

TAŞERON UYGULAMASINDA 696 SAYILI KHK İLE YAPILAN DÜZENLEMELER

Mahmut ÇOLAK
SGK, Başmüfettiş

I- GİRİŞ

20.11.2017 tarihli Bakanlar Kurulu tarafından kararlaştırılan 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname¹ yürürlüğe konulmuştur. Bu kararnamenin 126'ncı maddesiyle 375 sayılı KHK' ye eklenen Ek 20'nci maddesi ve 127'nci maddesiyle 375 sayılı KHK' ye eklenen Geçici 23, Geçici 24 ve Geçici 25'inci maddeleri, merkezi ve yerel yönetimlerde taşeron olarak çalıştırılanların sürekli işçi kadrolarına veya mahalli idare şirketlerinde işçi statüsüne geçirilmelerine ilişkindir. Söz konusu Geçici 23'üncü maddesi merkezi yönetimleri, Geçici 24'üncü maddesi yerel yönetimleri, Geçici 25'inci maddesi hem merkezi hem de yerel yönetimleri, Ek 20'nci maddesi yerel yönetimleri ilgilendirmektedir.

Geçici Madde 23 üncü maddenin onbeşinci fıkrası, Geçici Madde 24 ve Geçici Madde 25'inci maddeleri 24.12.2017 tarihi itibariyle; Ek Madde 20 ile Geçici Madde 23 üncü maddenin onbeşinci fıkrası haricindeki fıkraları 02.01.2018 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir.

Bu çalışmamızda merkezi ve yerel yönetimler açısından özellikle personel boyutu ve geçiş işlemleri, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımı Sözleşmeleri Kapsamında Çalıştırılmakta Olan İşçilerin Sürekli İşçi Kadrolarına veya Mahalli İdare Şirketlerinde İşçi Statüsüne Geçirilmesine İlişkin 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23 ve Geçici 24 üncü Maddelerinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar²dikkate alınarak soru cevap şeklinde değerlendirilecektir.

II- HANGİ KURUMLAR KAPSAMDA?

II.1- Merkezi Yönetim Açısından

5018 sayılı Kanuna;

- Ekli (I) sayılı cetvelde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri,
- Ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idareler (*yükseköğretim kurulu, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitüleri, özel bütçeli diğer idareler*),
- Ekli (III) sayılı cetvelde yer alan düzenleyici ve denetleyici kurumlar,
- Ekli (IV) sayılı cetvelde yer alan sosyal güvenlik kurumları **ile**
- Yukarıda sayılan kamu idarelerine bağlı döner sermayeli kuruluşlar,
- 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan aşağıdaki idareler.

1. Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü
2. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı
3. Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı
4. Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği ve Biriktirme Yardımlaşma Sandığı

¹ 24.12.2017 tarih ve 30280 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır.

² 01.01.2018 tarih ve 30288 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır.

5. Kalkınma Ajansları
6. Kanunla Kurulan Fonlar ve Kefalet Sandıkları
7. Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İhmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı
8. Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü
9. Spor Genel Müdürlüğü Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri
10. Spor Toto Teşkilat Başkanlığı
11. Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanlığı
12. Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıkları

➤ Bu sayılan idarelerin merkez ve taşra teşkilatları.

Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı kapsam dışında bırakılmıştır.

Sosyal tesis gelirleri gibi yukarıda yer alan kurumların belirtilen bütçeler dışındaki kaynaklarından karşılanan 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri uygulamanın kapsamı dışında tutulmuştur.

İdarelerin yurtdışı teşkilatlarına yönelik personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri de bu kapsamda değerlendirilmez.

Bunun dışında kapsam dışında bırakılan özel bütçeli kuruluşlar şunlardır:

1. Anadolu Ajansı T.A.Ş.Genel Müdürlüğü
2. Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. (BOTAŞ) Genel Müdürlüğü
3. Çay İşletmeleri (ÇAY-KUR) Genel Müdürlüğü
4. Darülaceze Başkanlığı
5. Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü
6. Devlet Malzeme Ofisi (DMO) Genel Müdürlüğü
7. Doğal Afet Sigortaları Kurumu Başkanlığı
8. Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü
9. Enerji Piyasaları İşletme Anonim Şirketi
10. Et ve Süt Kurumu Genel Müdürlüğü
11. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü
12. Gayrimenkul Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
13. Hamitabat Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürlüğü
14. İller Bankası Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
15. Kemerköy Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürlüğü
16. Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü
17. Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK) Genel Müdürlüğü
18. Merkezi Finans ve İhale Birimi Başkanlığı
19. Merkezi Kayıt Kuruluşu
20. Milli Mayın Faaliyet Merkezi
21. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü
22. Soma Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürlüğü
23. Sulama Birlikleri
24. Sümer Holding A.Ş. Genel Müdürlüğü
25. T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi (TCDD) Genel Müdürlüğü

26. T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü
27. Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TİGEM) Genel Müdürlüğü
28. Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Başkanlığı
29. Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı
30. Toplu Konut İdaresi Başkanlığı
31. Toprak Mahsulleri Ofisi (TMO) Genel Müdürlüğü
32. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanlığı
33. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Taşımacılık Anonim Şirketi (TCDD Taşımacılık A.Ş.)
34. Türkiye Demiryolu Makineleri Sanayii A.Ş. (TÜDEMSAŞ) Genel Müdürlüğü
35. Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü
36. Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) Genel Müdürlüğü
37. Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) Genel Müdürlüğü
38. Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü
39. Türkiye Elektrik Ticaret ve Taahhüt A.Ş. Genel Müdürlüğü
40. Türkiye Elektromekanik Sanayii A.Ş. Genel Müdürlüğü
41. Türkiye Halk Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü
42. Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş. (TÜRK EXIMBANK) Genel Müdürlüğü
43. Türkiye İhracatçılar Meclisi Genel Sekreterliği
44. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü
45. Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu (TKİ) Genel Müdürlüğü
46. Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayii A.Ş. (TÜLOMSAŞ) Genel Müdürlüğü
47. Türkiye Petrolleri A.O. (TPAO) Genel Müdürlüğü
48. Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü (TRT)
49. Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü Başkanlığı
50. Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü
51. Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) Genel Müdürlüğü
52. Türkiye Uydu Haberleşme ve İşletme (TÜRKSAT) A.Ş. Genel Müdürlüğü
53. Türkiye Vagon Sanayi A.Ş. (TÜVASAŞ) Genel Müdürlüğü
54. Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Başkanlığı
55. Yeniköy-Yatağan Elektrik Üretim ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürlüğü

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

II.2- Yerel Yönetim Açısından

- İl özel idareleri,
- Belediyeler,
- İl özel idareleri ve belediyelerin bağlı kuruluşları,
- İl özel idareleri ve belediyelerin üyesi olduğu mahalli idare birlikleri,
- Birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler.

