



Başlarken

Değerli Okuyucular,

Bu ayki sayımızda belediyeçilik alanında güncel ve merak edilen konuları ele alarak sizlere zengin bir içerik sunmaktan mutluluk duyuyoruz. Belediye yönetimi ve çalışanlarının hakları, görevleri ve sosyal güvenlik mevzuatı üzerine önemli başlıkları derledik.

1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ile 19 Mayıs Atatürkü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nı kutladığımız bu ayda, gençlik ve spor politikalarının belediyelerde nasıl etkin bir şekilde uygulanabileceğini de detaylı olarak inceledik. Gençlerimizin enerjisi ve dinamizmi, şehirlerimizin geleceği için hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda, belediyelerin gençlik ve spor alanındaki sorumluluklarını, etkili politikaları ve başarılı uygulamaları analiz ettik.

Memur belediye başkan yardımcılığı konusunu ele aldık ve belediyelerde memur statüsündeki başkan yardımcılarının görev ve sorumluluklarını inceledik. Emekli bireylerin belediyelerde memur kadrolarına atanma sürecini ve bu sürecin detaylarını irdeledik. Sağlıklı şehirler oluşturmanın yolları ve bunun insan sağlığına etkilerini kapsamlı bir şekilde değerlendirdik. Çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında zamanaşımı ve hak düşürücü süreler konusunu mevzuat açısından inceledik. Belediye başkanlarının özlük ve malî haklarına dair düzenlemeleri ele aldık.

Mahalli idare şirketlerinin anonim şirkete dönüşme sürecini, limited şirket olarak kurulan yerel idare şirketlerinin anonim şirkete dönüşme sürecini ve bu süreçteki yasal düzenlemeleri detaylandırdık. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden tarafın tazminat isteme hakkı ve bu konudaki yasal süreçler üzerinde durduk. İdari yargıda istinaf başvuru miktarını düzenleyen hükmün iptali konusunu analiz ettik. İş Kanunu'na göre 1 ve 19 Mayıs günlerinde çalışan belediye işçilerinin ücretlendirilmesi konusunu detaylı bir şekilde ele aldık. Son olarak, gençlik ve spor alanındaki belediye politikalarını ve uygulama örneklerini inceledik.

Bu konuları ele alırken, hem yasal çerçeveleri hem de pratikte karşılaşılan durumları derinlemesine inceledik. Amacımız, belediyeçilik alanında çalışan tüm profesyonellerin ve ilgilenen herkesin bilgi birikimini artırmak ve farkındalık yaratmaktır.

Tüm okurlarımıza keyifli ve bilgilendirici okumalar diler, 19 Mayıs Atatürkü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı'nızı en içten dileklerimizle kutlarız.

Saygılarımızla,

Murat SANCAR
Mahalli İdareler Derneği II. Başkanı
Mahalli İdareler Dergisi Yazı İşleri Müdürü

Memur Belediye Başkan Yardımcılığı

4

Av. Dr. M. Lamih ÇELİK

23

Emeklilerin Belediye Başkan Yardımcısı veya Belediyelerin Diğer Memur Kadrolarına Atanması

Akın ŞİMŞEK

Sağlıklı Şehir, Sağlıklı İnsan

30

Dr. Ecz. Ali Murat DUMAN

41

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Sürelerin İncelenmesi

Mahmut ÇOLAK

Belediye Başkanının Özlük ve Malî Hakları

47

Mustafa DÖNMEZ

57

Limited Şirket Olarak Kurulan Mahalli İdare Şirketlerinin Anonim Şirkete Dönüştürülmesi

Mustafa YAVUZ

İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın İhbar Tazminatı İstemi

64

Salih ÇALAL

68

İdari Yargıda İstinaf Başvuru Miktarını Düzenleyen Hükümün İptali

Dr. Ufuk ÜNLÜ



İş Kanununa Göre 1 ve 19 Mayıs Günü Çalışan Belediye İşçilerinin Ücreti

Cumhur Sinan ÖZDEMİR 73

79

Murat SANÇAR

Belediyelerin Gençlik ve Spor Alanındaki Sorumlulukları: Etkili Politikalar ve Uygulamalar

Pratik Bilgiler

Devlet Memurlarıyla İlgili Mali Haklar	88	Sigortalı Çalışanlardan Prime Esas Kazançlardan İstisna Tutulacak	114
Devlet Memurlarına Sağlanan Sosyal Yardımlar	89	Gecikme Zammı Tablosu	115
5510 Sayılı Kanun 4/C (Memur) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	90	H - Cetveli	116
SSK Prim Oranları	90	Fazla Çalışma Ücretleri	117
5510 Sayılı Kanun 4/A (İşçi) Kapsamında Sigortalıların Prim Organları	90	Gayrimenkul Sermaye İratlarında Uygulanan Kira İstisna Tutarı	118
Belediye Başkan Ödeneği	91	Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müştemilatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı	118
Belediye Meclis Üyeleri Huzur Hakkı	91	Basit Usule Tabi Olmanın Genel Şartlarından Olan İşyeri Kira Bedeline İlişkin Tutar	118
Belediye Encümen Ödeneği	92	Engelliler İçin Vergi İndirimi	118
İl Genel Meclis Üyelerinin Huzur Hakları	92	Yeniden Değerleme Oranları	118
İl Encümen Brüt Ödenekleri	92	Görevden Uzaklaştırma Halinde Ödenecek Ücret	119
Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşveren Maliyeti	93	Ücretli Yıllık İzinler	119
Gelir Vergisi Tarifesi	94	İş Aklının Feshinde İhbar Tazminatı Tutarları	119
Belediye Encümenlerinin 1608 S.K. Kapsamındaki İdari Para C.	94	Memur Ödemelerinden Yapılan Kesintiler	120
3194 Sayılı İmar Kanunu'na İlişkin 2024 Yılı İdari Para Cezaları	95	Devlet Memurlarına Hastalık ve Refakat İzni	121
2559 Sayılı 2024 Yılı Belediye İdari Para Cezaları	97	Memurlarda Açıkta Vekalette Ödenecek Ücret	122
4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak Para Cezaları	98	Devlet Memurlarında Kurum Dışından Vekalette Ücret	122
Çeşitli Kanun ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerine Göre Bütçe Kanununda Gösterilmesi Gereken Parasal Sınırlara Ait Cetvel	100	Kurum İçinden Vekalette Ödenecek Ücret	123
Değerli Kağıtlar	101	1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	124
Amortisman Ayırmada Alt Sınır	101	Sular Hakkında Kanun	125
Kamu Konutlarının 2024 Yılı Aylık Kira Bedelleri	102	Ödemelerde Vergi Borcu Sorgulama	125
Damga Vergisine Tabi Kağıtlar	103	Ödemelerde SGK Borcu Yoktur Talep Etme Borç Limitleri	126
Vergi Usul Kanununda Yer Alan Had ve Tutarlar	106	Yürürlük Tarihlerine Göre Tecil Faizi Oranları	126
Çevre Temizlik Vergisi	109	2886 Sayılı Devlet İhale Kanunundaki Parasal Limitler	127
5326 Sayılı Kabahatler Kanunu'na Göre Verilecek Para Cezaları	110	Tahsildarların Üzerinde Tutabilecekleri Para Limiti	128
İdari Para Cezası Gerektiren Fiillerin Tekrarı	111	Belediye Meclis Ve Encümen İçin Uzlaşma Limitleri	128
Belediye Para Cezası Niteliğinde Olup da, Mahkemelerde Verilen Para Cezaları	111	2024 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri	129
Emlak (Bina, Arsa ve Arazi) Vergi Değerleri ve Hesaplamaları	112	Müteahhithik Karneleri ve İş Bitirme Belgeleri İçin Geçerli Katsayılar	132
Hizmet Erbabına Yapılan Ücret Ödemelerinin Gelir Vergisinden İstisna Edilebilmesi İçin	113	Türk Ticaret Kanunundaki Kabahatlerin 2023 Yılında Tatbik Olunacak Ceza Tutarları	133
5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu	114	Proje ve Kontrollük İşlerinde Uygulanacak Yeni Oranlar	135
7126 Sivil Savunma Kanunu	114	Parasal Sınırlar	137
6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu	114	2024 Yılı Eşik Değerler ve İhale İlan Süreleri	141



