1.Tahkimnameler	(294,90 TL)
2.Sulhnameler	(294,90 TL)
3.Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(1.658,80 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
<b>II. Kararlar ve mazbatalar</b>	
1. Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştaydan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(294,90 TL)
2. İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları (Ek.6728/28. md.-Yürürlük: (9/8/2016), (4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kurum ve kuruluşlara şikâyet veya Kamu İhale Kurumuna itirazın şikâyet ya da yargı kararı üzerine ihalenin iptal edilmesi hâlinde, bu ihale kararının hükmünden yararlanılmayan kısmına isabet eden damga vergisi ret ve iade olunur. Sözleşmenin düzenlenmiş olması durumunda sözleşmeye ilişkin damga vergisi ret ve iade edilmez.)	(Binde 5,69)
<b>III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar</b>	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	
a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(101,20 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(59,70 TL)
ac) İyda senedi	(9,30 TL)
ad) Taşıma senedi	(2,20 TL)
b) Konşimentolar	(59,70 TL)
c)Deniz ödücü senedi	(Binde 9,48)
d) İpotekli borç senedi, irat senedi	(Binde 9,48)
2. Ticari belgeler:	
a) Menşe ve Mahreç şahadetnameleri	(101,20 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(227,30 TL)
bb) Gelir tabloları	(108,50 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(108,50 TL)
c) Barnameler	(9,30 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(44,10 TL)
e) Ordinolar	(2,20 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(44,10 TL)

## DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:67)

2023 Yılı içerisinde uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların tutarları 30.12.2022 Tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar	
1. Makbuzlar:	
a) Resmi daireler tarafından yapılan mal ve hizmet alımlarına ilişkin ödemeler (avans olarak yapılanlar dahil) nedeniyle, kişiler tarafından resmi dairelere verilen ve belli parayı ihtiva eden makbuz ve ibra senetleri ile bu ödemelerin resmi daireler nam ve hesabına, kişiler adına açılmış veya açılacak hesaplara nakledilmesini veya emir ve havalelerine tediyesini temin eden kağıtlar	(Binde 9,48)
b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli veya tediyeyi temin eden kağıtlar	(Binde 7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde 7,59)
d) İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde 7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketlerden gelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerde gümrüklere verilen liste beyannamelerinde yazılı her gönderi maddesi için	(2,20 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(294,90 TL)
bb) Kurumlar vergisi beyannameleri	(393,90 TL)
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(194,60 TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(194,60 TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(194,60 TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(393,90 TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(144,40 TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(144,40 TL)
f) (Değişik:6728/28. Md. Yürürlük: 9/8/2016) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar beyannamenin birleştirilerek verilmesiyle oluşturulan beyannameler	(230,70 TL)
3. Tabloda yazılı kağıtlardan aslı 1,00 Yeni Türk Lirasından fazla maktu ve nispi vergiye tabi olanların resmi dairelere ibraz edilecek özet, suret ve tercümelere.	(2,20 TL)

## VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2023 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No: 544, 30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Madde Konusu	İlanın şekli	Gösterge	
MADDE 104-	1- İlanın vergi dairesinde yapılması	10.900	
	3- İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	10.900-1.090,00	
	- Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	1.090,00 ve üzeri	
MADDE 115-	<b>Tahakkuktan vazgeçme</b>	129	
MADDE 153/A-	<b>Teminat tutarı</b>	440.000	
MADDE 177-	<b>Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri</b>		
	1- Yıllık;		
	- Alış tutarı	890.000	
	- Satış tutarı	1.270,00	
	2- Yıllık gayrisafi iş hasılatı	440.000	
	3- İş hasılatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	890.000	
MADDE 232-	<b>Fatura kullanma mecburiyeti</b>	4.400	
MADDE 252-	<b>Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç</b>	12,80	
MADDE 313-	<b>Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar</b>	4.400	
MADDE 323-	<b>Şüpheli Alacak Tutarları</b>	8.900	
MADDE 352-	<b>Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)</b>		
	<b><u>I nci derece usulsüzlükler</u></b>		
	1- Sermaye şirketleri	700	
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	420	
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	210	
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	95	
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	55	
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	26	
	<b><u>II nci derece usulsüzlükler</u></b>		
	1- Sermaye şirketleri	370	
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	210	
	3 - İkinci sınıf tüccarlar	95	
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	55	
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	26	
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	15	
	MADDE 353-	<b>Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması</b>	



**VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01/01/2023 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR**

MADDE 353-	1- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; fatura, gider pusulası, müstahsil makbuzu, serbest meslek makbuzu verilmemesi, alınmaması bu belgelerde gerçek meblağdan farklı meblağlara yer verilmesi bu belgelerin elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, bu belgelerin hiç düzenlenmemiş sayılması	2.200
	- Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	1.100,00
	2- Elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekenler de dahil olmak üzere; perakende satış fişi, ödeme kaydedici cihaz fişi, giriş ve yolcu taşıma bileti, sevk irsaliyesi, taşıma irsaliyesi, yolcu listesi, günlük müşteri listesi ile Maliye Bakanlığınca düzenleme zorunluluğu getirilen belgelerin düzenlenmemesi, kullanılmaması veya bulundurulmaması, aslı ile örneğinde farklı meblağlara yer verilmesi, gerçeğe aykırı olarak düzenlenmesi, elektronik belge olarak düzenlenmesi gerekirken kağıt olarak düzenlenmesi, hiç düzenlenmemiş sayılması	2.200
	- Her bir belge nev'ine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	110.000
	- Her bir belge nev'ine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	1.100,00
	4- Hazine ve Maliye Bakanlığınca tutulma ve günü gününe kayıt edilme mecburiyeti getirilen defterlerin; bulundurulmaması, günü gününe kayıt yapılmaması, yetkililere ibraz edilmemesi ile levha bulundurma ve asma mecburiyetine uyulmaması	1.100
	6- Belirlenen muhasebe standartlarına, tek düzen hesap planına ve mali tablolara ilişkin usul ve esaslar ile muhasebeye yönelik bilgisayar programlarının üretilmesine ilişkin kural ve standartlara uymayanlara	26.000
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	1.300
	8- Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	4.200
	- Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	480.000
9- 4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	5.500	
10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	4.200	
MADDE 355-	<b>b) Damga Vergisinde</b>	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	9
MÜKERRER MADDE 355-	<b>Bilgi vermektен çekinenler ile 107a, 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde ve gelir vergisi kanununun 98/a maddesi hükmüne uymayanlar için ceza</b>	
	86,148,149,150,256 ve 257 nci maddelerinde yer alan zorunluluklar ile mükerrer 257 nci madde ve Gelir Vergisi Kanununun 98/A mad. uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	7.500
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	3.700
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.900
	Mükerrer 257. md. 1 fık. 8 bendi uyarınca, getirilen zorunluluklara uymayanlara (üst sınır)	2.800
	107/A maddesi uyarınca getirilen zorunluluklara uymayanlar	
	1-Birinci sınıf tüccarlar ile serbest meslek erbabı hakkında	4.400
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	2.200
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.180
Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevşik etme zorunluluğuna uymayanlara bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	5.500,00	
MADDE 370	Kullanılan sahte veya muhteviyatı itibarıyla yanıltıcı belge tutarı	320.000

## ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ

### BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DIŞINDAKİ BELEDİYELERDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ<sup>1</sup>

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	13000	10900	8400	7500	6000
2. Grup	8400	6000	5000	4200	3700
3. Grup	6000	4200	3700	2600	2100
4. Grup	2600	2100	1500	1300	1090
5. Grup	1500	1300	900	890	750
6. Grup	890	750	460	420	320
7. Grup	320	260	170	150	110

### BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ<sup>2</sup>

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	16250	13625	10500	9375	7500
2. Grup	10500	7500	6250	5250	4625
3. Grup	7500	5250	4625	3250	2625
4. Grup	3250	2625	1875	1662	1362
5. Grup	1875	1625	1125	1112	937
6. Grup	1112	937	575	525	400
7. Grup	400	325	212	187	137

### İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI<sup>3</sup>

(Kalkınmada Öncelikli Yörelerdeki Belediyeler İle Nüfusu 5.000'den Az Olan Belediyelerde)

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1. Derece	2. Derece	3. Derece	4. Derece	5. Derece
1. Grup	6500	5450	4200	3750	3000
2. Grup	4200	3000	2500	2100	1850
3. Grup	3000	2100	1850	1300	1050
4. Grup	1300	1050	750	650	545
5. Grup	750	650	450	445	375
6. Grup	445	375	230	210	160
7. Grup	160	130	85	75	55

1 30 Aralık 2022 Cuma, 32059 (2.Mükerrer Resmî Gazete)

2 2464 sayılı Kanununun mükerrer 44 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre, büyükşehir belediyelerinde çevre temizlik vergisi, diğer belediyelerde uygulanan çevre temizlik vergisi tutarları %25 artırılarak hesaplanacaktır.

3 13/12/2005 tarihli ve 2005/9817 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekindeki Kararın 7 nci maddesine göre; konut, işyeri ve diğer şekilde kullanılan binalar için belirlenen tutarlar, büyükşehir belediye sınırları içinde bulunanlar hariç olmak üzere kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde %50 indirimli olarak uygulanacaktır.

Kalkınmada öncelikli yörelerdeki belediyeler ile nüfusu 5.000'den az olan belediyelerde bulunan konutlara ait çevre temizlik vergisi su tüketim miktarı esas alınmak suretiyle metreküp başına 55 kuruş olarak hesaplanacak; işyeri ve diğer şekillerde kullanılan binalara ait çevre temizlik vergisi tutarları bu tarifeye göre hesaplanacaktır.

## 5326 SAYILI KABAHAHLER KANUNU'NA GÖRE VERİLECEK PARA CEZALARI (2023 YILI)

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		En Az	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.32	1.295	1.295
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.33	617	617
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.36/1 (Kişiyi)	617	617
	5326 s. K. md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	13.364	67.039
Rahatsız etme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	617	617
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	617	617
	5326 s. K. md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığılma)	1.295	6.636
Tütün mamullerinin tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s. K. md.39; 4207 s. K. m.5/1; 2/1	617	617
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s. K. m.5/1 ve 3/12	365	365
Çevreyi Kirletme (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.40 (Görevle bağlantılı ol. kamu görevli. kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	198	198
	5326 s. K. md.41/1 (Evsel, bireysel atıklarla çevreyi kirletme)	89	89
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. Pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgü yerler dışına atılması)	6.636	67.039
	5326 s. K. md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	617	617
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	1.295	40.189
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	1.295	67.039
	5326 s. K. md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	617	617
	5326 s. K. md.41/6 (Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	3.299	3.299
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	1.295	40.189

(\*) 5326 s. K. 17/7 md. uyarınca; idarî para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

Not: Daha geniş bilgi için Kasım-Aralık 2022 Dergisinde yayımlanan M. Lamih Çelik'in makalesine bakınız.

## İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİİLLERİN TEKRARI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri ile ilgili olarak, 2559 sayılı Yasa'nın 6 ncı maddesinin son fıkrasında; *"Bu maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanır."* hükmü yer almaktadır.

Söz konusu fıkra hükmüne göre; 6 ncı maddede belirtilen aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde, **en son uygulanan para cezası bir kat artırılarak uygulanacaktır.**

Bu madde kapsamında akla şöyle bir soru gelebilir: *"Aynı fiillerin bir yıl içinde tekrarı halinde"* ibaresinden bir takvim yılı mı yoksa ilk fiil ile son fiil arasındaki zaman mı esas alınacaktır ?

Dikkat edilirse, madde hükmünün son fıkrasında mali yıldan söz edilmemiştir. Bu itibarla; artırılmış ceza uygulanmasında, bir yıllık sürenin tespiti için suçun ilk işlendiği tarihten itibaren bir yıllık zaman diliminin esas alınması, başka bir deyişle birinci fiil ile ikinci aynı fiilin, bir yıl içinde tekrarı halinde, idari para cezasının iki kat artırılarak uygulanması gerekmektedir.

Diğer idari cezaları gerektiren fiillerin tekrarı halinde, Belediye encümeni Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesine göre idari para cezasını verirken ihlal edilen kararın tarih ve sayısına kısaca konusu da yer vermelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekerrür olmadığından tekerrür nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınmaz. Ayrıca encümen 32. maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

### Danıştay 14. Daire E:2013/2967, K: 2014/620

Hüküm veren Danıştay Ondördüncü Dairesince, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 54. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendine göre kararın düzeltilmesi istemi yerinde görüldüğünden, Danıştay Ondördüncü Dairesinin 29.11.2012 günlü, E:2011/11988, K:2012/8892 sayılı kararı kaldırılarak, işin esası yeniden incelendi.

.... Dava konusu uyuşmazlıkta; davalı idarece yapılan 26.04.2010 ve 27.04.2010 tarihli bir ve ikinci tespitler üzerine para cezası uygulanmaksızın, 28.04.2010 ve 29.04.2010 tarihli üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine, verilen temel para cezasının iki katının alınarak tekerrür hükmünün uygulandığı görülmektedir.

Bu durumda; tespit tutanakları ile belirlenen aykırılıklar nedeniyle para cezası verilmesinden sonra, aynı aykırı fiil ve hallerin yeniden tespiti halinde, bu miktar üzerinden tekerrür hükmü uygulanmak suretiyle, ceza verilmesi gerekirken, davalı idarece yapılan ilk tespitler üzerine para cezası verilmeksizin dolaşısıyla tekerrürün şartı olan daha önce ceza verilmiş olma şartı yerine getirilmeksizin, yapılan üçüncü ve dördüncü tespitler üzerine verilen cezanın iki katının alınması suretiyle tesis edilen işlemde hukuka uyarlık bulunmadığından, aksi yöndeki İdare Mahkemesi kararında hukuki isabet görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, İstanbul 1. İdare Mahkemesinin 31.12.2010 günlü; E:2010/1286, K:2010/2178 sayılı kararının bozulmasına, dosyanın Mahkemesine gönderilmesine, 08.01.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## BELEDİYE PARA CEZASI NİTELİĞİNDE OLUP DA, MAHKEMELERCE VERİLEN PARA CEZALARI

Ceza hükümleri içeren ve belediyeleri yakından ilgilendiren birçok yasa, tüzük ve yönetmelik bulunmakta olup, bu mevzuatlarla belediyelere birçok görev ve yetki verilmiştir. Ancak bu mevzuattaki cezaları karara bağlamak Adliye Mahkemelerinin yetkisi dahilinde bulunmaktadır.

Bu bölümde yer alan yasalar şunlardır:

- 30.7.1966 tarihli ve 775 sayılı **Gecekondu Kanunu**,
- 21.7.1983 tarihli ve 2863 sayılı **Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu**
- 11.1.1989 tarihli ve 3516 sayılı **Ölçüler ve Ayar Kanunu**.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 38 inci maddesinin (c) bendine göre, *"Belediyeyi Devlet dairelerinde ve törenlerde, davacı veya davalı olarak da yargı yerlerinde temsil etmek veya vekil tayin etmek."* hükmü yer almaktadır. Bu madde hükmüne göre, mahkemelerde belediye lehine dava açmak ve belediye aleyhine açılan davalarda belediyeyi savunmak, belediye başkanının görevidir. Belediye başkanları da, mahkemelerde davacı ve davalı olarak belediyeyi temsil etme görevini avukatlara devredebilirler.

## 2023 YILINA AİT EMLAK (BİNA, ARSA VE ARAZİ) VERGİ DEĞERLERİ VE HESAPLAMALARI

(10 Aralık 2022 Salı ve 32059 (2.Mük.) R.G. Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Seri No:82)

### 2021 Yılında Yapılan Takdirler Nedeniyle 2022 Yılında Mükellefiyeti Başlayanların 2023 Yılına Ait Emlak Vergi Değerlerinin Hesabı

2021 yılında yapılan takdirler nedeniyle bina ve arazi vergisi mükellefiyeti 2022 yılından itibaren yeniden başlamış bulunmaktadır.

(2) Bu mükelleflerin bina, arsa ve arazilerinin 2023 yılı vergi değerleri, 2022 yılı vergi değerlerinin, bu yılı ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan (% 122,93/2=) % 61,465 (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) oranında artırılması suretiyle bulunacak tutarlar olacaktır.

### 2023 Yılı İtibarıyla Mükellef Olacakların Emlak Vergi Değerlerinin Tespiti

Mükellefiyeti 2023 yılında başlayanların, mükellefiyetleri ile ilgili bina, arsa ve arazi vergisi tarhiyatına esas alınacak vergi değerleri; takdir komisyonlarınca 2021 yılında takdir edilen asgari ölçüde arsa ve arazi metrekare birim değerlerinin; 2022 yılına ait yeniden değerlendirme oranının yarısı nispetinde artırılması suretiyle bulunacak asgari ölçüde metrekare birim değeri dikkate alınarak hesaplanacaktır.

### 1319 Sayılı Kanunun 42 nci Maddesinde Yer Alan Tutarın Tespiti

2023 yılında uygulanacak olan 1319 sayılı Kanunun 42 nci maddesinde yer alan tutar, 2022 yılına ait tutarın 2022 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan (% 122,93/2=) % 61,465 (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) oranında artırılması suretiyle 9.967.000 Türk Lirası olarak tespit edilmiştir.

### 1319 Sayılı Kanunun 44 Üncü Maddesinde Yer Alan Vergi Oranlarına Esas Mesken Nitelikli Taşınmaz Değerlerinin Alt Ve Üst Sınırlarının Tespiti

9.967.000 TL ile 14.951.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
9.967.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
19.936.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 14.951.000 TL'si için 14.952 TL, fazlası için	(Binde 6)
19.936.000 TL'den fazla olanlar 19.936.000 TL'si için 44.862 TL, fazlası için	(Binde 10)

olarak tespit edilmiştir.

## HİZMET ERBABINA YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN GELİR VERGİSİNDEN İSTİSNA EDİLEBİLMESİ İÇİN

(Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 322) 30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mükerrer) R.G.)

Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı istisna kapsamındadır.

Ödemenin bu tutarı aşması halinde aşan kısım ile bu amaçla sağlanan diğer menfaatler ücret olarak vergilendirilir.)

### Hizmet erbabına yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde istisna uygulaması

#### Hizmet erbabına nakit ödeme yapılmaksızın yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde

a) İşverenlerce, hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,



b) İşverenlerce, hazır yemek hizmeti veren mükelleflerden satın alınan yemeğin, işyerinde veya müştemilatında hizmet erbabına verilmesi durumunda sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

c) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyip yemek hizmeti veren işletmelerde bu hizmetin sağlandığı durumlarda, bu işletmelere yapılan ödemelerin her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı,

ç) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmediği ve yemek hizmetinin, yemek kartı ve/veya yemek çeki hizmeti veren işletmelerin yemek kartlarına yükleme yapılmak veya yemek çeki satın alınmak suretiyle verildiği durumlarda, her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı,

gelir vergisinden istisna olup bu istisnaların uygulamasına yönelik açıklamalar 26/7/1995 tarihli ve 22355 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:186)’nde yapılmıştır.

#### **İşverenlerce hizmet erbabına nakit olarak verilen yemek bedelinde istisna**

7420 sayılı Kanunla, 1/12/2022 tarihinden itibaren uygulanmak üzere, 193 sayılı Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendinin parantez içi hükmünde yapılan değişiklikle, işverenler tarafından hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda, yemek bedelinin nakit olarak verilmesi suretiyle sağlanan menfaatler de istisna kapsamına alınmıştır.

(2) Hizmet erbabına nakit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için;

- İşverenler tarafından işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi,
  - Günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmaması,
  - Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması,
- gerekmektedir.

### **Elektrik, Doğalgaz ve Benzeri Isınma Giderleri Karşılığı Olarak Çalışanlara Yapılan Ödemelerde Gelir Vergisi İstisnası**

9/11/2022 tarihinden 30/6/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) çalışanlara mevcut ücretlerine ilave olarak elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere toplam aylık tutarı 1.000 Türk lirasını aşmayan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

**İşverenler tarafından hizmet erbabına bu şekilde yapılan ödemelerin istisna kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu ödemelerin;**

- 9/11/2022 tarihi ile 30/6/2023 tarihi (bu tarih dahil) arasında yapılması,
  - Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılması,
  - Aylık 1.000 Türk lirasını aşmaması,
  - Mevcut ücretlerine ilave olarak yapılması,
- şarttır.