III- HANGİ İHALE KAPSAMINDA OLANLAR DÂHİL EDİLECEK?

4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında yükleniciler tarafından çalıştırılanlar dâhil edilecektir.

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

Kapsamdaki idarelerin belirlenen bütçelerden, 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca **doğrudan temin yoluyla yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri de**KHK kapsamında değerlendirilecektir.

Daha önce Kamu İhale Genel Tebliği’nin 78.1.(Değişik:RG-7/6/2014-29023) maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları,

“ İhale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az % 70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu hizmetlerdir.”

İlk defa 696 sayılı KHK ile tanımını bulmuştur.

Bu kanun hükmünde kararnamenin uygulanmasında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı için;

- 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuattaki hükümler uyarınca ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği,
- Bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı,
- Yaklaşık maliyetinin en az %70’lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dâhil işçilik giderinden oluştuğu,
- Yıl boyunca devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden işlere ilişkin hizmet alımı olduğu

Şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

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

IV- PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIMINI DEĞERLENDİRMESİ NASIL YAPILACAK?

Hizmet alım sözleşmesi kapsamında niteliği birbirinden farklı hizmet türlerinin bulunması halinde personel çalıştırılmasına dayalı olup olmama yönünden yapılacak değerlendirme her hizmet türü için ayrı ayrı yapılacaktır.

Kamu İhale Kurumu, hizmet alımının personel çalıştırılmasına dayalı olup olmadığı ya da niteliği itibarıyla bu sonucu doğurup doğurmadığı hususunda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım kriterlerini ayrı ayrı ya da birlikte dikkate almak suretiyle usul ve esasları belirlemeye yetkili kılınmıştır. (696 sayılı KHK/Madde 83 ile 4734 sayılı KİK değişik 62/e).

Örneğin, bir hizmet alımında malzemeli yemek ve temizlik işinin birlikte ihale edilmesi durumunda, malzemeli yemek ve temizlik işleri belirlenen kriterler bakımından ayrı ayrı değerlendirilir.

Merkezi yönetim açısından; sürekli işçi kadrolarına geçirilmede dayanak alınan ihalenin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin **görev, yetki ve sorumluluk idarelere aittir.**

Yerel yönetim açısından; işçi statüsüne geçirilmede dayanak alınan ihalenin, personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olup olmadığının belirlenmesine ilişkin **görev, yetki ve sorumluluk idarelere veya idarelerin şirketlerine aittir.**

V- PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIMINI KABUL EDİLECEK/EDİLMEYECEK HİZMETLER HANGİLERİDİR?

Bu kanun hükmünde kararnamenin uygulanmasında; mahalli idare veya şirketlerinin bütçelerinden yapılan, yıl boyunca devam eden, niteliği gereği süreklilik arz eden ve haftalık çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı

- Park ve bahçe bakım ve onarımı ile
- Çöp toplama, cadde, sokak, meydan ve benzerlerinin temizlik işlerine ilişkin alımlar da

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilir.

Aşağıda sayılan;

- Danışmanlık hizmetleri,
- Hastane bilgi yönetim sistemi hizmetleri,
- Çağrı merkezi hizmetleri,

Alımları696 sayılı KHK ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı olarak kabul edilmemiştir.

V- HANGİ TARİH İTİBARIYLA ÇALIŞANLAR DÂHİL EDİLECEK?

04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışanlar asıl ve yardımcı iş ayrımı yapılmadan kapsama dâhil edilecek olup, 05.12.2017 ve sonrasında işe giren taşeron işçiler için yararlanamayacaktır.

VI- KAPSAMA DÂHİL EDİLMEDE HİZMET SÜRESİ ŞARTI ARANACAK MI?

Hizmet süresi şartı aranmayacak olup 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olmak yeterli kabul edilmiştir.

VII- 04.12.2017 TARİHİ İTİBARIYLA ÇALIŞIYOR OLMAK ŞARTININ TESPİTİNDE NE ESAS ALINACAK?

04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışıyor olmak şartının tespitinde; Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmiş olan

- Sigortalı işe giriş bildirgeleri,
- İşten ayrılış bildirgesi,
- Aylık prim ve hizmet belgeleri

Esas alınır.

VIII- 04.12.2017 TARİHİNDEN SONRA VERİLEN BELGELER DİKKATE ALINACAK MI?

04.12.2017 tarihine ilişkin olarak SGK' ya yasal süresi dışında verilen belgelere dayanılarak bu düzenlemeden yararlanılamayacaktır.04.12.2017 tarihi itibarıyla çalıştırılmakta olduğu idarelerince tespit edilenlerden, hakkında bu tarihten sonra işten ayrılış bildirgesi verilenler bu düzenlemeden yararlanabilecektir.

IX- 04.12.2017 TARİHİ İTİBARIYLA İŞ AKDİ ASKIDA OLANLAR KAPSAMA DÂHİL EDİLECEK Mİ?

04.12.2017 tarihinde

- Doğum nedeniyle (doğum öncesi ve sonrası ücretli veya ücretsiz kanuni izinler dâhil) iş sözleşmeleri askıda olanlar,
- Sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar,
- Askerde bulunanlar,

Bu düzenlemeden yararlanacaklardır.

X- HANGİ ŞARTLAR ARANACAKTIR?

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

1. Türk Vatandaşı olmak,
2. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
3. Türk Ceza Kanununun 53'üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı 1 yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.
4. Askerlik durumu itibarıyla; askerlikle ilgisi bulunmamak, askerlik çağına gelmemiş bulunmak, askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
5. 657/53'üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile (engelli personel çalıştırma yükümlülüğü) görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.
6. Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak.³

³ Başvuru sahipleri hakkında 12/1/2018 tarihinde 14/2/2000 tarihli ve 2000/284 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğine uygun olarak başvuru sırasında ilgili Yönetmelik ekindeki form doldurulmak suretiyle arşiv araştırması yapılması Bakanlıklar ve merkezi Ankara'da bulunan idarelerin merkez teşkilatları için Emniyet Genel Müdürlüğünden, diğer idareler ile taşra teşkilatları için ise il valiliklerinden topluca istenir. Arşiv araştırması yapılacak ilgilinin ikametgâh adresinin

Yaş ve eğitim şartı aranmayacaktır.

-Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmamış olmak,⁴

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

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

Alt işveren işçileri, çalıştıkları alt işveren şirketlerine herhangi bir evrak ya da feragat belgesi vermeyecektir.

X.1- Merkezi Yönetim Açısından; başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti ile bu tespite ilişkin itirazların karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin bünyesinde, duyulacak ihtiyaca göre, bakanlık merkez teşkilatlarında ilgili bakanın, diğer idarelerin merkez teşkilatlarında üst yöneticinin, taşra teşkilatı il kuruluşlarında valinin, taşra teşkilatı bölge müdürlüklerinde ise bölge müdürünün onayı ile merkez teşkilatlarında üst yöneticinin yardımcısının, üniversitelerde genel sekreterin, taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürünün başkanlığında en az 3 kişiden oluşan tespit komisyonları teşkil edilir.

Başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonuna intikal ettirir.Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere 2 aşamada inceler.

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

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

- İşçinin bu personel alımına dayalı hizmet sözleşmesi kapsamında o işyerinde 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı hususu Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından kontrol edilir.

bulduğu valilik esas alınır. İlgili mercilerden intikal eden arşiv araştırması sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi tespit komisyonunca yapılır.

⁴ Başvuru sahipleri herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair beyanda bulunur ve sigortalılık başlangıç tarihi kadınlar için 23/5/1998, erkekler için 23/5/1994 ve öncesi olanlardan kadınlardan 44, erkeklerden 48 yaşını doldurmuş olanlar, sigortalılık başlangıç tarihi bu tarihlerden sonra olanlardan ise kadınlardan 50, erkeklerden 55 yaşını doldurmuş olanlar ile engelliliği nedeniyle vergi indiriminden yararlananlardan sigortalılık başlangıç tarihi 6/8/2003 ve öncesi olanlar başvuru sırasında herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik, yaşlılık veya malullük aylığı almaya hak kazanmadıklarına dair belgeyi işçi statüsüne geçirilmeden önce idareye veya idarenin şirketine ibraz eder. Sigortalılık başlangıç tarihi; www.turkiye.gov.tr adresi üzerinden alınacak SGK Tescil ve Hizmet Dökümü belgesi esas alınarak tespit edilebilir.

Bu kapsamında yapılan işlemler kayıt altına alınarak ayrıca çıktıları ilgili idare tarafından muhafaza edilir.

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

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

X.2- Yerel Yönetim Açısından;başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti amacıyla idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin ya da bunların görevlendireceği kişinin başkanlığında, biri valinin görevlendireceği üye olmak üzere, diğer üyeleri atamaya yetkili amirin ya da idarenin şirketinin en üst yöneticisinin belirlediği en az 3 kişiden oluşan tespit komisyonu teşkil edilir.

Başvuruları alan birimler, başvuruları derhal tespit komisyonuna intikal ettirir.

Tespit komisyonu başvuruları ön inceleme ve esas inceleme olmak üzere 2 aşamada inceler.

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

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

- İşçinin bu personel alımına dayalı hizmet sözleşmesi kapsamında o işyerinde 4/12/2017 tarihi itibarıyla çalışıp çalışmadığı hususu Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından kontrol edilir.

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

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

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

XI- TAŞERON İŞÇİ HANGİ TARİHTE İDAREYE MÜRACAAT ETMELİDİR?

Merkezi yönetim açısından 02.01.2018 tarihinden itibaren 10 gün içinde Usul ve Esaslarda yer alan Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11/1/2018 tarihi mesai bitimine kadar idaresinin hizmet alım sözleşmesinin yapıldığı birimine (ALT İŞVERENE DEĞİL), sürekli işçi kadrolarında istihdam edilmek üzere yazılı olarak başvurabilirler/başvurur. Başvuru elden yapılır. Belirtilen süre içinde yapılmayan başvurular dikkate alınmaz.

Yerel yönetim açısından 02.01.2018 tarihinden itibaren 10 gün içinde Usul ve Esaslarda yer alan Ek-1 sayılı başvuru formunu eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de eklemek suretiyle 11/1/2018 tarihi mesai bitimine kadar 11.01.2018 tarihine kadar hizmet alım sözleşmesini yapan idareye veya şirkete, bu nitelikte bir şirket bulunmuyorsa münhasıran bu amaçla kuracakları bir şirkete 696 sayılı KHK' nin 126'ncı maddesiyle 375 sayılı KHK' ye eklenen Ek 20'nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde çalıştırılmak üzere Ek-2 sayılı başvuru formunu (işçi statüsüne geçişte başvuru formu) eksiksiz doldurarak örnek-1 dilekçeyi de (işçinin idarelere aleyhine açmış olduğu davalardan ve/veya icra takiplerinden feragat edeceğine dair beyan dilekçesi örneği) eklemek suretiyle yazılı olarak başvurabilirler (başvurur). Başvuru elden yapılır. Belirtilen süre içinde yapılmayan başvurular dikkate alınmaz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı alt işveren işçilerinin istihdamına ilişkin başvuru süreci hakkında duyuruda sürecin merkezi yönetimlerle birlikte başlayacağını duyurmuştur.⁵ Halbuki, KHK'de sürecin 24.12.2017 tarihinden itibaren 10 gün içinde tamamlanacağı düzenlenmiştir. 01.01.2018 tarihinde yayımlanan Usul ve Esaslarda sürecin 02.01.2018 tarihinden itibaren 10 günlük süreç içinde tamamlanacağı açıklanmıştır. Ancak, idarelerin Usul ve Esaslara uygun olarak hareket etmeleri uygun olacaktır.

Başvuru işlemlerinde herhangi bir aksaklığa meydan verilmemesi gerekmekte olup, başvuruda bulunan alt işveren işçilerin bilgileri, başvurdukları idarelerce elektronik ortama aktarılması gerekir.⁶

Bu şekilde, söz konusu idarelerde çalışanlar, merkezi yönetimlerde sürekli işçi kadrolarına, yerel yönetimlerde çalıştıkları yerlerdeki mahalli idarelerin hizmet alanlarında kurmuş olduğu/kuracakları iktisadi teşekküllerinde istihdam edilecek, taşeron firmalar aradan çıkarılmış olacaktır.