MEMUR BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCILIĞI

Av. Dr. M. Lamih ÇELİK*

**Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Teftiş Kurulu Başkanı*

GİRİŞ

5393 sayılı Belediye Kanununun 37 nci maddesinde idarenin başı ve belediye tüzel kişiliğinin temsilcisi olarak belediye başkanıdır. Belediye Kanunu 33/2 bendindeki “Belediye başkanının katılmadığı toplantılarda, belediye başkanının görevlendireceği başkan yardımcısı veya encümen üyesi, encümene başkanlık eder.”¹ ifadesinden hiyerarşik olarak başkandan sonra belediye başkan yardım-

cılarının geldiği anlaşılmaktadır. İdare hukuku esaslarınca belediye başkan yardımcılarının iş yapabilmesi için başkanın yetki devretmesi yeterlidir. Belediye Kanununun “Yetki Devri” başlıklı 44 üncü maddesine göre “Belediye başkanı, görev ve yetkilerinden bir kısmını uygun gördüğü takdirde, yöneticilik sıfatı bulunan belediye görevlilerine devredebilir.” uygulamada bunun karşılığı başkan yardımcılarının kendilerine ait ayrı bir idari teşkilatı ve personeli yoktur. Çünkü kadro, idari bir kademe değil bir geçiş kademesi olarak değerlendirilmektedir.

Büyükşehir Belediyelerinde belediye başkan yardımcılığı kadrosu yeni mevzuatta yine ön görülmemiştir. 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde yer alan düzenlemede sadece kadro bilgisine yer verilmiştir. Ancak düzenleme, belediye başkan yardımcılarının görevleri, özlük hakları gibi konulara yer verilmemiştir. Kadronun görevlerinin,

¹ 5393 Sayılı Belediye Kanununun 36 ncı maddesinin son cümlesinde, “Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir. Ayrıca İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nün 5272 sayılı Kanunun uygulanmasında çıkacak tereddütleri gidermek üzere Türkiye genelinde bütün belediyelere gönderdiği 31.12.2004 tarihli 2004/160 sayılı genelgesinde “Encümene memur olarak atanmış belediye başkan yardımcısının başkanlık etmesi halinde, memur üyeler gibi ücretin yarısı ödenecektir.” denilmektedir. Bu duruma herhangi bir istisna getirilmemiştir. Bu nedenle Belediye Encümeninin memur üyelerine başkanlığa vekalet etse dahi huzur hakkı tutarların yarısının ödenmesi gerekmektedir. (Sayıştay 6.dairesinin 27.02.2014 tarih ve 70 nolu kararı <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=20033>)

zaten başkanın vereceği görevlerle şekilleneceği diğer mevzuların da 657 sayılı DMK ile veya norm kadro düzenlemeleriyle destekleneceği düşünülmüştür. Ayrıca, 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi gereğince atama veya görevlendirmede Belediye meclisinin söz konusu atamayı onaylama ya da reddetme gibi bir yetkisinin olmayıp sadece bilgi vermek amacıyla meclise sunması yeterli görülmüştür.

Belediye başkan yardımcılığı ile ilgili olan Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin 7 nci fıkrası; “Norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan Belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın; Belediye Başkanı, zorunlu gördüğü takdirde, nüfusu 50.000'e kadar olan Belediyelerde bir, nüfusu 50.001-200.000 arasında olan Belediyelerde iki, nüfusu 200.001-500.000 arasında olan Belediyelerde üç, nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilir.” şeklindedir. Buna göre; memur statüsünden atama yoluyla belediye başkan yardımcılığı ve belediye meclis üyeleri arasından görevlendiril-

me yoluyla belediye başkan yardımcılığı mümkündür. Biz bu çalışmada memur statüsünde olan belediye başkan yardımcılığını ele alacağız.

a-Kadro Sayıları

5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinin 1 ve 2 nci fıkraları sırasıyla “Norm kadro ilke ve standartları İçişleri Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından müştereken belirlenir. Belediyenin ve bağlı kuruluşlarının norm kadroları, bu ilke ve standartlar çerçevesinde Belediye meclisi kararıyla belirlenir.” “Belediye personeli, Belediye Başkanı tarafından atanır. Birim müdürlüğü ve üstü yönetici kadrolarına yapılan atamalar ilk toplantıda Belediye meclisinin bilgisine sunulur.” şeklinde düzenlenmiştir. Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelikte Belediyeler, “büyükşehir (A), il (B), büyükşehir ilçe ve belde (C), ilçe ve belde (D)” olmak üzere 4 ayrı ana kategoriye, her ana kategori de kendi içerisinde nüfusuna göre alt gruplara ayrılmıştır.

Yönetmeliğe göre, belediye başkan yardımcılığının nüfusa göre ihdas edilen kadro adetleri de şöyledir;

(B) GRUBU: İL BELEDİYELERİ		(C) GRUBU: BÜYÜKŞEHİR İLÇE BELEDİYELERİ		(D) GRUBU: İLÇE VE BELDE BELEDİYELERİ	
Nüfus	Kadro sayısı	Nüfus	Kadro sayısı	Nüfus	Kadro sayısı
0-49.999	1	0-9.999	Yok	0-7.499	Yok
		10.000-49.999	1	7.500-49.999	1
50.000-99.999	2	50.000-99.999	2	50.000-99.999	2
100.000-249.999	3	100.000-249.999	3	100.000 ve üstü	3
250.000 ve üstü	4	250.000-499.999	4		
		500.000 ve üstü	5		

Nüfus tek kriter olmayıp Yönetmelik, belediyeleri merkezi konumda olmak veya sanayi, ticaret ve turizm niteliklerinden birini taşıması durumunda bir üste; iki ya da daha çok özelliğe sahip olması durumunda ise daha üstteki nüfus gruplarına yükseltilmesini ön görmüştür

Belirlenen bu normları aşmamak üzere belediye başkan yardımcısı kadroları, il belediyelerinde tüm alt gruplarda; büyükşehir ilçe belediyelerinde C2 alt grubundan başlamak üzere; ilçe ve belde belediyelerinde ise D4 alt grubundan başlamak üzere belediye meclisi tarafından ihdas edilebilmektedir. Bu da C1, D1, D2, D3 alt gruplarında ve bu alt gruplara ait norm kadro standartları cetvellerinde başkan yardımcısı kadro unvanı öngörülmediğinden bu kadro unvanının ihdas edilmesinin ve kullanılmasının mümkün olmadığını gösterir

b-Kadroya Atanma Şartları

Norm Kadro Yönetmeliğinde bu kadronun 657 sayılı DMK'na tabi memur unvanı "Belediye Başkan Yardımcısı", sınıfı "GİH", en üst derecesi "1", en alt derecesi "1" olarak belirlenmiştir.