## 5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		yasal olarak çoğaltılmış, bandrollü nüshaların yol, meydan, pazar,kaldırım iskele, köprü ve benzeri yerlerde satışı yasaktır.		
5846	23/01/2008 tarih ve 5728 S.K. 81 inci md.	Bu yasağa uymayanlara Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	617 TL

## 7126 SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		Tatbiki ilan olunan sivil savunma tedbirlerine riayet etmeyen bütün vatandaşlarla resmi veya özel daire, müessese ve teşekküllerin mesul amirlerine, fiillerine suç oluşturmadığı takdirde,		
5728	47	Kabahatler Kanununun 32 nci maddesinin birinci fıkrasına göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	1.295 TL

## 6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 Sayılı Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	1.018,00 TL

## SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

(SGK/ Sigorta Primleri Gen.Müd. 05.01.2023 tarihli Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin genelgesi)

Yemek parası		78,90 TL
Çocuk zammı	5510 s. K.4/a md.	200,16 TL
Aile zammı (yardımı)		1.000,80 TL
Emzirme ödeneği	5510 s. K. 4/a-b, 16/a md.	520,00 TL
Cenaze ödeneği	5510 s. K. 37.md.	2.054,00 TL
5510 Sayılı Kanunun 4/a bendine tabi sigortalılar için		

## GECİKME ZAMMI TABLOSU

Uygulama Tarihleri	Genel Tebliğ No / Madde No/B.k.k. No	Oranı	Açıklama
01/01/1981 - 29/02/1984 Tarihleri arasında	359	10%	1.Ay
		3%	Diğer Aylar için Aylık
01/03/1984 - 31/08/1985 Tarihleri arasında	367	10%	1.Ay
		4%	Diğer Aylar için Aylık
01/09/1985 - 31/05/1988 Tarihleri arasında	370	10%	1.Ay
		7%	Takip Eden 5 Ay için Aylık
		5%	Diğer Aylar için Aylık
01/06/1988 - 31/12/1988 Tarihleri arasında	372	10%	İlk 3 Ay
		8%	Takip Eden 3 Ay için Aylık
		6%	Diğer Aylar için Aylık
01/01/1989 - 31/12/1989 Tarihleri arasında	375	10%	İlk 4 Ay için Aylık
		7%	Diğer Aylar için Aylık
01/01/1990 - 29/12/1993 Tarihleri arasında	378	7%	Tüm Aylar için Aylık
30/12/1993 - 07/03/1994 Tarihleri arasında	381	9%	Tüm Aylar için Aylık
08/03/1994 - 30/08/1995 Tarihleri arasında	383	12%	Tüm Aylar için Aylık
31/08/1995 - 31/01/1996 Tarihleri arasında	389	10%	Tüm Aylar için Aylık
01/02/1996 - 08/07/1998 Tarihleri arasında	391	15%	Tüm Aylar için Aylık
09/07/1998 - 19/01/2000 Tarihleri arasında	403	12%	Tüm Aylar için Aylık
20/01/2000 - 01/12/2000 Tarihleri arasında	408	6%	Her Ay için
02/12/2000 - 28/03/2001 Tarihleri arasında	411	5%	Her Ay için
29/03/2001 - 30/01/2002 Tarihleri arasında	415	10%	Her Ay için
31/01/2002 - 11/11/2003 Tarihleri arasında	422	7%	Her Ay için
12/11/2003 - 01/01/2004 Tarihleri arasında	429	4%	Her Ay için
02/01/2004 - 01/03/2005 Tarihleri arasında	5035 Sayılı Kanunun 4. maddesi	4%	Her Ay için
02/03/2005-20/04/2006 Tarihleri arasında	434	3%	Her Ay için
21/04/2006 Tarihinden İtibaren	438	2,5%	Her Ay için
19/11/2009 Tarihinden İtibaren	2009/15565 Sayılı B.K.K.	1,95%	Her Ay için
19/10/2010 Tarihinden İtibaren	2010/965 Sayılı B.K.K.	1,40%	Her Ay için
05/09/2018 Tarihinden İtibaren	62 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2 %	Her Ay için
01/07/2019 Tarihinden İtibaren	1266 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2,5 %	Her Ay için
02/10/2019 Tarihinden İtibaren	1592 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2 %	Her Ay için
30/12/2019 Tarihinden İtibaren	1947 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	1,6 %	Her Ay için
21/07/2022 Tarihinden İtibaren	5801 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı	2,5 %	Her Ay için

## H - CETVELİ

### 10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları\*

YURTIÇİ HARCIRAHLAR	<u>GÜNDELİK</u> <u>MİKTARI</u> (TL)
<b>I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde : 33)</b>	
<b>B. Memur ve Hizmetlilerden;</b>	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	236
b) Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	220
c) Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	212
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	203
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	200
1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır. * 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında gündeliklerinin %180 artırımlı miktarı (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %180 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %95'i mütakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %75'i esas alınır.	
<b>II- Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (Madde 50)</b>	
50 nci Maddenin 1, 2, 3, 4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel:	
a) Kadro derecesi 1-4 olanlar	45,00
a) Kadro derecesi 5-15 olanlar	42,00
<b>Bu tazminattan yararlananlardan;</b>	
1) Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24/2/1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenir. 2) Bu çalışmalarını dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.	

\* 15.04.2022 tarih ve 31810 sayılı R.G. 7394 Sayılı Hazineye Ait Taşınmaz Malların Değerlendirilmesi Ve Katma Değer Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Geçici 2 nci maddesi ile Bütçe Kanununun (H) Cetvelinin Yurt İçinde Verilecek Gündelikler dipnotunda değişiklik yapılmıştır. Değişiklik 15.04.2022-31.12.2022 tarihleri arasında uygulanacaktır.

## FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

		Tutar
Saat Başı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	5,40 TL
	Özel kanunlarındaki hükümler uyarınca bütçe kanunlarıyla belirlenmesi gereken fazla çalışma ücretleri için bu saat ücreti esas alınmaktadır.	
	Büyükşehir ve İl Belediye Başkanları ile birlikte çalışan personele ayda 90 saati geçmemek üzere makam onayına istinaden	5,60 TL

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657 sayılı Kanunda belirtilen çalışma süre ve saatlerine bağlı olmaksızın zabıta ve itfaiye hizmetlerinde fiilen çalışan personele (destek hizmeti yürüten personel hariç), belediye meclisi kararı ile tespit edilen tutar, fazla çalışma ücreti olarak maktuen ödeneceği (K) işaretili cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

Belediye Nüfusu		Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	10.000'e kadar olanlar için	715 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	765 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	845 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	955 TL
	250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için	1.140 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	1.325 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	1.325 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindeki için	1.760 TL

Aylık maktu fazla çalışma ücreti alanlara, her ne ad altında olursa olsun ayrıca fazla çalışmaya yönelik olarak başkaca bir ödeme yapılamayacağı ve yukarıdaki hükümlere göre ödenecek aylık maktu fazla çalışma ücretleri;

- Görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı yaralanma ve sakatlanma hallerinde tedavi süresince,
- Bir yılda toplamı 30 günü geçmeyen hastalık izni sürelerinde,
- İtfaiye hizmetlerinde çalışan personel için görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma hallerinde tedavi süresince,
- Yurt içinde yapılacak hizmet içi eğitime katılma ve geçici görevli olarak bulunma durumlarında, ödenmeye devam olunacağı, diğer hallerde ise, fiilen çalışıldığı sürece ve bu süre ile orantılı olarak ödenir.

- 442 Sayılı Köy Kanununun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında yer alan (11.500) gösterge rakamı (14.640), mülga ek 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan (8.500) gösterge rakamı (9.189) olarak geçerli olacaktır.
- 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 24 üncü maddesinde yer alan (6000) ve (2200) gösterge rakamları, 1.1.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2023-31.12.2023 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.





## GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2023 YILI

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	21.000 TL
--	-----------

## HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YERLERDE YEMEK VERİLMEK SURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLERE İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2023 YILI)

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır..)

İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedeline ilişkin istisna tutarı (Gelir Vergisi Kanununun 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (8) numaralı bendi)	110.00 TL
---	-----------

## BASİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2023 YILI)

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı, 2022 takvim yılında uygulanmak üzere	
-Büyükşehir belediye sınırları içinde	35.000 TL
-Diğer yerlerde	22.000 TL

## ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(30.12.2022 tarih ve 32059 (2. Mük.) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.)  
193 Sayılı Kanun'un 31. Maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 80'ini Kaybedenler)	4.400
II. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 60'ını Kaybedenler)	2.600
III. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari % 40'ını Kaybedenler)	1.100

## YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2022	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27/11/2021 tarih ve 31672)	%122,93
2021	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:533) (27/11/2021 tarih ve 31672)	%36,20
2020	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:521) (28.11.2020 tarih ve 31318)	%9,11
2019	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (23.12.2019 tarih ve 30987)	%22,58
2018	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:503) (31/12/2018 tarih ve 30642 (3. Mükerrer)	%23,73
2017	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No:484)	%14,47

## GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA HALİNDE ÖDENECEK ÜCRET

### Görevden Uzaklaştırılan veya Tutuklanan Memurlar İçin

Aylık, taban aylığı ve kıdem aylığı	2/3 oranında verilir.
Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir.
Yan Ödeme	2/3 Oranında Verilir.
Özel Hizmet Tazminatı	2/3 Oranında verilir.
Tayin Bedeli	2/3 Oranında Verilir.
Eğitim ve Öğretim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Mülki İdare Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Din Hizmetleri Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Emniyet Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Denetim Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Lojman Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Yabancı Dil Tazminatı	2/3 Oranında Verilir.
Ek Çalışma Ücreti	2/3 Oranında Verilir.
Yolluk Karşılığı Tazminatı	Hiç Verilmez.
Emekli Keseneği	Tam Aylığın Yarısı Üzerinden Kesilir.
Damga Vergisi	Tabiidir.

Not: Görevden uzaklaştırılan personele göreve iade edilerek açıktaki süresine ait tam aylığa hak kazanma halinde, emekli kesenekleri aylığın diğer yarısından da kesilerek tama çıkarılır.