Söz konusu 10 günlük süre içinde müracaat etmeyen taşeron işçilerin durumu KHK' de düzenlenmiş değildir. Kanaatimce, KHK' de müracaat edebilir hükmü bulunduğundan etmeyebilir şeklinde bir yorum çok zor olabilecek yorum değildir. Burada geçiş için müracaat etmeyenler İş Kanununun genel bir yaklaşımı ile kendi istekleriyle işten ayrılmış olacaklarından kıdem tazminatı hakları olmayacaktır. Ancak, şu yaklaşımda mevzuata aykırı düşmeyecektir. KHK, geçiş yapabilir dediğinden yapmayanlar tüm haklarını almak suretiyle idarelerinden ayrılacaktır. Bu noktada, bir belirlemeye ihtiyaç vardır. Aksi takdirde, arabulucular ve/veya mahkemeleri devreye girecektir.

XII- EK MADDE 20 KAPSAMINDAKİ ŞİRKETTEN KASIT NEDİR?

⁵ <https://www.csgeb.gov.tr/home/news/alt-isveren-iscilerinin-istihdam%C4%B1na-iliskin-basvuru-sureci-hakk%C4%B1nda-duyuru/>

⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 26.12.2017 tarihli Duyuru' su

696 sayılı KHK ile, belediye şirketleri hizmet alım ihalesine çıkması mümkün olmayacak, belediyelerin personele ihtiyaç duyması halinde yapılacak yöntem, belediye şirketlerinin ihtiyaç duyulan kişileri sigortalı olarak işe almasıdır. Yani, mahalli idarelerin ihtiyaç duydukları bütün personeller belediye şirketleri tarafından temin edilecektir. Buna yönelik kriterler Bakanlar Kurulu tarafından getirilecektir.

İl özel idareleri, belediyeler ile bağlı kuruluşları ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, personel çalıştırılmasına dair hizmetleri; 4734 sayılı Kanununun 22'nci maddesindeki limit ve şartlar ile 62/e'deki sınırlamalara tabi olmaksızın DOĞRUDAN HİZMET ALIMI SURETİYLE birlikte veya 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 gödürebilecektir.

Bu şirketler hakkında 5188 sayılı Kanunda belirtilen özel şartlara ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

Bu şirketlerde;

- İşçilerin işe alımı,
- İşçilere ilişkin personel giderlerinin toplam giderler içindeki payına ilişkin üst sınırları,
- İlk defa alınacak işçilere ilişkin belirlenecek ölçütleri esas alarak yıllık sınırlamaları,
- Bu kapsamdaki alımlar ile harcamaları,

İzlemeye ilişkin usul ve esasları Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı görüşleri ve İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

XIII- SINAV YAPILMASI ZORUNLU OLACAK MI? SINAVI İDARELER KENDİLERİ Mİ YAPACAK?

Aranan şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yazılı sınav ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması zorunlu olacaktır.

XIII.1- Merkezi Yönetim Açısından; hak sahibi işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesine ilişkin sınavın gerçekleştirilmesi, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi ve itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla kapsamdaki idarelerin bünyesinde, duyulacak ihtiyaca göre bakanlık merkez teşkilatlarında ilgili bakanın, diğer idarelerin merkez teşkilatlarında üst yöneticinin, taşra teşkilatı il kuruluşlarında valinin, taşra teşkilatı bölge müdürlüklerinde ise bölge müdürünün onayı ile merkez teşkilatında üst yönetici yardımcısının, üniversitelerde genel sekreter yardımcısının, taşra teşkilatlarında bölge veya il müdürü yardımcısının başkanlığında en az 3 kişiden oluşan sınav kurulu teşkil edilir. Uygulanacak sınav yöntemi bakanlıklarda bakan, diğer idarelerde ilgili idarenin üst yöneticisi tarafından belirlenir. Sınava katılacakların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilmesi mümkündür.

XIII.2- Yerel Yönetim Açısından; hak sahibi işçilerin işçi statüsüne geçirilmesine ilişkin sınavın gerçekleştirilmesi, sınav sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin ya da bunların görevlendireceği kişinin başkanlığında, biri valinin görevlendireceği üye olmak üzere, diğer üyeleri atamaya yetkili amir veya idarenin şirketinin en üst yöneticisinin belirlediği 1 başkan ve 4 üyeden oluşan sınav kurulu teşkil edilir. Atamaya yetkili amir veya idarenin şirketinin en üst

yöneticisi tarafından belirlenen üyelerden birinin insan kaynakları birim temsilcisi olması esastır.Uygulanacak sınav yöntemi idarenin atamaya yetkili amirinin veya idarenin şirketinin en üst yöneticisi tarafından belirlenir. Beden gücüne dayanan işlerde çalışanlara uygulamalı sınav yapılması esastır. Sınava katılacakların görev yaptıkları alanlar dikkate alınarak farklı işlerde çalışanlara farklı yöntemde sınav uygulanabilmesi mümkündür.

XIV- İDARELER SÜRECİ NE ZAMANA KADAR TAMAMLAYACAKLAR?

- Başvuranların şartları taşıyıp taşımadıklarının tespiti,
- Bu tespite itirazların karara bağlanması,
- Şartları taşıyanların idarelerince belirlenen usul ve esaslara göre yapılacak yazılı ve/veya sözlü ya da uygulamalı sınava alınması,
- Sınav sonuçlarına itirazların karara bağlanması,

Sınavda başarılı olanların kadroya geçirilmesine ilişkin süreç, 02.01.2018 tarihinden itibaren 90 gün içinde 02.04.2018 tarihine kadar *(01.04.2018 Pazar gününe denk geldiği için izleyen ilk iş günü)*; idarelerince sonuçlandırılacaktır.

İdareler, altisveren.gov.tr internet sayfasında yer alan sisteme

- Başvuru,
- Tespit,
- Sınav,
- Statüye geçiş,

İle ilgili veri girişi yaparlar.

XV- 10 ve 90 GÜNLÜK SÜRECİN İSTİSNALARI OLACAK MI?