Başkan yardımcılarında memur statüsünde olanların mali ve sosyal hakları da 657 sayılı DMK çerçevesindeki esas ve usullere göre belirlenmektedir.

68/B maddesine göre 4 yıllık fakülte mezunu olanlar için en az 10 yıl, iki yıllık yüksek okul mezunu olanlar için ise en az 12 yıl hizmetinin olması gerekir.

Bu açıdan başkan yardımcısı kadrolarına yapılan atamalarda eğitim düzeyinin ve tecrübenin önemsendiği görülmektedir.

9 Temmuz 2018 tarihli Resmi Ga-

zete'de yayımlanan 703 sayılı KHK ile, 657'nin 68/B bendine şu fıkra eklenmiştir: "Cumhurbaşkanı onayıyla yapılan atamalarda Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde öngörülen hizmet süresi şartları aranır. Üst kademe kamu yöneticisi sayılmayan daire başkanı ve bu kadrolara denk yönetici kadrolarına yapılacak atamalarda bu bentte öngörülen hizmet süresi yükseköğrenim gördükten sonra beş yıl olarak uygulanır. Ancak bu beş yıllık sürenin hesabında Devlet memurlarının kazanılmış hak aylık derece ve kademesinde değerlendirilen hizmet süreleri esas alınır." Buna göre daire başkanı veya buna denk kadrolara atamada 5 yıllık süre aranacaktır. Peki belediye başkan yardımcısı kadrosu daire başkanı kadrosuna denk midir?

Devlet Personel Başkanlığının 16/03/2010 tarih ve 4504 sayılı Görüşü;

Özü: İlçe Belediyesindeki "başkan yardımcılığı"nın "daire başkanlığı"na eşdeğer olup olmadığına ilişkin.

"Büyükşehir Belediyeleri sınırları içerisinde yer alan İlçe Belediyesindeki İmar ve Şehircilik Müdürlüğünün bağlı olduğu "başkan yardımcılığı"nın "daire başkanlığı"na eşdeğer olup olmadığına ilişkin olarak görüş bildirilmesi istenilmiştir. 15/03/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik ile 04/07/2009 tarihli ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin 4'üncü maddelerinde yer alan tanımlarda da açıkça belirtildiği üzere, **aynı düzeyde (eşdeğer) görev, kurum-**

ların hiyerarşi, görev, yetki ve sorumluluk açısından aynı grupta ya da grup içinde alt gruplar olması halinde aynı alt grupta gösterebilecekleri görevleri ifade etmektedir. Görüleceği üzere, karşılaştırılması (kıyaslanması) istenilen görevlerin birbiriyle eşdeğer olabilmesi için öncelikle;

- 1) Aynı grupta ve aynı hiyerarşi içerisinde yer alması,
- 2) Aynı makama karşı sorumlu olması (bağlı bulunulması),
- 3) Aynı hukuki statüye sahip bulunulması,
- 4) Görev, yetki ve sorumluluklarının aynı veya benzer olması,
- 5) Bahsedilen görevlere atanabilmek için gerekli nitelik ve şartların aynı veya benzer olması,
- 6) Atama veya görevlendirme yapma-ya yetkili makamın aynı olması,
- 7) Atama veya görevlendirme usulünün aynı olması, gerekmektedir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, 5393 sayılı Belediye Kanunu ve bu Kanunlar uyarınca hazırlanarak 22/02/2007 tarihli ve 26442 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik ve ekleri ile Başkanlığımızın da görüşleri alınarak İçişleri Bakanlığı'nca hazırlanmış bulunan Mahalli İdarelerce Yürürlüğe Konulacak Sicil Amirleri Yönetmelik Taslağı ve ekleri incelendiğinde ise;

* Belediyelerin, hukuki durum ve konumları ile hizmet özelliklerine göre büyükşehir belediyeleri, il belediyeleri,

büyükşehir sınırları içinde bulunan ilçe ve ilk kademe belediyeleri, ilçe ve belde belediyeleri olmak üzere dört ana gruba, her ana grubun da nüfusuna göre alt gruplara ayrıldığı,

* Daire başkanlığının sadece büyükşehir belediyelerinde, başkan yardımcılığının da il belediyeleri ile büyükşehir sınırları içinde bulunan ilçe ve ilk kademe belediyelerinde yer alan bir hiyerarşik kademe olduğu, anlaşılmaktadır.

Anlaşılabacağı gibi, ilgi yazıda büyükşehir belediyelerinin idari yapılanması içerisinde yer alan daire başkanlığı ile büyükşehir belediyelerinin idari yapılanması içerisinde yer almayan (büyükşehir sınırları içindeki ilçe belediyelerinin idari yapılanmasında yer alan) başkan yardımcılığının karşılaştırılması istenilmektedir. Özetleyecek olur isek, farklı grupta yer alan belediyelerin aynı hiyerarşi içerisinde bulunmayan idari kademelerinin kıyaslanması söz konusudur. Ayrıca, yine yapılan incelemede; Daire başkanlarının büyükşehir belediyesi genel sekreterlerine, başkan yardımcılarının ilçe belediye başkanına karşı sorumlu olduğu, Büyükşehir belediyelerinin bünyesinde bulunan daire başkanlarının, imar ve şehircilik gibi belli bir görev ve hizmetin yürütülmesinden sorumlu olan hizmet birimlerinin başı, ilçe belediyelerinin başkan yardımcılarının ise, kendilerine bağlı hizmet birimlerinin koordinasyon makamı olduğu, Daire başkanlarının, büyükşehir belediye başkanları tarafından **atandığı**, başkan yardımcılarının, ilçe belediye başkanı tarafından, memur statüsünde olmayanlar da dahil ilçe belediye meclisi üyeleri arasından **görevlendirildiği**, bu şekilde görevlendirmenin me-

muriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dahil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmediği ve görevlendirmenin ilçe belediye meclisinin görev süresini aşamayacağı, Daire Başkanı olarak atanacakların, kamu kurum ve kuruluşlarında en az (10) yıl hizmetinin olması gerekirken, başkan yardımcısı olarak görevlendirilecekler için böyle bir hizmet ve süre kısıtlamasının bulunmadığı, görülmektedir. Yukarıda yapılan tespit ve açıklamaların ışığında, Büyükşehir Belediyeleri sınırları içerisinde yer alan İlçe Belediyesindeki İmar ve Şehircilik Müdürlüğünün bağlı olduğu “başkan yardımcılığı”nın Büyükşehir Belediyeleri bünyesinde yer alan “daire başkanlığı”na eşdeğer olmadığı değerlendirilmektedir.” Görüldüğü üzere devlet personel başkanlığı görüşüne göre başkan yardımcılığı daire başkanına denk olmadığından 10 yıllık süre aranacaktır.

Belediye başkan yardımcılığı, 1 Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelikte sınava tabi kadrolar arasında gösterilmemektedir. Bu nedenle norm kadro olarak belediye başkan yardımcılığı kadrosu kadar memurlar arasından belediye başkan yardımcılığı kadrosuna atama yapılabilir.

“Belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri; norm kadro standartları cetvellerinde yer alan Belediye Başkan Yardımcısı kadroları, 1’inci dereceli kadrolar olduğundan, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde belirtilen atanma şartlarını taşımayan bir memurun 1’inci kadro dereceli Belediye Başkan Yardımcısı kadrosuna atanması ve bu kadronun sosyal ve

mali haklarını alması mümkün değildir. Sayıştay 6.dairesinin 13.05.2014 tarih ve 106 nolu kararı- <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=22844>)

“Başkan yardımcılığında Yönetmeliğin 20/c maddesine uygun olarak 6 aydan fazla çalışmıştır, ancak 30.05.2011 tarihli Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi önlisans (iki yıllık) diplomasına sahiptir. Yönetmeliğin 20/c maddesinde, “Bu Yönetmelik kapsamında bulunan daha üst görevlerde, en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, aranan şartları taşımaları kaydıyla, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan “yönetim”, “araştırma, planlama” ve “hukuk” hizmetleri gruplarında gösterilen kadrolara sınavsız atanabilir.” denildiğinden ve Yönetmeliğin 5. maddesinde müdürlüğe atanmak için “fakülte veya en az dört yıllık yükseköğretim mezunu olmak,” şartı istendiğinden, iki yıllık yükseköğretim (ön lisans) mezunu olan ...’in Müdürlük kadrosuna atanması mümkün olmayıp ancak şef kadrosuna atanabilecektir. (Sayıştay temyiz kurulunun 17.01.2018 tarih ve 43989 nolu kararı <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=15122>)

“Belediye başkan yardımcısının Belediyeyi temsilen temyiz başvurusunda bulunup bulunamayacağı konusunda “Mahkemelerde Belediyeyi ancak Belediye Başkanı veya baroya kayıtlı bir avukatın temsil edebileceği, bu nedenle kendisine yetki verilmiş bir avukat olmayan belediye başkan yardımcısının Belediyeyi temsil edemeyeceği” hükmüne varılmıştır. (Sayıştay Temyiz Kurul Kararı K. 39009 T. 13.5.2014)

659 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu,

hukuk hizmetlerinin istihdam edilen avukatlar tarafından yerine getirilmesini öngörmekte, 146'ncı maddesinde ise avukatlık ücretinin avukata ait olduğu belirtilmektedir. Ayrıca Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin 7-a/3 maddesinde, teknik öğrenim gerektiren müdürlüklere atanabilmek için; yükseköğretim kurumlarının, kadronun görev alanı ile ilgili eğitim ve öğretimde bulunan en az dört yıllık bölümlerinden mezun olmak gerektiği ifade edilmiştir. Söz konusu mevzuat hükümlerine göre, Hukuk İşleri Müdürlüğü görevini tedvir yürüten ve avukat olmayan başkan yardımcısına avukatlık vekâlet ücreti ödenmesi mümkün değildir. (Sayıştay 6.dairesinin 24.12.2013 tarih ve 38 nolu kararı <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=18501>)

"Belediye Başkan Yardımcısı kadrosundan Çevre Koruma ve Kontrol Müdürü kadrosuna atanan ...'ın aylığının müdür kadrosu yerine, *belediye başkan yardımcısı* kadrosuna ait ek gösterge, özel hizmet tazminatı, yan ödeme ve ek ödeme gösterge ve oranlarının esas alınarak hesaplandığı görülmüştür.

Çevre Koruma ve Kontrol Müdürü kadrosuna atanan kişinin aylığının hesaplanmasında müdürlük kadrosu için belirlenen gösterge ve oranların esas alınması gerekmektedir. Ancak buna uyulmayarak, *belediye başkan yardımcısı* kadroları için belirlenen gösterge ve oranlar esas alınması nedeniyle oluşan, toplam ...TL kamu zararının ödettirilmesine," (SAYIŞTAY 1. DAİRESİ Karar: 2021/10802-11 Tarihi: 24.12.2020)

c-Belediye Başkan Yardımcısı Kadrosundan Sınavsız Müdür Kadrosuna Atanabilme Şartları

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı: E-53773008-622.02-7990960 ve 20/11/2023 tarihli görüşüne göre;

Başkanlığınızda belediye başkan yardımcısı olarak görev yapmış ve ön lisans mezunu olan personelin sınavsız genel hükümler çerçevesinde müdür unvanlı kadrolara atanıp atanamayacağına ilişkin ilgi yazı incelenmiştir. Bilindiği üzere, 2/7/2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin 7 nci maddesinde, "(1) 5 inci maddenin birinci fıkrasında sayılan unvanlara görevde yükselme suretiyle yapılacak atamalarda aşağıdaki özel şartlar aranır: a) Müdür ve şube müdürü kadrosuna atanabilmek için; 1) Fakülte veya en az dört yıllık yükseköğretim mezunu olmak, ..." hükmü ile 19 uncu maddesinde, "... c) Bu Yönetmelik kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, alt görevlerde çalışma süresi şartı hariç olmak üzere, aranan diğer özel şartları taşımaları kaydıyla, 5 inci maddede yer alan yönetim hizmetleri grubu, araştırma, planlama ve savunma hizmetleri grubu ve hukuk hizmetleri grubunda gösterilen kadrolar ile unvan değişikliğine tabi kadrolara sınavsız, genel hükümlere göre atanabilirler. Diğer hizmet gruplarında yer alan kadrolara atanmada en az altı ay çalışmış olma şartı aranmaz. ..." hükmü yer almaktadır. Bu itibarla,

Başkanlığınızda 6 yıldan fazla süre ile belediye başkan yardımcısı olarak görev yapmış ilgilinin "Fakülte veya en az dört yıllık yüksekokul mezunu olmak" şartını taşıması nedeniyle sınavsız, genel hükümler çerçevesinde müdür unvanlı kadrolara atanmasının mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı: E-53773008-622.02-7707391 ve 19/10/2023 tarihli görüşüne göre; belediye başkan yardımcısı kadrosunda 6 aydan **fazla vekâleten görev** yapan ilgilinin müdür kadrosuna sınavsız, genel hükümlere göre atanabilmesinin mümkün bulunmadığı değerlendirilmektedir.

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı: E-53773008-622.02-6000198 ve 24/03/2023 tarihli görüşüne göre;

“özel sektörde mühendis olarak çalışmakta iken sözleşmeli personel olarak Başkanlığınıza atanan personelin, 7433 sayılı Kanun sonrası teknik hizmetler sınıfında kadroya geçirildiği, intibak işlemleri sonucunda özel sektörde geçen hizmetlerinin 36/C hükmü gereği 12 yılı geçmemek üzere kazanılmış hak aylığında sayıldığı ve mezkûr 7433 sayılı Kanunun memur kadrolarına atanmaların, ilgili mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirileceği amir hükmü gereği söz konusu personelin belediye başkan yardımcılığı kadrosuna

atanması için gerekli olan hizmet süresinin yeterli olduğu değerlendirilmektedir.”

ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı : 83683335-929-E.159144 ve 27/07/2020 tarihli görüşüne göre;

Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde; mevzuata uygun olarak belediye başkan yardımcısı kadrosuna atanan ve bu kadroda en az altı ay süreyle görev yapanların, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmeliğin 19 uncu maddesine göre yönetim hizmetleri grubunda bulunan “müdür ve şube müdürü” kadrolarına atanabilecekleri, dolayısıyla yedi ay süreyle belediye başkan yardımcısı kadrosunda görev yaptıktan sonra şef kadrosuna atanan personelin Yönetmelikte müdür kadrosu için belirlenen alt görevlerde çalışma süresi şartı hariç olmak üzere, aranan diğer özel şartları taşıması kaydıyla belediyenizde boş bulunan müdür kadrolarından birine atanabileceği değerlendirilmektedir.

Devlet personel başkanlığının 22/08/2008-164 sayılı görüşü; “

“Belediye Başkan Yardımcısı” kadrosundan “İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü” unvanlı kadroya atanmanın görevde yükselme mahiyetinde bir atama olarak değerlendirilmemesi sebebiyle; adı geçen Personelin, halen “Belediye Başkan Yardımcısı” kadrosunda asaleten görev yapıyor olması ve mevzuatta aranan diğer şartları taşıması kaydıyla, “İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü” kadrosuna görevde yükselme eğitimi ve sınavına tabi tutulmadan naklen atanma-

sının Kurumunuzun takdirinde bulunduğu mütalaa edilmektedir”

7.5.2014 ve 28993 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Yönetmelik değişikliği ile madde “Bu Yönetmelik kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde, en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, aranan şartları taşımaları kaydıyla, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan “yönetim”, “araştırma, planlama ve savunma hizmetleri” (...) hizmetleri gruplarında gösterilen kadrolara sınavsız atanabilir. Bu Yönetmelik kapsamındaki diğer kadrolara sınavsız atamak için altı ay çalışmış olmak şartı aranmaz.” şeklinde değiştirilmiştir.

Yukarıda zikredilen mevzuat hükümlerinde, hangi kadrolara hangi şartlarda sınavsız atama yapılacağı açıkça belirtilmiştir. Buna göre belirli yönetim kadrolarına, Yönetmelik kapsamında olmayan üst görevlerde en az 6 ay çalışmış olanlar, aranan şartları taşımaları kaydıyla, sınavsız atanabileceklerdir.

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı: E-53773008-622.02-9301068 ve 01/05/2024¹ tarihli görüşüne göre;

Başkanlığınızda farklı tarihlerde kesintili olarak 6 aydan fazla belediye başkan yardımcısı olarak görev yapan bir personele ilişkin ilgi yazı incelenmiştir. Bilindiği üzere, 2.7.2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair

Yönetmeliğin 2 nci maddesinde, "(1) Bu Yönetmelik, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile bunların kurdukları birlik, müesseseler ve işletmelerde, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak görev yapan Devlet memurlarından, 5 inci maddede sayılan kadrolara görevde yükselme veya unvan değişikliği suretiyle atanacakları kapsar. (2) Belediyelerin üyesi olmadıkları mahalli idare birlikleri hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz." hükmü ile 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, "Bu Yönetmelik kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, alt görevlerde çalışma süresi şartı hariç olmak üzere, aranan diğer özel şartları taşımaları kaydıyla, 5 inci maddede yer alan yönetim hizmetleri grubu, araştırma, planlama ve savunma hizmetleri grubu ve hukuk hizmetleri grubunda gösterilen kadrolar ile unvan değişikliğine tabi kadrolara sınavsız, genel hükümlere göre atanabilirler. Diğer hizmet gruplarında yer alan kadrolara atanmada en az altı ay çalışmış olma şartı aranmaz." hükmü yer almaktadır. Bu itibarla, mezkûr Yönetmelikte geçen "kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde en az altı ay süreyle çalışmış olanlar" ifadesinden en az altı aylık sürenin kesintili veya kesintisiz olup olmayacağı yönünden bir belirleme yapılmadığından farklı tarihlerde başkan yardımcısı kadrosunda en az altı ay süreyle görev yapanlar hakkında mezkûr Yönetmeliğin 19 uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin uygulanmasının mümkün bulunduğu, ilgilinin alt görevlerde çalışma süresi şartı hariç olmak üzere, aranan diğer özel şartları taşınması kaydıyla, mezkûr Yönetmeliğin 5 inci

¹ <https://webdosya.csb.gov.tr/db/yerelyonetimler/icerikler/6-aydan-fazla-gecen-20240502085013.pdf>

maddesinde yer alan yönetim hizmetleri grubu, araştırma, planlama ve savunma hizmetleri grubu ve hukuk hizmetleri grubunda gösterilen kadrolar ile unvan değişikliğine tabi kadrolara sınavsız, genel hükümlere göre atanabileceği müta-laa edilmektedir.

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DE-ĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü Sayı: E-53773008-622.02-8751878 ve 22/02/2024 tarihli görüşüne göre;

Belediyenizde başkan yardımcısı olarak görev yapmakta olan personelin yine Belediyenize ait şirkete müdür olarak görevlendirilip görevlendirilemeyeceği ile söz konusu şirkette başka hangi statüde görev alabileceği hususunda görüş talep edilen ilgi yazı incelenmiştir.

belediye, il özel idaresi ve mahalli idare birliklerinde çalışan memurların, bu kuruluşların iştiraki olan şirketlerde, kurumlarını temsilen görev almaları, yönetim ve denetim kurulu üyesi olabilmeleri mümkündür. Hali hazırda mevcut belediye şirketlerinde de belediye çalışanları görev almaktadır. Yine Sayıştay Temyiz Kurulunun 17.3.2015 tarihli ve D.35870 T.40154 nolu kararında, "Söz konusu hükümden, memurların ticaret ve sanayi müesseselerinde görev alamayacağı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, yukarıda adı soyadı yazılı memurun, bir ticaret şirketi olan Özbelsan A.Ş.'de görev alabilmesi mümkün değildir. Bahsi geçen hükümde, memurların görevli oldukları kurumların iştiraklerinde kurumlarını temsilen alacakları görevler, kapsam dışı bırakılmakla birlikte, memurların hükümde belirtilen istisnaya dayanarak yürüttükleri temsil görevleri asıl işlerinin yanında yü-

rütülen bir görevdir. Dolayısıyla, adı geçen memurun 08.04.2004 tarihinden itibaren Özbelsan A.Ş.'de görevlendirilmesi ve genel müdür olarak mesaisinin tamamını anılan şirkette geçirmesi nedeniyle söz konusu istisna kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir." denilmiştir. Yukarıda yer verilen mevzuat hükümleri ve Sayıştay Başkanlığının ilgili Kararı gereğince belediye başkan yardımcısı görevini ifa eden personelin Belediyenize ait şirkette İdarenizi temsil edebileceği, yönetim ve denetim kurullarında görev alabileceği, bunun dışında bir görev alamayacağı ve ikinci görev olarak herhangi bir görevde bulunamayacağı müta-laa edilmektedir

"2015 tarihinde Belediyesinde belediye başkan yardımcısı olarak,2015 tarihinde ise Büyükşehir Belediyesinde şube müdürü olarak atanmıştır. Her ne kadar belediye başkan yardımcılığı Yönetmeliğin 20 nci maddesi uyarınca bu yönetmelik kapsamında bulunmayan daha üst görev tanımına girmekte ise de, söz konusu madde kapsamında şube müdürlüğüne atanabilmek için kişinin bu görevi en az altı ay süreyle yapmış olması gerekmektedir. ise belediye başkan yardımcılığı görevinde sadece 2 ay 13 gün bulunmuştur. (Sayıştay 7.dairesinin 02.03.2017 tarih ve 188 nolu kararı- <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=24278>)