### ÜCRETLİ YILLIK İZİNLER (İşçiler İçin - 10.06.2003'den itibaren)

a)	1 Yıldan 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş Günü
b)	5 Yıldan Fazla 15 Yıldan Az Olanlar	20 İş Günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş Günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler İle 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler En Az	20 İş Günü

Not: İzin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz

### İŞ AKDİNİN FESHİNDE İHBAR TAZMİNATI TUTARLARI

Hizmet Süresi	Bildirim Süresi	İhbar Tazminat Tutarı
a) İş 6 Aydan Az Sürmüş İşçi İçin	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
b) İş 6 Aydan 1.5 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
c) İş 1.5 Yıldan 3 Yıla Kadar Sürmüş İşçi İçin	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
d) İş 3 Yıldan Fazla Sürmüş Olan İşçi İçin	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

Not: 4857/17 maddesi gereği sözleşme ile süreler yükseltilebilir.

## MEMUR ÖDEMELERİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

MEMUR MAAŞ KALEMİ	KANUNİ DAYANAĞI	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	EMEKLİ KESENEĞİ (KURUM/ŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanunun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanunun ek 26. maddesi	-	+	Kısmen*
Görev tazminatı	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (C-4) bendi	-	+	Kısmen*
Temsil tazminatı	4505 sayılı Kanunun 5. maddesi	-	+	Kısmen*
Yabancı Dil Tazminatı	375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanunun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanunun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanunun ek 33. maddesi	-	+	-
Emekliliğini isteyen personele verilen ödeme	375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) bendi	-	+	-
Toplu sözleşme ikramiyesi	375 sayılı KHK'nın ek 4. maddesi	-	+	-
666'ya göre ek ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 9. maddesi	-	+	-
Fazla çalışma ücreti	375 sayılı KHK'nın ek 13. maddesi	-	+	-
Cumhurbaşkanı, Başbakan ve TBMM başkanının yakın korumalarına yapılan ödeme	375 sayılı KHK'nın ek 14. maddesi	-	+	-
Harcırah ödemeleri	Gelir Vergisi Kanunu madde 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşılığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-c sigortalısı olan memurlar açısından 5510 sayılı Kanunun 80 nci maddesi gereğince Makam, temsil ve görev tazminatları ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 nci maddesi uyarınca (bölge, kurum, birim, çalışma mahalli, görevin niteliği ve benzeri kriterlere dayalı olarak asıl tazminatlara ilave, ek veya ayrıca ödenen tazminatlar hariç) ödenen tazminatlar prime esas kazançta dahil edilmektedir.

## DEVLET MEMURLARINA HASTALIK VE REFAKAT İZİNİ

		İzin Süresi
DMK 105. Md.	Hastalık İzni	-Uzun süreli hastalıklarda 18 ay -Diğer hastalıklarda 12 ay
	Refakat İzni	Sağlık Kurulu Raporu ile Ana, baba, eş, çocuk, kardeş için; 3 ay(gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılabilir.

### DEVLET MEMURLARINA AYLIKSIZ İZİN

Devlet Memurları Kununu 108. Madde	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 inci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi kadar aylıksız izin verilir.
	Doğum	Analık izinden sonra 24 ay Eşi doğum yapan memura 24 ay
	Aylıksız İzin	Beş hizmet yılını tamamlamış olanlara; bir yıla kadar (en fazla iki defada kullanılmak üzere)
	Evlat Edinme	24 Ay
	Hayati Tehlike	Refakat izninden sonra 18 Ay
	Göreve Dönme/ Görevden Çekilmiş Sayılma	Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması halinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

## MEMURLARDA AÇIKTAN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

1) Esas Aylık	Vekalet Ettiği Kadro Derecesinin İlk Kademe Aylığının Ek Göstergesi Dahil 2/3 Oranındadır.
2) Kıdem Aylığı	Hiç Verilmeyecek
3) Taban Aylığı	2/3 Oranında Verilecektir
4) Yan Ödeme	Tam Verilir
5) Özel Hizmet Tazminatı	Tam Verilir
6) Eğitim ve Öğretim Tazminatı	Tam Verilir
7) Din Eğitimi Hizmetleri Tazminatı	Tam Verilir
8) Ek Çalışma ve Ek Ders Ücreti	Tam Verilir
9) Aile Yardımı ve Çocuk Zammı	Tam Verilir
10) Tedavi Giderleri	Tam Verilir
11) Damga Vergisi	Vergiye Tabi Hakedişlerden Kesilir
12) Emekli Keseneği	Taban Aylığı Dahil Aldığı Aylık Üzerinden (2/3 Tutarından) Tam Kesilir a) İşe Başlamada Kısıtlı Aylıktan Kesilemez b) İlk Tam Maaşından Giriş Aidatı Kesilir c) İşten Ayrılmalarda Aylık Kısıtlı Hesaplanırsa bile emekli keseneği tam aylık üzerinden kesilir.
13) Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir

## DEVLET MEMURLARINDA KURUM DIŞINDAN VEKALETTE ÜCRET

Dolu Kadroya Vekalet	
Vekaletin sebebi, kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerinde geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak, kurum dışında (Yani başka kurumlardan) atanan vekil memura işe başladığından bu yana vekalet aylığı, görevin kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 oranında ödenir.
2- Kıdem ve Taban Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Kanuni izin, geçici görev (hizmetçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4- Lojman Tazminatı	Verilmez
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emekli Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir

## KURUM İÇİNDEN VEKALETTE ÖDENECEK ÜCRET

<b>Dolu Kadroya Vekalet</b>	
Vekaletin Sebebi; kanuni izin, geçici görev ve görevden uzaklaştırma hallerindeki geçici boşalmaya dayanmaktadır.	
1- Esas Aylık	Aylıksız vekalet asıldır. Ancak 3 aydan fazla devam süresi için, görevin kadro derecesinin ilk kademe göstergesinin (ek gösterge dahil) aylığının 1/3 tutarı verilir. İlkokul öğretmenliği ve veznedarlık görevine bağlandığı tarihten itibaren verilir. Diğer taraftan tedviren görevlendirmelerde vekalet aylığı ödenmez.
2- Kıdem Aylığı	Verilmeyecektir
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Mehil müddedi, yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmetiçi eğitime katılma halleriyle geçi boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden aşağı dereceli kadroya vekalet edilmesinde ödenmez. Ayrıca vekil 99 Seri No'lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde belirtildiği gibi <b>asilde aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.</b>
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecektir
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka bir yerdeki kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez. Ancak, o kadroya <b>aslen atanabilme şartlarına sahipse</b> zam ve tazminatların farkı ödenir.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir
<b>Boş Kadroya Vekalet</b>	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlık kadrolarının boşalması halinde işe başlama tarihten itibaren vekalet aylığı verilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1- Esas Aylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2- Kıdem Aylığı	Verilmez
3- Yan Ödeme ve Ö.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657 s. K. 175. maddesindeki oranlara bakılmaksızın vekalet görevine bağlandığı tarihten itibaren ödenir. Ancak kendi derecesinden daha aşağı derecelerdeki kadrolara vekalet ve tedviren görevlendirme halinde hiçbir ödeme yapılmaz.
4- Lojman Tazminatı	Verilmeyecek
5- Yolluk	Memur bulunduğu yerden başka yerlerdeki bir kadroya vekalet ederse, kendi aylık derecesinin gerektirdiği geçici görev yolluğunu alır. Bu halde vekalet aylığı ödenmez.
6- Emeklilik Keseneği	Kesilmez
7- Gelir Vergisi	Tabidir
8- Damga Vergisi	Tabidir



## 1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023
a) 24.4.1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la değişik 283 üncü maddesine göre; bu Kanunda yazılı belediye vazifelerine ilişkin olup, 266 ncı maddede gösterilen sıhhi zabıta nizamnamesinde belirtilen yasaklara (Her şehir ve kasaba belediyesi bu kanunun mer'iyeti tarihinden itibaren bir sene zarfında o şehir veya kasabanın ihtiyaçlarına göre bu kanunun gösterdiği sıhhi hususlara ait bu zabıta talimatnamesi tertip eder. Bu nizamname, meskenlerin ihtiva etmeleri lazım gelen asgari müstemilatı, umumi ve müşterek ikametgahlardaki ikamet şartlarını, gıda maddeleri satılan veya sair temizliğe mütaallik işlerle iştilgal edilen mahallerin, han, otel, misafirhane, eğlence mahalleriyle bütün umumi yerlerin sıhhi şartlarını ve umumiyetle şehrin sıhhat ve temizliğine taallük eden hususlara ait riayetleri lazım-gelen kaideleri ihtiva eder.) aykırı hareket edenlerle mecburiyetlere riayet etmeyenler, 1608 sayılı Yasa gereğince cezalandırılır. <b>Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlerle yapılması gerekenlere uymayanlar hakkında 1608 sayılı Yasa'ya istinaden belediye encümenince verilir.</b>	Belediye Encümeni	1.295 TL
b) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatıyesı olmadan cenaze definden mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasalara aykırı hareket edenlere	Belediye Encümeni	1.295 TL
c) 1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; müsaadesiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	1.295 TL

İdarî para cezasına itiraz : 1593 sayılı Yasa'da itiraz mercii belirtilmediğinden, 5326 sayılı Yasa hükümlerine göre idarî para cezasına ilişkin idarî yaptırım kararlarına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

## ÖDEMELERDE VERGİ BORCU SORGULAMA

<b>3 Mart 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere;</b>	<b>Limit-TL</b>
- 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kurumların, mal veya hizmet alımları ile yapım işleri nedeniyle yapacakları ödemeler, - Kanun, kararname ve diğer mevzuatla nakdi olarak sağlanan Devlet yardımları, teşvikler ve destekler nedeniyle yapılacak ödemeler,	5.000,00
<b>17.02.2023 tarih ve 32107 sayılı R.G. yayımlanan Tahsilat Tebliğine istinaden Deprem kapsamındaki ödemelerde 31.07.2023 tarihine kadar uygulanmayacaktır.</b>	

## ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2023 YILI İÇİN<sup>1</sup>

4a SSK kapsamında işçi çalıştırıyorsanız ödeme vadesi geçmiş sigorta prim borcunuz brüt asgari ücretin tavan tutarının 3 katına kadar kesinleşmiş borç olarak kabul edilmez ve bu tutarı geçmeyen borçlar SGK ihale borç yok yazısı için engel teşkil etmez. Tüzel kişiler ve işçi çalıştıranlarda ihaleye katılmak için SGK borcu üst sınırı	225.180,00 TL
Alt yükleniciler ve alt yüklenici çalıştıran işverenler için ise brüt asgari ücretin tavan tutarının 6 katına kadar olan borçlar ihale borcu olmadığına dair yazı için engel teşkil etmemekte Bu kapsamda 2023 yılı için SGK borcu yoktur üst limiti	450.360,00 TL
Eğer işveren aynı zamanda gerçek kişi ise ve tabi ki vergi mükellefi ise brüt asgari ücretin 3 katına kadar olan ödeme vadesi geçmiş BAĞ-KUR prim borcu SGK borcu yok yazısı almak için engel teşkil etmez. Bunun için ihale SGK borç üst limiti	30.024,00 TL
4734 Sayılı Kanun ile diğer Kanunlara tabi olan ihalelere katılmak için geçerlidir. Hakediş ödemelerinde bir sınır yoktur. Eğer son ödeme vadesi geçmiş borçlar varsa hakediş ödemeleri yapılmaz ya da yapılsa bile hakediş ödemelerinden kesinti yapılır.	
1 Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 01.07.2022 tarihli Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin (2022/1) sayılı genelge.	

## YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE TECİL FAİZİ ORANLARI

Dönemler	Faiz Oranı (Yıllık)	Yasal Düzenleme
25.01.2000 - 20.12.2000 tarihleri arasında	48%	409 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.12.2000 - 30.03.2001 tarihleri arasında	36%	412 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
31.03.2001 - 01.02.2002 tarihleri arasında	72%	416 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
02.02.2002 - 11.11.2003 tarihleri arasında	60%	421 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
12.11.2003 - 03.03.2005 tarihleri arasında	36%	429 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
04.03.2005 - 27.04.2006 tarihleri arasında	30%	434 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
28.04.2006 - 20.11.2009 tarihleri arasında	24%	438 Seri No.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.11.2009 - 20.10.2010 tarihleri arasında	19%	Seri : C Sıra No : 1 Tahsilat Genel Tebliği
21.10.2010 - 05.09.2018 tarihleri arasında	12%	Seri : C Sıra No : 2 Tahsilat Genel Tebliği
06.09.2018 - 24.10.2019 tarihleri arasında	22%	Seri : C Sıra No : 3 Tahsilat Genel Tebliği
25.10.2019 - 29.12.2019 tarihleri arasında	19%	Seri : C Sıra No : 4 Tahsilat Genel Tebliği
30.12.2019 - 20.07.2022 tarihleri arasında	15%	Seri : C Sıra No : 5 Tahsilat Genel Tebliği
21.07.2022 tarihinden itibaren	24%	Seri : C Sıra No : 6 Tahsilat Genel Tebliği

## 2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2023 YILI)\*

	TL
1. Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/2) <sup>1</sup>	2.138.400
2. Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (Madde 17/3) <sup>2</sup>	6.415.200
3. Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 45) <sup>3</sup> (Bu madde ile ilgili parasal sınır, Hazineye ait taşınmazların satışında 10.000.000.- TL olup, bu tutarı yirmi katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.)	6.411.600
4. Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (Madde 51) <sup>4</sup>	
a- İllerde, Kuruluş Merkezlerinde Askeri Birlik, Kurum ve Kuruluşları da Büyükşehir Belediyesi Sınırları İçindeki İlçelerde ve Nüfusu 50.000'i Geçen İlçelerde	234.000
b-Diğer İlçelerde	115.920
5. Taşınır ve Taşınmaz Malların Satış, Kira, Trampa Edinmesi ve Mülkiyetin Gayri Ayni Hak Tesisinde Mahalli Komisyonların Yetkilerinin Üst Sınırı (Madde 76) <sup>5</sup>	
a) Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde	1.411.200
b) Diğer Büyükşehir Belediyesi Olan İllerde	707.400
c) Diğer İllerde ve Nüfusu 50.00'i Geçen İlçelerde	513.000
ç) Diğer İlçelerde	383.400

Bu madde ile ilgili parasal sınırların herbiri için ayrı ayrı veya birlikte dört katına kadar artırmaya Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir.

[1] 2886/17 md. 2. fıkrası Diğer şehirlerde yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli her yıl Genel Bütçe Kanunu ile belirlenecek miktardan aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, traji göz önüne alınarak ili Basın-İlan Kurumunca tespit olunacak günlük gazetelerden birinde, ihale tarihinden en az 10 gün önce bir defa daha ilan edilir.)

[2] 2886/17 md. 3. Fıkrası: Resmi Gazete ile yapılacak ilanlar: Tahmin edilen bedeli (2) numaralı fıkraya uyarınca belirlenecek miktarın üç katını aşan ihale konusu işler, ihale tarihinden en az 10 gün önce bir defada Resmi Gazete'de ilan edilir.

[3] 2886/45 Açık teklif usulü ile yapılabilecek

[4] 2886/-51. Md Pazarlık usulüyle yapılacak

[5] 2886/76 ncı maddesi : Mahalli komisyonların yetkileri- Taşınır ve taşınmaz malların satış, kira, trampa edilmesi ve mülkiyetin gayri ayni hak tesislerinde, mahalli komisyonların ne miktara kadar ihaleye selahiyetleri oldukları, her yıl Genel Bütçe Kanununda gösterilir.

\* 2023 Yılı Bütçe Kanun 31.12.2022 Tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G. yayımlanmıştır.

## SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2023 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İçme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclislerince yasak edilebilir		
831 Sayılı Kanun	28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanunun Ek-7 nci Maddesi		Belediye Encümeni	1.295,00 TL

28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanun'un Ek 7 nci maddesine göre; içme suları kaynaklarına ve su yollarına zarar verecek ve sağlık şartlarını bozacak şekilde tarla açmak, hayvan bırakmak ve sulamak belediye meclisleri tarafından yasak edilebilir.

Belediye meclisleri, su kaynaklarının, su yollarının ve su depolarının korunması amacıyla çeşitli önlem ve kararlar alabilirler. Bu konuda çeşitli yasaklar koyabilirler. Bu yasaklara uyulmadığı takdirde, 1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesine göre, ceza uygulaması gerekmektedir.

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesinde; "Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, nizam ve talimatnamelerin verdiği vazife ve salahiyet dairesinde itihaz ettikleri kararlara muhalif hareket edenlerle belediye kanun ve nizam ve talimatnamelerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara belediye encümenince Kabahatler Kanununun 32 nci maddesi hükmüne göre idarî para cezası ve yasaklanan faaliyetin menine karar verilir. Bu kararda ilgili kişiye bir süre de verilebilir." hükmü yer almaktadır.

Para cezası uygulamasında, belediye mücavir alanı ile sınırlı kalmayıp, su kaynaklarına kadar gidebilecektir. İçme ve kullanma suyu ihtiyacının mahalli idare birlikleri tarafından karşılanması halinde, belediyelere tanınan bütün yetki ve görevler, bu birlikler tarafından yerine getirilecektir

## TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2023-31.12.2023)

Kanuni Dayanağı	Nüfusu	Tutarı
Belediye Tahsilat Yönetmeliğinin 10 uncu maddesinde düzenlenmiş ve tahsilat tutarı son genel nüfus sayımına göre nüfusu 10.000'e kadar olan yerlerde, 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununun 83 üncü maddesinin (A) bendinin (a) alt bendi uyarınca (1050 sayılı Kanun mülga olduğu için 5018 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin birinci fıkrası) her yıl Bütçe Kanunu ile illerde ita amiri mutemeteri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 fülük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000' e kadar olan belediyeler	7.640 TL
	10.000' den fazla olan belediyeler	15.280 TL

## BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2023-31.12.2023 Tarihleri Arası)

	Yasal Dayanak	Tutarlar
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	67.077,36 TL'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	67.077,36 TL'den fazla olan tutarlar için

## 2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ

(R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS LAN SINIFI	Yapının Birim Maliyeti (BM) TL/m <sup>2</sup>
<b>I. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>865,00</b>
1. Kâgir veya betonarme ihata duvarı (3,00 m yüksekliğe kadar)	
2. Basit kümes ve basit tarım yapıları	
3. Yumuşak plastik örtülü seralar	
4. Mevcut yapılar arası bağlantı - geçiş yapıları	
5. Geçici kullanımı olan küçük yapılar	
6. Kalıcı kullanımı olan yardımcı yapılar	
7. Gölgelekler - çardaklar	
8. Üstü kapalı yanları açık dinlenme, oyun ve gösteri alanları	
9. Depo amaçlı kayadan oyma yapılar	
10. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>1.320,00</b>
1. Cam veya sert plastik örtülü seralar	
2. Basit padok, büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
3. Kâgir ve betonarme su depoları	
4. İş yeri depoları	
5. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>II. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>2.195,00</b>
1. Kuleler, ayaklı su depoları	
2. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
3. Kayıkhanes	
4. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>3.200,00</b>
1. Şişirme (Pnömatik) yapılar	
2. Tek katlı ofisler, dükkân ve basit atölyeler	
3. Semt sahaları, küçük semt parkları, çocuk oyun alanları ve eklentileri	
4. Tarımsal endüstri yapıları (Tek katlı, prefabrik beton, betonarme veya çelik depo ve atölyeler, tesisat ağırlıklı ağıllar, fidan yetiştirme ve bekletme tesisleri)	
5. Yat bakım ve onarım atölyeleri, çekek yerleri	
6. Jeoloji, botanik ve tema parkları	
7. Mezbahalar	
8. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>C GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>3.575,00</b>
1. Hangar yapıları (küçük uçaklar, helikopterler, tarım uçakları park ve bakım onarım yeri)	
2. Sanayi yapıları (Tek katlı, bodrum ve asma katı da olabilen)	
3. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>III. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>4.600,00</b>
1. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	