04.12.2017 tarihinde

- Doğum nedeniyle iş sözleşmeleri askıda olanlar,
- Sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedenleriyle iş sözleşmeleri askıda olanlar,
- Askerde bulunanlar,

İçin belirtilen süreler, askerlik veya askı süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaktır.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilme süreci, bu sürecin tamamında veya herhangi bir aşamasında askerde bulunanlar için askerlik süresinin sona erdiği tarihten itibaren başlar veya kaldığı yerden devam eder.

XVI- SINAVDA BAŞARILI OLANLAR HANGİ ŞARTLARI YERİNE GETİRECEK?

Sınavlarda başarılı olanlar aşağıdaki şartları yerine getireceklerdir.

- Varsa bu kapsamda çalıştırılmalarına ilişkin açtıkları davalardan feragat ettiklerini tevsik eden belgeyi ve/veya icra takibine konu alacaktan feragat ettiğine dair icra müdürlüğünden alınacak belgeyi ibraz etmek,

- En son çalıştığı idare ile daha önce kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren işçisi olarak çalıştığı iş sözleşmelerinden dolayı bu madde ile tanınan haklar karşılığında herhangi bir hak ve alacak talebinde bulunmayacağını ve bu haklarından feragat ettiğine dair yazılı bir sulh sözleşmesini ibraz etmek,
- Öngörülen şartları taşımaya devam etmek.

90 günlük sürecin sonunda, işçilerin kadroya geçişi sırasında, kendilerinden kadroya geçişe ilişkin açtıkları dava veya icra takibi varsa, bu dava veya takiplerden feragat ettiklerine ilişkin bir belge ve sulh sözleşmesi, ÇALIŞTIKLARI İDARELERCE talep edilecektir.

İşçiler, kamuda istihdam edildikleri için, kadroya geçişleri nedeniyle çalıştıkları İDARE İLE sulh sözleşmesi yapacaklardır. Bu sözleşme, işçiler açısından herhangi bir HAK KAYBINA SEBEP OLMAYACAKTIR

Sulh sözleşmeleri idare ile yapılacak olup, BU DURUM ALT İŞVEREN ŞİRKETLERİNE KARŞI İŞÇİNİN HAKLARINDAN VAZGEÇMESİ ANLAMINA GELMEMEKTEDİR. Alt işveren şirketleri sulhe taraf olmayıp, bundan yararlanamazlar.

Alt işveren işçilerin kıdem tazminatına esas olan toplam hizmet süresi ile izin sürelerinin hesabında geçmiş kıdemler İş Kanunu çerçevesinde dikkate alınacaktır. İŞÇİLERİN BU HAKLARI DA KORUNMAKTADIR.⁷

XVII- GEÇİŞ NASIL YERİNE GETİRİLECEK?

Merkezi yönetim açısından; sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, her bir sözleşme itibarıyla, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına idarelerince topluca geçirilir. Bu şekilde, 657 sayılı Kanunun 4/D maddesinde tanımlanan sürekli işçi kadrosuna geçirilmiş olacak, aradaki taşeron firmalar çıkarılacaktır.

Yerel yönetim açısından; sınav sonuçlarının kesinleşmesini müteakip, Ek 20'nci madde kapsamındaki şirketlerinde işçi statüsünde topluca işe başlatılır.

XVIII- YARGILAMA VE TAKİP GİDERLERİ KİMİN ÜZERİNDE KALACAK?

Merkezi yönetim açısından; bu düzenleme kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekâlet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve 02.01.2018 tarihine kadar tahsil edilenler ise iade edilmez.

Yerel yönetimler açısından, bu düzenleme kapsamında feragat edilen davalara veya takiplere ilişkin yargılama ve takip giderleri davacı veya takip eden üzerinde bırakılır ve taraflar lehine vekâlet ücretine hükmolunmaz, hükmedilenler tahsil edilmez ve 24.12.2017 tarihine kadar tahsil edilenler ise iade edilmez.

XIX- SULH SÖZLEŞMELERİNDE DAMGA VERGİSİ ALINACAK MI?

Bu düzenleme kapsamında yapılacak sulh sözleşmelerinden damga vergisi alınmaz.

⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 26.12.2017 tarihli Duyuru' su

XX- SÜREKLİ İŞÇİ KADROSU NASIL İHDAS EDİLECEK?

Sürekli işçi kadrolarına geçirileceklerin kadroları, başka bir işleme gerek kalmaksızın geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla sürekli işçi unvanı ile ihdas edilmiş sayılır.

İhdas edilen kadrolar ilgili idarelerce

- Adedi,
- Bütçe,
- Teşkilatı
- Birimi/yerleşim yeri

Belirtilmek suretiyle geçiş işlemlerinin yapıldığı tarihten itibaren 2 ay içinde Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına bildirilecektir.

İhdas edilen sürekli işçi kadroları, herhangi bir sebeple boşalması halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.

Aşağıdaki hallerde sürekli işçi kadroları iptal edilmemiş sayılacaktır.

- Sözleşmeleri askıya alınanlar.
- Askerde bulunanların kadroları.

Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, kanun hükmünde kararnamede öngörülen ana şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilecektir.

XXI- HANGİ DURUMLARDA İSTİHDAM SÜRELERİ SON BULACAKTIR?

Bunların istihdam süreleri hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumlarından

- Emeklilik,
- Yaşlılık,
- Malullük,

Aylığı almaya hak kazandıkları tarihi geçemeyecektir.

XXII- ŞARTLARI TAŞIMADIĞI SONRADAN ANLAŞILANLARIN İSTİHDAMINA NASIL SON VERİLECEK? YARARLANDIRANLARIN DURUMU NE OLACAK?

Şartları taşımadığı halde bu kanun hükmünde kararnamede belirtilen sürekli işçi kadrosundan yararlandırıldıkları tespit edilenlerin herhangi bir tazminat ödenmeksizin istihdamına son verilir.

Yanıtıcı bilgi ve belge sunmak suretiyle yararlandığı tespit edilenlere istihdam süresince yapılan ödemeler genel hükümlere göre tahsil edilir.

Şartları taşımayanları, yararlandırılanların sorumlulukları saklıdır.

XXIII- ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİ KAPSAMA GİRECEK Mİ? BUNLAR HAKKINDA HANGİ KANUN AYRICA UYGULANACAK?