"Şef olarak çalışan ... 12.9.2012 günlü Belediye Başkanı ... imzalı olur ile Belediye Başkan yardımcılığına atanmış, 17.4.2013 tarihine kadar başkan yardımcılığında kalmış, 16.4.2013 günlü Belediye Başkanı ... imzalı olur ile de 1. derece kadrolu Emlak ve İstimlak Müdürü

kadrosuna atanmıştır. ... 6.9.2010 tarihli Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi önlisans (iki yıllık) diplomasına sahiptir. ... başkan yardımcılığında yönetmeliğin 20/c maddesinde istenen 6 aydan fazla çalışmıştır. Yönetmeliğin 20/c maddesinde, "Bu Yönetmelik kapsamı dışında bulunan daha üst görevlerde, en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, aranan şartları taşımaları kaydıyla, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde yer alan "yönetim", "araştırma, planlama" ve "hukuk" hizmetleri gruplarında gösterilen kadrolara sınavsız atanabilir." denildiğinden ve yönetmeliğin 5. maddesinde müdürlüğe atanmak için "fakülte veya en az dört yıllık yüksek okul mezunu olmak," şartı istendiğinden dolayı iki yıllık yüksek okul (ön lisans) mezunu olan ... müdürlük kadrosuna atanması mümkün değildir. (Sayıştay 7.dairesinin 10.03.2016 tarih ve 86 nolu kararı <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=18106>)

"Belediyesi Başkan Yardımcılığı kadrosuna atandığı ve ... tarihine kadar bu görevi sürdürdüğü anlaşılacakla birlikte, mezun olduğu ... Üniversitesi ... Meslek Yüksek Okulu 2 yıl süreyle öğrenim verdiğinden, Belediye Başkan Yardımcılığı görevi sonrası müdürlük kadrosuna sınavsız atanmasında hukuka uyarlık bulunmamaktadır." (Sayıştay 6.dairesinin 26.05.2015 tarih ve 246 nolu kararı <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=13241>)

"Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik'te 1 inci dereceli bir kadro olarak belirlenen Belediye Başkan Yardımcılığı görevine atanabilmek için ilgilinin 657 sayılı Dev-

let Memurları Kanununun 68 inci maddesinin (B) bendinin (a) alt bendindeki hizmet süresi şartı ile birlikte yükseköğrenim görmüş olmak şartını taşıması gerekmektedir. Oysa ilamda adı geçen kişi lise mezunudur. Dolayısıyla kadro derecesi 1'inci derece olan Belediye Başkan Yardımcılığı görevine anılan Kanunun 68 inci maddesinin (B) bendi hükmüne göre atanamaz. Diğer taraftan lise mezunu olduğu için müktesep hak derecesi itibarıyla de bu göreve atamasının yapılması mümkün değildir.

İlamda görevde bulunan Belediye Başkanı ... da kamu zararından sorumlu tutulmuş ise de; söz konusu atama işleminin ...'ndan önceki Belediye Başkanı ... tarafından 15.08.1997 tarihinde yapıldığı anlaşılmaktadır. ...nun göreve başladığı tarihe kadar yapılan atamaları incelenmesi beklenemeyeceği gibi Belediye Başkanlığına seçildiği 31.03.2009 tarihinden önce yapılan ödemelerden de sorumlu tutulması mümkün değildir. Ayrıca ... atamanın hatalı olduğunu öğrendikten sonra hatayı düzeltmek için ...'yi görevden aldığını belirtmektedir. (Sayıştay temyiz kurulu kararı 9.5.2018 tarih ve 44475 nolu karar <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/tkk/?krr=15488>) (benzer karar **Danıştay 1. D. E. 1997/166 K. 1997/164 T. 4.12.1997**)

...30.03.2012 tarihinde belediye başkan yardımcılığına ve 31.10.2012 tarihinde insan kaynakları müdürlüğüne atandığı anlaşılmıştır. İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğüne atanan ...'na 2.200 ek gösterge, 1.100 yan ödeme, % 135 özel hizmet tazminatı, % 170 ek ödeme yapılması gerekirken, başkan yardımcısına verilen 3.000 ek gösterge, 1.600 yan öde-

me, % 175 özel hizmet tazminatı, % 185 ek ödeme yapılmıştır. Adı geçen kişiye başkan yardımcılığı döneminde yapılan ödemelerin müdürlüğe atandıktan sonra kazanılmış hak olarak ödenmeye devam edilmesi mümkün değildir. (Sayıştay 6.dairesinin 10.10.2017 tarih ve 486 nolu kararı- <https://www.sayistay.gov.tr/tr/kararlar/dk/?krr=25219>)

d-İsteği dışında Belediye Başkan Yardımcısı Kadrosundan başka kadrolara atanma konusuna ilişkin emsal yargı kararları

“657 sayılı Yasa, Devlet Memurluğunu bir meslek olarak kabul etmekte ve Devlet Memurlarına sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanı sağlanmasını, sınıflar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin liyakat sistemine dayandırılmasını öngörmektedir. Bu ilkelerle temelinde güdülen amaç, objektif kurallar çerçevesinde işin ehline ve hak edene verilmesinin sağlanması olup kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin ise ancak yetişmiş, hizmetin ehli kamu görevlilerince yerine getirilmesi halinde sağlanabileceği kuşkusuzdur.

657 sayılı Yasanın 76. maddesi ile idareye görev ve unvan eşitliği gözetmeden nakil için takdir yetkisi tanınmış ise de, bu yetkinin ancak kamu yararı ve hizmet gerekleri göz ardı edilerek kullanıldığıının kanıtlanması ya da idari yargı merciince saptanması halinde, sözü edilen bu durumun dava konusu idari işlemin neden ve amaç yönlerinden hukuka aykırılığı nedeniyle iptalini gerektireceği yerleşmiş yargısal içtihatlarla kabul edilmiş bulunmaktadır.” (DANIŞTAY 2. DAİRE E: 2005/52 K: 2007/1746 T: 17.04.2007)

“Kamu hizmetinin bütünlüğü ve devamlılığı ilkesi gereğince, kamu görevlilerinin özel koşullarına göre verimliliklerinin en yüksek olduğu ve hizmetlerinden en yüksek oranda yararlanılacak bir birimde çalıştırılmalarının kamu yararına uygun düşeceği açıktır.” (DANIŞTAY 5.D. E: 2012/10984 K.: 2013/76 T: 16.01.2013)

657sayılı yasada her ne kadar belediye başkanına atamada geniş bir takdir yetkisi verilmiş olsa da görevden alma konusunda söz konusu takdir yetkisinin somut ve nesnel verilere dayanmasının gerektiği, bu konuda görevden alınacak olan üst düzey yönetici hakkında adli ve/veya idari soruşturmanın açılmış olmasının gerektiği veya yöneticinin bir disiplin cezası ile tecziye edilmiş olmasının gerektiği, ayrıca yöneticinin görevinde başarısız veya yetersiz olduğu ile ilgili somut tespitlerin de nesnel bir şekilde ortaya konulmuş olmasının arandığı, bütün bu hususlara dayanılmaksızın bir yöneticinin görevinden alınması yönündeki idari işlemin kamu yararı ve hizmet gerekleri ile örtüşmeyeceği kanaatine dayanılarak görevden alma işlemlerini hukuka aykırı bulunduğu dair birçok yargı kararı bulunmaktadır.