## 2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ

(R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

2. Katlı garajlar	
3. Ticari amaçlı binalar (üç kata kadar üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
4. Alışveriş merkezleri (semt pazarları, küçük ve büyük hal binaları, marketler ve benzeri)	
5. Basımevleri, matbaalar	
6. Soğuk hava depoları	
7. Konutlar (üç kata kadar- üç kat dâhil - asansörsüz - 3/7/2017 tarihli ve 30113 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinin 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasına göre asansör yeri bırakılacak)	
8. Akaryakıt ve gaz istasyonları	
9. Kampingler	
10. Semt postaneleri	
11. Küçük sanayi tesisleri (Donanımlı atölyeler, imalathane, dökümhane)	
12. Kreş ve gündüz bakımevleri, hobi ve oyun salonları	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>6.350,00</b>
1. Entegre tarımsal endüstri yapıları, büyük çiftlik yapıları	
2. Gençlik merkezleri, halk evleri	
3. Lokanta, kafeterya ve yemekhaneler	
4. Temel eğitim okulları	
5. Küçük kitaplık ve benzeri kültür tesisleri	
6. Jandarma ve emniyet karakol binaları	
7. Sağlık ocakları, kamu sağlık dispanserleri	
8. Ticari amaçlı binalar (Yapı yüksekliği 21,50 m'ye kadar olan)	
9. 150 kişiye kadar cezaevleri	
10. Fuarlar	
11. Sergi salonları	
12. Konutlar (Yapı yüksekliği 21,50 m'den az yapılar)	
13. Marinalar	
14. Gece kulübü, diskotekler	
15. Misafirhaneler, pansiyonlar	
16. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

### IV. SINIF YAPILAR

<b>A GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>6.825,00</b>
1. Özelliği olan büyük okul yapıları (Spor salonu, konferans salonu ve ek tesisleri olan eğitim yapıları)	
2. Poliklinikler	
3. Liman binaları	
4. İdari binalar (ilçe tipi hükümet konakları, vergi daireleri ve benzeri)	
5. İlçe belediyeleri	
6. 150 kişiyi geçen cezaevleri	
7. Kaplıcalar, şifa evleri ve benzeri termal tesisleri	
8. İbadethaneler (1500 kişiye kadar)	
9. Aqua parklar	
10. Entegre sanayi tesisleri	



**2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ**

(R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

11. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları, spor salonları ve statları bulunan)	
12. Yaşlılar huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları	
13. Büyük alışveriş merkezler	
14. Yüksek okullar ve eğitim enstitüleri	
15. Apartman tipi konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m'den az yapılar)	
16. Oteller (1 ve 2 yıldızlı)	
17. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>8.100,00</b>
1. Araştırma binaları, laboratuvarlar ve sağlık merkezleri	
2. İl tipi belediyeler	
3. İl tipi idari kamu binaları	
4. Metro istasyonları	
5. Stadyum, spor salonları ve yüzme havuzları	
6. Büyük postaneler (merkez postaneleri)	
7. Otobüs terminalleri	
8. Eğlence amaçlı yapılar (çok amaçlı toplantı, eğlence ve düğün salonları)	
9. Banka binaları	
10. Normal radyo ve televizyon binaları	
11. Özelliği olan genel sığınaklar	
12. Müstakil veya ikiz konutlar (Bağımsız bölüm brüt alanı 151 m2 ~ 600 m2 villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi ve benzeri)	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>C GRUBU YAPILAR</b> .....	<b>8.825,00</b>
1. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları	
2. Bakanlık binaları	
3. Yüksek öğrenim yurtları	
4. Arşiv binaları	
5. Radyoaktif korumalı depolar	
6. Büyük Adliye Sarayları	
7. Otel (3 yıldızlı) ve moteller	
8. Rehabilitasyon ve tedavi merkezleri	
9. İl tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları	
10. İş merkezleri (Yapı yüksekliği 21,50 m ile 30,50 m arası - 30,50 m dâhil yapılar)	
11. Konutlar (Yapı yüksekliği 30,50 m ile 51,50 m arası - 51,50 m dâhil yapılar)	
12. Bu gruptakilere benzer yapılar.	

Benzer yapılar, ilgili gruptaki yapılara kıyasen uygulayıcı kurum ve kuruluşlarca Mimarlık ve Mühendislik Hizmetleri Şartnamesinin ilgili hükümlerinden yararlanılarak belirlenecektir.

(2) Tebliğin revizyonu çalışmalarında sınıfı veya grubu değiştirilen veya tebliğden çıkarılan yapılar için, 2023 yılından önceki tebliğlere göre yapı sınıfı ve grubu belirlenmiş mimarlık ve mühendislik hizmetlerinde; belirlendiği yılın tebliğindeki yapı sınıfı ve grubu değiştirilmeksizin 2023 yılı tebliğinde karşılığı olan tutar esas alınmak suretiyle hesap yapılacaktır.

(3) Tebliğdeki sınıf ve gruplar yapım aşamasında belirlenirken tereddüte düşülmesi halinde, o yapının yapı yaklaşık maliyeti; yapının projesine göre hazırlanacak metrajlara Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Birim Fiyatlarının uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

## 1/1/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ BİTİRME BELGELERİ İÇİN GEÇERLİ KATSAYILAR (R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	17.353.217,820	1982	203.200,786	2004	17,726
1954	15.652.701,893	1983	176.637,744	2005	15,877
1955	13.862.533,529	1984	141.315,831	2006	14,977
1956	11.357.093,648	1985	97.417,271	2007	13,359
1957	9.935.358,931	1986	70.557,150	2008	12,542
1958	9.088.095,489	1987	54.383,560	2009	11,456
1959-1966	7.720.058,564	1988	36.155,026	2010	11,174
1967	7.003.925,780	1989	21.933,982	2011	10,373
1968	6.429.201,294	1990	13.304,277	2012	10,555
1969	6.124.415,270	1991	8.537,026	2013	10,042
1970	5.715.754,839	1992	5.126,534	2014	9,191
1971	5.142.410,530	1993	3.092,501	2015	8,568
1972	4.358.204,603	1994	1.852,819	2016	7,971
1973	3.855.289,745	1995	842,179	2017	7,241
1974	2.861.414,409	1996	466,610	2018	6,289
1975	2.281.816,880	1997	239,683	2019	5,114
1976	1.946.260,457	1998	138,891	2020	4,348
1977	1.427.602,834	1999	89,646	2021	3,500
1978	1.020.863,580	2000	54,215	2022	2,113
1979	755.852,414	2001	44,288	2022/2	1,479
1980	353.073,163	2002	26,763	2002/3	1,360
1981	244.384,018	2003	20,546	2023	1,000

## TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHATLERİN 2023 YILINDA TATBİK OLUNACAK CEZA TUTARLARI\*

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK'nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı (TL)	01.01.2023 - 31.12.2023 Tarihleri Arasında Uygulanacak Ceza Tutarı (TL)
1	Ticaret sicili müdürünce verilen süre içinde tescil isteminde bulunulmaması veya tescilden kaçınma sebeplerinin bildirilmemesi	33/2	1.000	7.755
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	15.529
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması**	51/2	2.000	15.529

\* Mahalli İdareler Dergisi Ocak 2023, 114. Sayısı Mustafa Yavuz'a ait "Türk Ticaret Kanunu Uyarınca Mahalli İdare Şirketleri Hakkında 2023 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları" başlıklı makalemizden alınmıştır.

## TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHATLERİN 2023 YILINDA TATBİK OLUNACAK CEZA TUTARLARI

4	Ticari defterlerin üçüncü kişi uzmanlara, makul bir süre içinde yapacakları incelemede işletmenin faaliyetleri ve finansal durumu hakkında fikir verebilecek şekilde tutulmaması	562/1-a	4.000	31.096
5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	31.096
6	Tacirin, işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını, yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	31.096
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının yaptırılmaması	562/1-c	4.000	31.096
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65. maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none"><li>• Defterlerin Türkçe tutulmaması</li><li>• Defterlerde, kısaltmaların, harflerin, rakamların ve sembollerin kullanılması halinde bunların anlamlarının açıkça belirtilmemesi</li><li>• Defterlere yazımların ve diğer gerekli kayıtların eksiksiz doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılmaması</li><li>• Defterlere yapılan bir kaydın, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmesi ve değiştirilmesi</li><li>• Defterlerde, kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değiştirmelerin yapılması</li></ul>	562/1-d	4.000	31.096
9	TTK'nın 66. maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	31.096
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin, sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilebildiği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunulması ibraz edilmemesi	562/1-f	4.000	31.096
11	Finansal tabloların, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenmemesi	562/2	4.000	31.096
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-a	20.000	60.726
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	15.181

\*\* Söz konusu kabahate ilişkin olarak TTK'nın 51/2. maddesinde, "39 ilâ 45 inci veya 48 inci maddeleri ihlal edenler, ikibin Türk Lirası idari para cezasıyla cezalandırılır." hükmü yer almaktadır. Anılan hükümde, idari yaptırıma bağlanan fiiller ayrı ayrı sayılmamış, TTK'nın belli hükümlerine atıf yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda, yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.

## 1/1/2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, PROJE VE KONTROLLUK İŞLERİNDE UYGULANMAK YENİ ORANLAR

(R.G. Tarih ve Sayısı: 11.2.2023 – 32101)

2001	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	62,950
<b>2001</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (15 Nisan - 14 Mayıs) sözleşmeleri için</b>	<b>61,565</b>
2001	3.	dönemi (15 Mayıs - 14 Haziran) sözleşmeleri için	55,351
<b>2001</b>	<b>4.</b>	<b>dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>53,143</b>
2001	5.	dönemi (1 Temmuz - 14 Eylül) sözleşmeleri için	50,962
<b>2001</b>	<b>6.</b>	<b>dönemi (15 Eylül - 14 Ekim) sözleşmeleri için</b>	<b>48,424</b>
2001	7.	dönemi (15 Ekim - 14 Kasım) sözleşmeleri için	46,001
<b>2001</b>	<b>8.</b>	<b>dönemi (15 Kasım - 14 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>43,349</b>
2001	9.	dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	41,393
<b>2002</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için</b>	<b>37,925</b>
2002	2.	dönemi (15 Ocak - 14 Mayıs) sözleşmeleri için	30,782
<b>2002</b>	<b>3.</b>	<b>dönemi (15 Mayıs - 14 Temmuz) sözleşmeleri için</b>	<b>29,635</b>
2002	4.	dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	27,910
<b>2002</b>	<b>5.</b>	<b>dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>27,097</b>
2003	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	24,791
<b>2003</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>24,438</b>
2004	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	22,829
<b>2004</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>22,005</b>
2005	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	21,224
<b>2005</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>19,840</b>
2006	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	19,364
<b>2006</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>18,558</b>
2007	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	17,760
<b>2007</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>17,186</b>
2008	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	16,718
<b>2008</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için</b>	<b>15,681</b>
2008	3.	dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	14,871
<b>2009</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>14,418</b>
2009	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	13,718
<b>2010</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>13,265</b>
2010	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	12,789
<b>2011</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>12,004</b>
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	11,518
<b>2012</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 14 Ocak) sözleşmeleri için</b>	<b>10,775</b>
2012	2.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	7,145
<b>2012</b>	<b>3.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>7,121</b>
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6,662
<b>2013</b>	<b>2.</b>	<b>dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için</b>	<b>6,636</b>
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6,242
<b>2015</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>6,053</b>
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5,951
<b>2016</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>5,401</b>
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5,361
<b>2017</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>4,993</b>
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,996
<b>2018</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>4,415</b>
2018	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,354
<b>2019</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>3,669</b>
2019	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,736
<b>2020</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>3,277</b>
2020	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,245
<b>2021</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>2,889</b>
2021	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,832
<b>2022</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>1,999</b>
2022	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,540
<b>2023</b>	<b>1.</b>	<b>dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için</b>	<b>1,000</b>