Özel güvenlik görevlileri de kapsama dâhil olup, bunlardan sürekli işçi kadrolarına geçiş işlemleri yapılanlar, 5188 sayılı Kanun hükümlerine de tabi olmaya devam edecektir.

XXIV- MALİ VE SOSYAL HAKLARI NASIL OLACAK?

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

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

XXV- İDARELER 6356 SAYILI KANUN KAPSAMINDA YETKİ TALEBİNDE BULUNABİLECEK Mİ?

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

XXVI- HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİ NE ZAMAN FESH EDİLECEK?

Sürekli işçi kadrolarına/mahalli idare şirketlerine işçi statüsüne geçirileceklerin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmeleri, öngörülen geçiş işleminin yapıldığı tarih itibarıyla (02.01.2018 tarihinden itibaren 90 gün) 02.04.2018 tarihinde feshedilmiş sayılır.

XXVII- HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ DURUMUNDA YÜKLENİCİYE ÖDEME YAPILACAK MI?

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

Bu düzenlemeye göre %5 tazminat ödemesi, sözleşmesi yürütülen personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalelerinde geçerlidir.

XXVIII- HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİNDE PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI OLMAYAN KISIMLARIN BULUNMASI DURUMUNDA İŞ EKSİLİŞİ NASIL YAPILACAK? YÜKLENİCİYE ÖDENECEK TUTAR NASIL HESAP EDİLECEK?

Taşeron personelin istihdam edilmesine esas hizmet alım sözleşmelerinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan kısımların da bulunması halinde, personel çalıştırılmasına dayalı olan kısımlar için iş eksilişi yapılmış sayılır.

İş eksilişi yapılmış sayılan sözleşmelerde, kalan iş kısmı içerisinde personel çalıştırılmasına dayalı olmayan tutar hesaplanır.

Bu tutara iş eksilişi yapılmış sayılan tarihe kadar gerçekleştirilen iş tutarının eklenmesi ile bulunacak toplam tutarın her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'ini aşmaması halinde yükleniciye, sözleşmenin yürütülmesine ilişkin her türlü zarara karşılık her türlü fiyat farkı hariç sözleşme bedelinin %80'i ile sözleşmenin tamamlandığı tarih itibarıyla gerçekleştirilen işin toplam tutarı arasındaki bedel farkının %5'i kabul tarihindeki fiyatlar dikkate alınarak sözleşmeyi yürüten idare tarafından, yapmış olduğu vergi, resim, harç ve paylar dâhil olmak üzere tüm giderler ve mahrum kaldığı kar karşılığı olmak üzere tazminat olarak ödenir ve başkaca bir ödeme yapılmaz. Yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

XXIX- FESH EDİLEN SÖZLEŞMELERE AİT HAK EDİŞLER NE ZAMAN VE NASIL ÖDENECEK?

Feshedilmiş sayılan sözleşmeler kapsamındaki işlerin tasfiye süreci hemen başlatılır ve yapılan işlere ilişkin hakedişler, 05.01.2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde en geç 3 ay içinde ödenir.

Hakediş tutarından sözleşmede yazılı kesintiler, varsa yüklenicinin idareye olan borçları ve cezalar ile alınması gereken vergiler kesilir. Bu sözleşmelere ilişkin alınan kesin teminat ve varsa ek kesin teminatlar, yüklenicinin sözleşme konusu iş nedeniyle idareye, çalıştırılan işçilere ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borçları ile ücret ve ücret sayılan ödemelerden doğan vergi borcunun bulunmadığının anlaşılması halinde, anılan Kanunun 13'üncü maddesi hükümleri esas alınarak ivedilikle iade edilir.

Yüklenicinin bu kapsamda bir borcunun bulunması halinde, teminatlar paraya çevrilerek borçlarına karşılık mahsup edilir ve varsa kalanı iade edilir. Yüklenicinin hakedişinden, kesin teminatından ve varsa ek kesin teminatından bu kapsamda karşılanamayan bir borcunun bulunması halinde yukarıda yer aldığı üzere yükleniciye yapılacak tazminat ödemelerinden bu borçlara karşılık gelen kısım mahsup edilir.

XXX- FESH EDİLEN SÖZLEŞMELER GEREĞİ KULLANILAN TAŞINIRLAR İDARELER TARAFINDAN NE VE NASIL DEĞERLENDİRİLECEKTİR?

Merkezi yönetim açısından; feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç

duyulduğu idarece belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az 3 kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. 5018 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı cetvellerde yer alan kamu idarelerinde oluşturulacak söz konusu komisyonlarda bir Maliye Bakanlığı temsilcisi bulunur. Bu karara dayalı olarak tespit edilen taşınırlar ve tüketim malzemeleri aynı komisyon tarafından tespit edilen bedel üzerinden idarelerce **satın alınabilir veya kiralanabilir.** Komisyon tarafından belirlenecek satın alma bedeli, taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, bedel tespit ederken gerektiğinde meslek kuruluşlarından bilgi alabilir.

Yerel yönetim açısından; feshedilmiş sayılan veya iş eksilişi yapılan hizmet alım sözleşmeleri kapsamında idarelere ait işyerlerinde hizmetlerin yürütülmesinde fiilen kullanılmakta olan taşınırlar ile tüketim malzemelerinden hizmetin sunulabilmesi için ihtiyaç duyulduğu ilgili Őirketlerce belirlenenlerin satın alınmasına veya kiralanmasına en az 3 kişiden oluşan komisyon tarafından karar verilir. Bu karara dayalı olarak tespit edilen taşınırlar ve tüketim malzemeleri aynı komisyon tarafından tespit edilen bedel üzerinden Őirketlerce satın alınabilir veya kiralanabilir. Komisyon tarafından belirlenecek satın alma bedeli, taşınırlar ve tüketim malzemeleri için yüklenicinin 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre tutulan yasal defter ve kayıtlarında yer alan kayıtlı değerinden fazla olamaz. Komisyon, bedel tespit ederken gerektiğinde meslek kuruluşlarından bilgi alabilir.

XXXI- HİZMET ALIM SÖZLEŞMELERİ GEÇİŞ İŞLEMİNİN YAPILMASINDAN ÖNCE SONA ERERSE NASIL BİR UYGULAMA YAPILACAKTIR? MAHALLİ İDARELER AÇISINDAN UYGULAMA FARKLILIK GÖSTERECEK Mİ?