Danıştay kararlarında, istisnai memur atamalarında takdir yetkisinin varlığı hususunda içtihat birliği bulunmaktadır. Buna karşılık Danıştay, istisnai memuriyete atanan kişilerin görevden alınarak başka kadrolara naklinin gerçekleşmesi durumunda idareye mutlak bir takdir yetkisi tanınmadığı yönünde görüş benimsemektedir. Danıştay bir kararında bu durumu, “İstisnai memuriyet olarak sayılan görevlere atama konusunda ida-

reye takdir yetkisi tanınmış ise de, bu memuriyetlerde çalışan kişilerin görevden alınmaları konusunda idarenin mutlak bir takdir yetkisinin bulunmadığı, bu konuda tesis edilecek işlemlerin de, diğer idari işlemler gibi yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönlerinden yargı denetimine tabi olacağı kuşkusuzdur.” (DANIŞTAY İDARİ DAVA DAİRELERİ KURULU E: 2016/3790 K: 2017/3426 T: 02/11/2017 ; Danıştay 5. Daire, T.26/03/2014-2012/5124 E. , 2014/2469 K.) şeklinde ifade etmiştir. Bu doğrultuda Danıştay, personelin istisnai memurluk görevinden alınarak başka kadrolara atanmasını tesis eden işlemlerde, “...idarece görevden alınmalarına gerekçe olarak gösterilen sebeplerin yanı sıra; nitelikleri, geçmiş hizmetleri, bu görevlerdeki başarıları gibi hususların...” da dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.

Anayasa Mahkemesinin E: 2013/95 K : 2014/176 T: 13.11.2014 (R.G. Tarih-Sayı : 13.3.2015-29294)sayılı kararında; “İdareye takdir yetkisi tanınması, idarenin "keyfi " olarak hareket edebileceği anlamına gelmez. İdareye tanınan takdir yetkisinin, somut olayın özellikleri, eylemin ağırlığı, oluşan zararın büyüklüğü gibi durumlar göz önünde bulundurularak eşitlik, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olarak kullanılması ve işlenen fiil ile tayin edilecek ceza arasında adil bir dengenin gözetilmesi, hukukun genel ilkelerindedir”

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 17.04.2008 tarih ve E. 2005/270, K. 2008/1286 sayılı kararında "Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti, eylem ve işlemleri hukuka uygun, her alanda adaletli bir hukuk düzeni kurup

bunu geliştirerek sürdüren, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuku tüm devlet organlarına egemen kılan devlettir.

Bu bağlamda, işlemlerin kamu yararının sağlanması amacıyla yönelik olması, nesnel, adil ve hakkaniyet ölçütlerini gözetmesi hukuk devleti olmanın gereğidir. Bu nedenle, idarenin yasalarla kendisine tanınan takdir yetkisini adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde tutarak kullanması gerekir." görüşüne yer verilmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, E:2020/1069, K:2020/1161 sayılı kararında daire başkanının gerekçesiz olarak idarenin takdir yetkisi ile görevden alınmayacağına hükmetmiştir.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulunca verilen 16/03/2020 günlü, E:2019/3367, K:2020/787 sayılı kararla; davalı idare emrinde daire başkanı olarak görev yapan davacının bu görevinden alınarak araştırmacı olarak atanmasında davalı idarece herhangi bir gerekçe ileri sürülmediği gibi davacının görevinde başarısızlığı ya da yetersizliği hususunda somut bir neden de ortaya konulmadığı; Daire kararında da belirtildiği üzere; davacının, görevini yerine getiremediğine veya başarısız olduğuna ilişkin herhangi bir somut bilgi ve belge sunulmadığı gibi, hizmetlerinden verim almadığı hususunun da davalı idarece ortaya konulmadığının anlaşıldığı, kamu yararı ve hizmet gerekleri gözetilerek kurulduğu kanıtlanamayan, salt takdir yetkisi kullanılarak tesis edilen dava konusu işlemde hukuka uyarlık görülmediği gerekçesiyle Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Danıştay 5. Daire E. 2013/9963 K. 2016/164 T. 21.1.2016 sayılı kararı ile;

“Belediye Başkan Yardımcısı olarak görev yapan davacının, Belediye Başkan Yardımcılığı görevinden alınarak Sağlık İşleri Müdürü olarak atanmasına dair işlemin iptali istemiyle açılan davada; davaya konu işlemin, davacının Belediye Başkan Yardımcılığı görevinde başarısız olduğuna, verilen görevleri yerine getiremediği ve uyum sorunu yaşadığına, kendisinden beklenen performans ve eş güdümü sağlayamadığına dair somut ve objektif tespit olmadığı; atama konusunda İdareye tanınan takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı kullanıldığı; davaya konu işlemde hukuka uygunluk bulunmamaktadır”

Danıştay İdari Dava D. Kur. 2008/105 E.N , 2009/144 K.N. 26.2.2009 sayılı kararı ile;

“Mahalli idareler seçimlerine on gün gibi çok kısa bir süre kala tekrar aday olmayacağı kesinleşen belediye başkanı tarafından boş olan müdürlükler ile uzun süredir görevlendirme ile yürütülmekte olan belediye başkan yardımcılığı kadrosuna asaleten atamalar yapılmış olup, bu kapsamda davacı da dava konusu işlemle belediye başkan yardımcısı kadrosuna atanmıştır. Bu durumda; şehir plancısı kadrosunda olup, görevlendirme ile İmar İşleri Müdürlüğü görevine yürüten davacının, mahalli idareler seçimlerine çok kısa bir süre kala, belediye başkanına çok yakın çalışan ve onun yetkilerini devralabilen belediye başkan yardımcısı kadrosuna atanmasına ilişkin işlemde kamu yararına ve hukuka uygunluk bulunmaması karşısında, söz konusu atamanın kısa bir süre sonra (19 gün sonra) geri

alınarak davacının önceki görevi olan şehir plancılığına atanmasına ilişkin işlemde hukuka aykırılık olmadığı sonucuna varılmıştır.”

Danıştay 5. Daire E. 2016/464 T. 15.2.2016 sayılı kararı ile;

“657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 71/2. maddesinde, kurumların, memurlarını meslekleri ile ilgili sınıftan genel idare hizmetleri sınıfına veya genel idare hizmetleri sınıfından meslekleri ile ilgili sınıfa, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle atayabilecekleri hükme bağlanmış; aynı Kanunun 76. maddesinin 1. fıkrasında da, "Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68.maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler." hükmüne yer verilmiştir. Anılan Kanun hükümleri ile kamu görevlilerinin görevlerini ve görev yerlerini değiştirme konusunda İdareye takdir yetkisi tanınmakta ise de, bu yetkinin mutlak ve sınırsız olmayıp kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğu ve bu yönüyle de yargı denetimine tabi bulunduğu tartışmasızdır. Dosyanın incelenmesinden; davacının, Destek Hizmetleri Daire Başkanı olarak görev yapmakta iken, davaya konu işlem ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesi uyarınca uzman olarak atanması üzerine, anılan işlemin iptali ile bu işlem sebebiyle yoksun kaldığı parasal hakların, yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle, görülmekte olan davanın açıldığı anlaşılmaktadır.