## MOTORLU TAŞITLAR VERGİSİ TUTARLARININ TESPİTİ VE İLANI\*

### OTOMOBİL, KAPTİKAÇTI, ARAZİ TAŞITLARI VE BENZERİ TAŞITLAR İLE MOTOSİKLETLER

Motor Silindir Hacmi (cm <sup>3</sup> )	Taşıt Değeri (TL)	Satır Numarası	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
			1 - 3 yaş	4 - 6 yaş	7 - 11 yaş	12 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
1- Otomobil, kaptıkaçtı, arazi taşıtları ve benzerleri							
1300 cm <sup>3</sup> ve aşağısı	114.000'i aşmayanlar	1	2.120	1.479	826	623	219
	114.000'i aşıp 199.700'ü aşmayanlar	2	2.330	1.626	907	687	242
	199.700'ü aşanlar	3	2.545	1.773	993	750	261
1301 - 1600 cm <sup>3</sup> e kadar	114.000'i aşmayanlar	4	3.693	2.769	1.606	1.135	436
	114.000'i aşıp 199.700'ü aşmayanlar	5	4.064	3.047	1.768	1.245	476
	199.700'ü aşanlar	6	4.434	3.323	1.925	1.359	520
1601 - 1800 cm <sup>3</sup> e kadar	285.800'ü aşmayanlar	7	7.178	5.613	3.299	2.013	780
	285.800'ü aşanlar	8	7.834	6.120	3.604	2.199	851
1801 - 2000 cm <sup>3</sup> e kadar	285.800'ü aşmayanlar	9	11.309	8.709	5.119	3.047	1.198
	285.800'ü aşanlar	10	12.340	9.505	5.584	3.323	1.308
2001 - 2500 cm <sup>3</sup> e kadar	356.900'ü aşmayanlar	11	16.967	12.317	7.695	4.596	1.818
	356.900'ü aşanlar	12	18.511	13.436	8.393	5.016	1.983
2501 - 3000 cm <sup>3</sup> e kadar	714.300'ü aşmayanlar	13	23.656	20.583	12.857	6.915	2.535
	714.300'ü aşanlar	14	25.810	22.451	14.027	7.545	2.766
3001 - 3500 cm <sup>3</sup> e kadar	714.300'ü aşmayanlar	15	36.030	32.421	19.528	9.748	3.570
	714.300'ü aşanlar	16	39.309	35.365	21.303	10.631	3.900
3501 - 4000 cm <sup>3</sup> e kadar	1.143.400'ü aşmayanlar	17	56.650	48.919	28.808	12.857	5.119
	1.143.400'ü aşanlar	18	61.806	53.364	31.432	14.027	5.584
4001 cm <sup>3</sup> ve yukarısı	1.357.700'ü aşmayanlar	19	92.725	69.530	41.179	18.507	7.178
	1.357.700'ü aşanlar	20	101.152	75.853	44.924	20.189	7.834
			Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
			1 - 3 yaş	4 - 6 yaş	7 - 11 yaş	12 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
2- Motosikletler							
100 - 250 cm <sup>3</sup> e kadar			395	295	218	134	51
251 - 650 cm <sup>3</sup> e kadar			817	618	395	218	134
651 - 1200 cm <sup>3</sup> e kadar			2.109	1.253	618	395	218
1201 cm <sup>3</sup> ve yukarısı			5.116	3.380	2.109	1.674	817

\* (Hazine ve Maliye Bakanlığı (Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan Motorlu Taşıtlar Vergisi Genel Tebliği Seri No:55) 1/1/2018 tarihinden (bu tarih dahil) sonra kayıtlı ve tescil edilen

## OTOMOBİL, ARAZİ TAŞITI, KAPTIKAÇTI VE BENZERLERİ İLE MOTOSİKLETLER DIŞINDA KALAN MOTORLU KARA TAŞITLARI

Taşıt Cinsi ve Oturma Yeri / Azami Toplam Ağırlık	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)		
	1 - 6 yaş	7 - 15 yaş	16 ve yukarı yaş
1) Minibüs	2.535	1.674	817
2) Panel van ve motorlu karavanlar (Motor Silindir Hacmi)			
1900 cm <sup>3</sup> ve aşağısı	3.380	2.109	1.253
1901 cm <sup>3</sup> ve yukarısı	5.116	3.380	2.109
3) Otobüs ve benzerleri (Oturma Yeri)			
25 kişiye kadar	6.403	3.824	1.674
26-35 kişiye kadar	7.679	6.403	2.535
36-45 kişiye kadar	8.546	7.248	3.380
46 kişi ve yukarısı	10.252	8.546	5.116
4) Kamyonet, kamyon, çekici ve benzerleri (Azami Toplam Ağırlık)			
1.500 kg'a kadar	2.273	1.510	739
1.501-3.500 kg'a kadar	4.604	2.667	1.510
3.501-5.000 kg'a kadar	6.917	5.757	2.273
5.001-10.000 kg'a kadar	7.679	6.521	3.057
10.001-20.000 kg'a kadar	9.229	7.679	4.604
20.001 kg ve yukarısı	11.544	9.229	5.363

## UÇAK VE HELİKOPTERLER (Türkkuşu, Türk Hava Kurumuna ait olanlar hariç)

Taşıt Cinsi ve Azami Kalkış Ağırlığı	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)			
	1-3 yaş	4-5 yaş	6-10 yaş	11 ve yukarı yaş
Uçak ve helikopterler				
1.150 kg'a kadar	42.870	34.278	25.704	20.558
1.151 - 1.800 kg'a kadar	64.317	51.439	38.577	30.859
1.801 - 3.000 kg'a kadar	85.769	68.610	51.439	41.153
3.001 - 5.000 kg'a kadar	107.221	85.769	64.317	51.439
5.001 - 10.000 kg'a kadar	128.675	102.933	77.188	61.741
10.001 - 20.000 kg'a kadar	150.125	120.091	90.055	72.024
20.001 kg. ve yukarısı	171.571	137.242	102.933	82.342

**31/12/2017 TARİHİNDEN (BU TARİH DAHİL) ÖNCE KAYIT VE TESCİL EDİLEN  
OTOMOBİL, KAPTIKAÇTI, ARAZİ TAŞITLARI VE BENZERİ TAŞITLAR, 197 SAYILI  
KANUNUN GEÇİCİ 8 İNCİ MADDESİNDE DÜZENLENEN (I/A) SAYILI TARİFE**

Motor Silindir Hacmi (cm <sup>3</sup> )	Taşıtların Yaşları ile Ödenecek Yıllık Vergi Tutarı (TL)				
	1-3 yaş	4-6 yaş	7-11 yaş	12-15 yaş	16 ve yukarı yaş
Otomobil, kaptıkaçtı, arazi taşıtları ve benzerleri					
1300 cm <sup>3</sup> ve aşağısı	2.120	1.479	826	623	219
1301-1600 cm <sup>3</sup> e kadar	3.693	2.769	1.606	1.135	436
1601-1800 cm <sup>3</sup> e kadar	6.527	5.098	3.003	1.828	707
1801-2000 cm <sup>3</sup> e kadar	10.284	7.918	4.654	2.769	1.091
2001-2500 cm <sup>3</sup> e kadar	15.423	11.196	6.996	4.178	1.652
2501-3000 cm <sup>3</sup> e kadar	21.508	18.709	11.687	6.283	2.306
3001-3500 cm <sup>3</sup> e kadar	32.755	29.473	17.752	8.859	3.249
3501-4000 cm <sup>3</sup> e kadar	51.503	44.472	26.190	11.687	4.654
4001 cm <sup>3</sup> ve yukarısı	84.294	63.211	37.435	16.821	6.527



## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)  
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

<b>1. Kasa işlemleri:</b>	<b>TL</b>
<b>1.1. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 nci maddesi gereğince, muhasebe birimlerince kasadan yapılacak ödeme tutarı;</b>	
<b>1.1.1. Merkez muhasebe birimleri, büyükşehir belediyesi kurulu bulunan illerdeki defterdarlık muhasebe birimleri ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,</b>	7.000
<b>1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,</b>	4.000
<b>1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile askeralma bölge-askerlik şube başkanlıklarınca genel sevk ve firari erlerin sevklerine ilişkin ödemelerde 10 kat olarak uygulanır. Yabancı ülke vatandaşlarına yapılacak ikamet tezkere bedeli, ikamet teskere harcı, vize harcı ve yolcu telefon harçlarının iadesinde 1.1.1'de belirtilen sınırlar geçerlidir. teminet iaderdeleri ile sağlık turizm ve turst sağlığı kapsamında suunlan sağlık hizmetlerine ilişkin peşin alınan tutarların iadesi ise sınırlamaya tabi değildir.</b>	
<b>1.2. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27 nci maddeleri gereğince ertesi gün yapılacak ödemeleri karşılamak üzere ve kişi malı emanet dövizlerden kasada bulundurulacak miktarlar ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerde gerekli güvenlik önlemleri alınmak şartıyla vezne de bulundurulacak azami TL tutarı;</b>	
<b>1.2.1. Vergi dairelerinde,</b>	9.500
<b>1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,</b>	70.000
<b>1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),</b>	40.000
<b>2. Kaybedilen alındılar için ilân:</b>	
İlgilileri tarafından kaybedilen alındılarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	4.000
<b>B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK</b>	
<b>1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:</b>	
<b>1.1. Muhasebe Yetkilisi Mutemetlerinin Görevlendirilmeleri, Yetkileri, Denetimi ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca, muhasebe birimleri dışında görev yapan muhasebe yetkilisi mutemetleri tarafından yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,</b>	10.000
<b>1.2. Mahkeme başkanlıkları, icra ve iflas daireleri ve izale-i şüyü memurluklarındaki muhasebe yetkilisi mutemetlerince, 492 sayılı Harçlar Kanununun eki (1) ve (3) sayılı tarifelere göre makbuz mukabili tahsil edilip, yedi günlük süre beklenilmeksizin muhasebe birimi veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı</b>	35.000