Geçişe esas hizmet alım sözleşmelerinin süresinin geçiş işleminin yapılmasından önce sona ermesi halinde, bunlardan personel alıştırılmasına dayalı olanlar ile personel alıştırılmasına dayalı olan kısımlarının süresi başka bir işleme gerek kalmaksızın mevcut sözleşme koşullarına uygun olarak geçiş işlemi yapılıncaya kadar ilgili mevzuatı uyarınca uzamış sayılır. Burada, alt işverenden 4735 sayılı Kanunun 12'nci maddesi gereğince ek kesin teminat alınmalı ve aynı zamanda idare tarafından SGK' ye söz konusu durum 5510 sayılı Kanunun 90'inci maddesi gereği uzadığı tarihten itibaren 15 gün içinde bildirim yapılmalıdır. Aksi takdirde idari para cezası ve diğer müeyyidelerle karşı karşıya kalınabilecektir. Bu durum süresi bitenler için olup, bitmeyen ihaleler için geçerli bir durum değildir.

Geçiş süreci içinde idarelerin ihale yapmasına veya doğrudan temin ile hizmet alması ilk etapta mümkün olmayıp, mevcut yüklenici ile sözleşmeye devam edilememesi halinde, geçiş işlemine kadarki sreye ilişkin ihtiyaç, parasal limit sınırlamasına tabi olmaksızın 4734 sayılı Kanunun 22'nci maddesine göre doğrudan temin suretiyle karşılanacaktır.

XXXII- SAğLIK BAKANLIğINDA ÇALIŞTIRILAN TAŞERON İŞÇİLERİN DURUMU NE OLACAK? YARARLANMA ŞARTLARI NELERDİR?

02.01.2018 tarihinden önce 21.02.2013 tarihli ve 6428 sayılı Sağlık Bakanlığınca Kamu zel İş Birliği Modeli ile Tesis Yaptırılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyete geçen tesislere taşınması nedeniyle faaliyetleri sona erdirilen sağlık kurum ve kuruluşlarında, bu kurum ve kuruluşların kapatılma tarihinde personel alıştırılmasına dayalı hizmet alımları kapsamında alıştırılmakta olanlardan 04.12.2017 tarihi itibarıyla söz konusu tesislerde çalışanlar bu kapsamda yararlandırılacaktır.

Bu kapsamındaki işçilerin 04.12.2017 tarihi itibarıyla kapsamındaki idarelere ait işyerlerinde çalışıyor olmak şartı dışındaki diğer şartlar aranır.

Bu kapsamda sürekli işçi kadrolarına geçirilecek işçiler, Sağlık Bakanlığı ve bağlı kurumlarının ihtiyaç bulunan birimlerinde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan kadrolarda çalıştırılacaktır.

02.01.2018 tarihinden sonra 6428 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde faaliyetleri sona erdirilecek olan sağlık kurum ve kuruluşlarında kapatılma tarihi itibarıyla çalışan ve Sağlık Bakanlığınca ihtiyaç fazlası olarak belirlenen işçiler, işçi ihtiyacı bulunduğunu bildiren idarelerde ihdas, tahsis ve vize edilmiş sayılan sürekli işçi kadrolarına Devlet Personel Başkanlığınca yerleştirilir.

Söz konusu uygulamada kanun hükmünde kararnamede öngörülen süreleri artırmaya Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Sağlık Bakanlığı; ihtiyaç fazlası işçilerin diğer idarelere yerleştirilmesine ilişkin hususları belirlemeye ise Maliye Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığının görüşleri üzerine Devlet Personel Başkanlığı yetkili kılınmıştır.

XXXIII- SÜREKLİ İŞÇİ KADROSUNA GEÇİRİLMEDE ÖDENEK AKTARMA NASIL GERÇEKLEŞTİRİLECEK?

Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin bütçeleri içerisinde aktarma yapılacak tertipteki ödeneğin %20'sine kadar ödenek aktarma işlemlerini yapmaya ilgili idareler, ihtiyaç olması halinde %20'yi aşan ödenek aktarma işlemlerini yapmaya ise Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Bu kapsamda merkezi yönetim bütçe kanununun (01.3) ve (02.3) ekonomik kodlu tertiplere ödenek aktarma ve ekleme yapılmasına ilişkin sınırlamalar getiren hükümleri 2018 yılında uygulanmaz ve Maliye Bakanlığınca yapılacak ödenek aktarma işlemleri 5018 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurum bütçesinin başlangıç ödenekleri toplamının %20'sinin geçilmemesine ilişkin sınırın hesabında dikkate alınmaz.

XXXIV- PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIM İHALE SÜRECİ DEVAM EDEN İHALELER İPTAL EDİLECEK Mİ? YAPILAN MASRAFLAR YÜKLENİCİYE NASIL VE NE ŞEKİLDE ÖDENECEKTİR?

Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı işi için süreci devam eden ihaleler iptal edilir.

İhalesi yapılmış ancak 24.12.2017 tarihinde ve bu tarihten sonra işe başlayacak şekilde imzalanmış olan sözleşmeler feshedilmiş sayılır ve 24.12.2017 tarihini takip eden yılın başından başlamak üzere 1 yıl içinde talep etmesi halinde yükleniciye; işleme konu edilen sözleşmeye ilişkin olarak noterde ödenen damga vergisi, harç ve değerli kâğıt bedeli dışındaki masraflar sözleşmeyi imzalayan idarece, Kamu İhale Kurumu geliri olarak alınan tutar Kamu İhale Kurumunca, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin ödenen damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kâğıt bedelleri ise tahsilatı yapan muhasebe birimi veya vergi dairesince iade edilir.

Ŗu kadar ki yükleniciden tahsil edilen, ihale kararı ve sözleşmeye ilişkin damga vergisi ve varsa noter harçları ile değerli kâğıt bedellerinin, beyanname ile beyan edilerek ödenmesi gereken hallerde iade için bu alacakların vergi dairesine ödenmiş olması şartı aranır.

Bu kapsamda yüklenici tarafından beyan edilen ancak ödenmeyen damga vergilerinin tahsilinden vazgeçilir. Yükleniciden tahsil edildiği halde ilgili vergi dairesine ödenmeyen ve yükleniciye iade edilen tutarlar, yükleniciye iade edildiğini gösterir belgenin ibrazı halinde vergi dairesince terkin edilir.

Feshedilmiş sayılan sözleşmeler için yüklenici başka bir hak talebinde bulunamaz.

XXXV- GEÇİCİ İŖŖİ POZİSYONLARINA KİMLER MÜRACAATTA BULUNACAK?

Kapsamındaki idarelerin belirtilen bütçelerinden karşılanan ve personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımının yıl boyunca devam etme şartı hariç diğer tüm şartlarını (personel sayısının belirlendiği/personelin mesaisinin tamamının idarede kullanıldığı/yaklaşık maliyetin %70'lik kısmının asgari işçilik maliyetlerinden oluştuğu/niteliği gereği süreklilik) taşıyan hizmet alanlarından; sözleşmeleri 04.12.2017 tarihi itibarıyla devam edenlerde 04.12.2017 tarihi itibarıyla çalışanlar, sözleşmeleri 04.12.2017 tarihi itibarıyla devam etmeyip 2017 yılında sona erenlerde ise sözleşme süresinin sona erdiği tarihte çalışmış olanlar, öngörülen şartları taşımaları ve en son hizmet alım sözleşmelerinde öngörülen dönem ve çalışma süreleriyle sınırlı olmak kaydıyla, geçici işçi pozisyonlarında istihdam edilmek üzere başvurabilirler.

Genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçe kapsamındaki idareler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, Sosyal Güvenlik Kurumları, KHK ekinde listesi bulunan diğer özel bütçeli kuruluşlarda personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri ile yıl içerisinde 12 aydan kısa süreli işlerde çalışan alt işveren işçileri, 2017 yılında çalıştıkları süre ile sınırlı olmak üzere çalıştıkları kamu idarelerinde geçici işçi pozisyonuna alınacaktır.

XXXVI- PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA DAYALI HİZMET ALIM İHALESİ BUNDAN BÖYLE YAPILACAK MI?

Bu düzenlemeler uyarınca hizmet alım sözleşmelerinin feshedilmiş veya iş eksilişı yapılmış sayılacağı tarihten itibaren kapsamındaki idarelerde belirtilen bütçelerden 4734 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde **personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı yapılamayacaktır.**

Kapsamındaki idareler bütçelerinden personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı veya niteliği itibarıyla bu sonucu doğuracak şekilde alım yapamaz ve buna imkân sağlayan diğer mevzuat hükümleri uygulanmaz.

XXXVII- DİĞER KANUNLARIN 696 SAYILI KHK'YE AYKIRI HÜKÜMLERİ UYGULANACAK MI?

Diğer kanunların 696 sayılı KHK' nin 127'nci maddesine aykırı hükümleri uygulanmayacaktır.

XXXVIII- UYGULAMADA ORTAYA ÇIKACAK TEREDDÜTLERİ GİDERECEK MAKAM HANGİSİDİR?

Yukarıda açıklanan hususların uygulanmasında ortaya çıkacak tereddütleri giderecek idareler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenecektir.

XXXIX- KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İMZALANABİLİR Mİ? BAĞLAYICILIĞI NEDİR?

Hükümet, kamu işveren sendikaları ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında kamu kurum ve kuruluşlarında (*il özel idareleri, belediyeler ve bunların üyesi olduğu mahalli idare birlikleri, belediyelerin bağlı kuruluşları, müessese ve işletmeleri ile bunların birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip oldukları şirketlerdahi*) çalıştırılan işçilerin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere kamu toplu iş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü imzalanabilir. Bu protokol hükümleri geçerlilik süresi içerisinde idareler ve taraf konfederasyona üye olan sendikalar için BAĞLAYICIDIR.

XXXX- KAPSAMDA OLANLARA İLAVE TEDİYE ÖDENECEK Mİ?

Merkezi yönetim açısından, 6772 sayılı Kanun gereğince sürekli işçi kadrosuna alınanlara ilave tediye ödenecek olup, yerel yönetim şirketleri için ancak toplu iş sözleşmesi gereğince ödenebilir, doğrudan ödenememesi aşağıda yer verilen 6772 sayılı Kanunun 1'inci maddesi kapsamında sayılmadığı ve 696 sayılı KHK'de de ödenmesi yönünde bir düzenleme yapılmamış olmasıdır.

“ Madde 1 – Umumi, mühlak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.”

XXXXI- 696 SAYILI KHK DÜZENLEMESİNDEN SONRA İŞÇİ ALIMI NASIL GERÇEKLEŞECEK?

Bu konuda 696 sayılı KHK' de bir düzenleme bulunmamakla birlikte; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın yaptığı açıklamaya göre; *“İŞKUR aracılığıyla işçi alınacak, lise ve üstü öğrenim gerektiren kadrolar için KPSS puanına dayalı, lise düzeyi altı öğrenim gerektiren kadrolar için ise kurayla alım olacak, alımlarda en yüksek puana sahip 3 katı aday sınava alınacak.”*

XXXXII- SONUÇ

696 sayılı KHK ile artık geçiş işlemi tamamlanınca taşeron işçiler merkezi yönetim açısından sürekli işçi kadrolarına, yerel yönetim için mahalli idare şirketlerine işçi statüsüne geçirilmiş olacaktır.

01.01.2018 tarihinde yayımlanan Usul ve Esaslar ile 696 sayılı KHK'de düzenlenen hükümlere daha da açıklık getirilmiş, bir alım yöntemi olan ihale yöntemi olmayan doğrudan temin yöntemiyle yapılan hizmet alımları da kapsam dâhilinde kabul edilmiş, güvenlik soruşturması açıklığa kavuşturulmuş, örnek dilekçe ve formlar geliştirilmiş, sınav usulleri açıklanmış, altisveren.gov.tr üzerinden işlem yapılmasına imkan tanınmış, tereddütleri

giderecek idareler tek tek belirlenmiş böylelikle sürecin daha sağlıklı ve hızlı ilerlemesi için gerekli adımlar atılmıştır.

Artık kapsamdaki idareler, 24.12.2017 tarihinden itibaren KHK'de tanımı yapılan personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihalesi yapamayacaklar, geçiş sürecinin tamamlanmasından önce yeni ihale yapılması durumunda ihaleler iptal edilecek/sözleşmeleri fesh edilecek, mevcut sözleşme koşullarında geçiş tarihine kadar sözleşme devam edecek, sözleşmeye devam edilememesi halinde söz konusu hizmet limite bağlı kalınmaksızın doğrudan temin yoluyla karşılanacaktır.