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)  
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

<p><b>2. Yetkili memurlarla ilgili işlemler:</b> Pul ve Değerli Kağıtların Bayiler ve Yetkili Memurlar Vasıtası ile Sattırılmasına ve Bayilere Satış Aidatı Verilmesine Dair Yönetmelik hükümlerine göre yetkili memurlarca 15 günlük süre beklenmeden muhasebe biriminin veznesine teslim edilmesi gereken tahsilat tutarı,</p>	15.000
<p><b>C- MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK</b></p>	
<p>1. Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarına devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin limitler (vergi ve sair kesintiler düşülmeden önceki tutar)</p>	
<p>1.1. Yıllık yevmiye sayısı kırk bine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)</p>	17.000
<p>1.2. Yıllık yevmiye sayısı kırk bini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)</p>	23.500
<p>1.3. Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde</p>	84.000
<p>2. Yukarıdaki (1.1) ve (1.3) numaralı maddelerde belirtilen tutarlar; Maliye Bakanlığı Merkez Muhasebe Birimi, İstanbul İl Muhasebe Birimi ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı muhasebe birimlerinde 4, diğer merkez muhasebe birimleri, Ankara İl Muhasebe Birimi ile İzmir İl Muhasebe Biriminde 3 kat olarak uygulanır.</p>	
<p>4. Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler.</p>	
<p><b>Ç- MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ</b></p>	
<p>1. Merkezi Yönetim Harcama Belgeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesi ve konuya ilişkin Tebliğde yapılan açıklamalara göre, özel kişiler tarafından düzenlenen faturaların kaybedilmesi halinde, noter onaylı fatura örneklerinin kabul edileceği parasal alt sınır.</p>	250.000
<p><b>D-TAŞINIR MALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI</b></p>	
<p>1. Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,</p>	
<p>1.1. Taşınırların kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında</p>	25.000
<p>1.2. Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde</p>	100.000
<p>2. Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.</p>	

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)  
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

### ÖN ÖDEME İŞLEMLERİ

A- HARCAMA YETKİLİSİ MUTEMEDİ AVANS SINIRLARI	(TL)
1. Yapım işleri ile mal ve hizmet alımları için:	
1.1. İllerde, kuruluş merkezlerinde, büyükşehir belediye sınırları içindeki ilçeler ve nüfusu 50.000'i geçen ilçelerde	3.820
1.2. Diğer ilçelerde	1.990
2. Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sev kullanılmak üzere	44.000
3. Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	25.530
4. Bakanların katılacağı yurt dışı seyahatlerde kullanılmak üzere	74.000
5. Mahkeme harç ve giderleri	
5.1. İstanbul il merkezi için	300.000
5.2. Ankara ve İzmir İl Merkezlerinde	250.000
5.3. Diğer il ve ilçeler için	100.000
6. Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için	202.200
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için	19.900
8. Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
9. Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği	1.470.130
10. Yargılama Giderleri	50.000
11. Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	9.250
12. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına ait kadın konukevleri ve bağlı birimlerinden hizmet alan kadınların harçlıkları için	
12.1. Büyükşehir belediye sınırları içinde	20.100
12.2. Diğer il ve ilçelerde	12.060
B - ÖZEL BÜTÇE İDARELER AVANS SINIRLARI	
10. Diğer Özel Bütçeli İdarelerin mutemetleri için	3.820
<b>MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR</b>	
1. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 106 ncı maddesi gereğince;	TL
1.1. 213 sayılı Vergi Usul Kanunu kapsamına giren amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	10
1.2. Diğer amme alacaklarından tahsil imkansızlığı nedeniyle muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutar	20

## PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No: 80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)  
09 Mart 2023 tarih ve 32127 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

2. 5018 sayılı Kanununun 79 uncu maddesi hükmü gereğince, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak üzere, idare hesaplarında kayıtlı olup 6183 sayılı Kanun kapsamında izlenen kamu alacakların dışında kalan;	
2.1. Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkânı kalmayan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30.000
2.2. Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan alacaklardan kayıtlardan çıkarılacak tutar	30,00

## ESKİ YILLARA AİT TEMİNAT MEKTUPLARININ TASFİYESİ

1-6728 SAYILI Kanununun 75 inci maddesi uyarınca genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ve özel bütçeli idareler tarafından ilgili mevzuatı gereğince alınmış olup, düzenleme tarihi itibarıyla on yılı geçen ve çeşitli nedenlerle iadesi sağlanamayan veya gelir kaydedilemeyen teminat mektuplarından muhasebe birinmince kayıtlarından çıkarılacak ilgili bankalara iade edilecek tutar	2.973
--	-------

## KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanuna göre, yıllar itibarıyla uygulanması gereken kanuni faiz ve temerrüt faizi oranları: (Temerrüt faizi miktarının sözleşme ile kararlaştırılmamış olduğu hallerde, akdi faiz miktarı aşağıda belirtilen oranların üstünde ise temerrüt faizi, akdi faiz miktarından az olamaz.)	<b>Yıllık Oran (%)</b>
<b>1.1/1/2023 tarihinden itibaren :</b>	
1.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
1.2. Temerrüt faiz oranı	
1.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
1.2.2. Ticari işlerde (31/12/2022 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	10,75
<b>2. 1/1/2022-31/12-2022 dönemi için</b>	
2.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
2.2. Temerrüt faiz oranı	
2.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
2.2.2. Ticari işlerde (21.01.2022 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	15,75
<b>3. 1/1/2021 - 31/12/2021 dönemi için</b>	
3.1. Kanuni faiz oranı sözleşme ile tespit edilmemişse,	9
3.2. Temerrüt faiz oranı	
3.2.1. Sözleşme ile tespit edilmemişse	9
3.2.2. Ticari işlerde (19/12/2020 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75

## 2023 YILI EŞİK DEĞERLER VE İHALE İLAN SÜRELERİ (1/2/2023 - 31.01.2024 Tarihleri Arasında Uygulanacak)

İŞİN ADI	LİMİT	İHALE USULÜ	YAKLAŞIK MA-LİYET	İLAN SÜRESİ	İLAN YERİ
MAL VE HİZMET ALIM	Eşik Değer Üstü (13.194.664 TL Üstü)	Açık İhale	Genel Bütçede 13.194.664 TL ve Üzeri	İhale Tarihinden En Az 40 Gün Önce Mad:13/A-1	K.İ.K. de En Az 1 Defa
		Belli İstekliler		Son Başvuru Tarihinden En Az 14 Gün Önce Mad:13/A-2	
		Pazarlık		İhale Tarihinden En Az 25 Gün Önce Ad: 13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (13.194.664 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	863.700 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 7 Gün Önce Ad:13/B-1	1 Yerel Gazete+ İnter- net Haber Sitesi
			863.700 - 1.727.489 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 14 Gün Ön	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnter- net Haber Sitesi
			1.727.489 Üze- ri-13.194.664 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 21 Gün Önce 3/B-3	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete
YAPIM İŞİ	Eşik Değer Üstü (290.284.533 TL Üstü)	Açık İhaleler	290.284.533 TL Ve Üzeri	İhale Tarihinden En Az 40 Gün Önce Ad:13/A-1	K.İ.K. de En Az 1 Defa
		Belli İstekliler		Son Başvuru Tarihinden En Az 14 Gün Önce Mad:13/A-2	
		Pazarlık		İhale Tarihinden En Az 25 Gün Önce Ad: 13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (290.284.533 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	1.727.489 TL'ye Kadar	İhale Tarihinden En Az 7 Gün Önce Ad:13/B-1	1 Yerel Gazete+1 İnternet Haber Sitesi
			1.727.489 TL - 14.396.542 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 14 Gün Önce Ad:13/B-2	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnter- net Haber Sitesi
			14.396.542 TL - 290.284.533 TL Arası	İhale Tarihinden En Az 21 Gün Önce Ad:13/B-3	K.İ.K. ve 1 Adet Yerel Gazete+ 1 Adet İnter- net Haber Sitesi
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Ku- rumuna Yatracak- ları Bedel	4.557.797-TL'ye kadar	27,322		<b>K.İ.K. PAYI (MADDE 53/J/1) (%005)</b>	2.879.202 TL
	4.557.797-TL'den	54,667		<b>MİMAR VE MÜH. (MADDE 62/H)(HER YIL İÇİN)</b>	1.597.917 TL
	18.231.255-TL'ye kadar			<b>PAZARLIK /MAL-HİZMET 21/F</b>	1.439.543 TL
	18.231.255--TL'den	82,018		<b>DOĞRUDAN TEMİN 22/D-B.ŞEHİR</b>	431.810 TL
	136.734.452-TL'ye kadar			<b>Belediye şirketleri faal. alanları içindeki alımlar(3/G)</b>	66.224.498 TL
	136.734.452--TL ve üzeri		109,37		<b>DOĞRUDAN TEMİN 22/D-DİĞER İLLER</b>

4374 s.K. (b/1 numaralı alt bendine ilan süresi 7 gün olan ihalelerde a) İhale ile işin yapılacağı yerin aynı olması durumunda bir gazete ve bir internet haber sitesinde olmak üzere toplam iki defa ilan yapılması, b) İhale ile işin yapılacağı yerin farklı olması durumunda ilanlardan birinin ihalenin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde, diğerinin ise işin yapılacağı yerde çıkan bir gazete veya internet haber sitesinde yapılması ve en az bir gazete ve internet haber sitesinde ilan yapılmış olması kaydıyla toplam iki defa ilan yapılması, 4734 s.K. 13 md.1/ (b), (2) ve (3) alt bendine göre (ilan süresi 14 ve 21 gün olan ihalelerde), ilanın işin yapılacağı yerde çıkan bir gazeteyle ilave olarak bir internet haber sitesinde de, İhalenin yapılacağı yerde gazete çıkmaması veya internet haber sitesi yönetimi bulunmaması halinde ilanın Basın İlan Kurumu İlan Portalında yayımlanması gerekecektir.