Davacının başarısızlığına, yetersiz-

liğine dair somut bilgi ve belge ortaya konulmadan ve başka bir birimde görevlendirilmesini gerektirecek hukuken kabul edilebilir bir sebep de belirtilmeden, salt takdir yetkisi ileri sürülerek kurulan işlemde hukuka uyarlık, davanın reddi yolunda verilen Mahkeme kararında hukuki isabet görülmemiştir.

Danıştay 2. Daire E. 2015/2662 K. 2015/7471T. 17.9.2015 sayılı kararı ile;

“Davalı idare emrinde Daire Başkanı olarak görev yapan davacının bu görevinden alınarak mühendis olarak atanmasında davalı idarece herhangi bir gerekçe ileri sürülmediği gibi davacının görevinde başarısızlığı ya da yetersizliği hususunda da somut bir neden ortaya konulmamıştır. Bu durumda, Daire Başkanı olarak görev yapan davacı hakkında yapılmış herhangi bir soruşturma veya verilmiş bir disiplin cezasının olmadığı görüldüğünden, somut bir neden ortaya konulmaksızın salt takdir yetkisi kullanılarak tesis edilen dava konusu idari işlem hukuka aykırıdır.”

Danıştay 2. Daire E. 2015/5542 T. 8.9.2015 sayılı kararı ile;

Uyuşmazlık konusu olayda, davalı idarece 26/05/2014 tarihinde kayıtlarına giren dilekçe ile davacının ailevi nedenlerle daire başkanlığı görevinden ayrılma iradesini ortaya koyduğu, davacının isteği doğrultusunda ve 657 sayılı Kanununun 76. maddesinin verdiği takdir yetkisi uyarınca atama işleminin tesis edildiği ileri sürülmekte ise de; davacının, işleme dayanak oluşturan istifa dilekçesini daire başkanlığı görevine atanmadan önce isteği dışında, idarenin isteği üzerine verdiğini ve isteği dışında idarenin işleme koyduğunu belirttiği, dilekçede davacı

tarafından atılmış bir tarihin bulunmadığı, ayrıca istifa iradesine dayandığı belirtilen dava konusu atama işlemine karşı dava açtığı hususları birlikte değerlendirildiğinde; söz konusu dilekçenin davacının gerçek iradesini yansıtmadığı ve bu haliyle dava konusu atama işlemine dayanak oluşturmayacağı sonuç ve kanaatine varılmıştır. Bu durumda, söz konusu istifa dilekçesi dışında davacının görevinden alınmasını gerektirecek, görevinde yetersiz ve verimsiz olduğuna ilişkin hukuken geçerli somut bilgi ve belgenin davalı idarece sunulmaması karşısında, kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırı olarak davacının daire başkanlığı görevinden alınarak uzman olarak atanmasına ilişkin dava konusu işlemde hukuka aykırıdır.

Danıştay 5. Daire E. 2012/7438 K. 2012/8775 T. 13.12.2012 sayılı kararı ile;

İdareler, mevzuata aykırı işlemlerini süreyle bağlı olmaksızın her zaman geri alabilir. Bu ana ilkenin istisnalarından 26/09/1952 tarihli Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulu kararının ise sadece terfi işlemlerine ilişkin olduğu, bu nedenle, söz konusu kararın, konusu kanuna uygun olmayan atama işleminin geri alınmasına dair olan bu uyuşmazlıkta uygulanma olanağı bulunmadığı hususları göz önünde bulundurulduğunda, davacının mevzuatta öngörülen koşulları yerine getirmeksizin 16 yıl önce atandığı müfettiş kadrosundan veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrosuna atanmasına ilişkin işlemde hukuka aykırılık yoktur.

Diyarbakır 1.İdare Mahkemesi'nin 27.12.2018 tarih ve E.2018/1273 K.2018/1806 sayılı kararı;

“Yerel yönetim birimi olan belediye-

lerin başkanlarının yerel seçimler sonucunda belirlediği hususu dikkate alındığında, Belediye başkanlarına kamu yararı ve hizmet gerekleri yönünden kendisine yakın çalışacak, yetkilerini devralabilecek ve kendisiyle en uyumlu şekilde hareket edebilecek olan başkan yardımcılarını seçme konusunda, diğer memurları atama konusunda takdir yetkisinden daha geniş bir takdir yetkisinin tanındığının kabili gerekir.

Olayda; davacının 14/02/2018 tarihinde belediye başkan yardımcısı kadrosuna 5393 sayılı Kanunun 49. maddesine istinaden atandığı, davacının belediye başkan yardımcısı kadrosuna atanmasının görevde yükselme sınavı sonucu gerçekleşmediği, belediye başkanlarının görevlerini kamu görevlisi olarak yürütmesine karşın, görev sürelerinin seçim süresi ile sınırlı olduğu, yürütülen görevin devamı için yapılacak olan seçimlerde tekrar başarılı olunmasının zorunlu bulunduğu seçilmiş kamu personeli olan belediye başkanlarının atanma suretiyle görev yapan kamu personelinin görevlerini gereği gibi ve başarılı bir biçimde yerine getirmemesi halinde doğacak müeyyidelerin yanında birde seçilememek suretiyle görevinin sona ermesi sonucuyla karşılaşacağı, dolayısıyla yukarıda yer verilen kanun hükmünde de düzenlendiği üzere, diğer kamu görevlilerinin atama konusundaki takdir yetkisinden daha geniş bir takdir yetkisi ile güvenebileceği ve kendisiyle işbirliği ve uyum içinde hareket edebilecek olan belediye başkan yardımcılarını seçme ve atama yetkisi ile yetkide paralellik ilkesi gereğince görevden alma yetkisi haiz bulunduğu kabulü gerekmektedir.

Bu durumda, somut uyuşmazlıkta açıklanan takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri dışında kullanıldığına yönelik herhangi bir tespitin bulunmaması karşısında davacının belediye başkan yardımcılığı görevinden alınarak 1. Derece uzman kadrosuna kazanılmış hak ve aylık derecesiyle atanmış olduğu da dikkate alındığında, tesis edilen dava konusu işlemde takdir yetkisinin kullanımını bakımından kamu yararı ve hizmet gereklerine aykırılık bulunmamıştır.”

Erzurum Bölge İdare Mahkemesinin 1.İdari Dava dairesinin 13.12.2018 tarih ve E.2018/438 K.2018/3312 sayılı kararı ;

Dava davacı tarafından ,... Büyükşehir belediyesi mali Hizmetler Dairesi Başkanlığında Daire başkanı olarak görev yapmakta iken bu görevden alınarak ekonomist olarak atanmasına ilişkin 06/02/2017 tarihli Büyükşehir belediyesi başkanı Olur işlemin iptali ile işlem nedeniyle uğradığı tüm maddi kayıpların aylık maktu fazla çalışma ücreti de dahil olmak üzere yasal faiziyle birlikte ödemesine karar verilmesi istemiyle açılmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 76. maddesinin 1. fıkrasında “kurumlar ,görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 inci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst, kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.” hükmü yer almaktadır. Mahalli idareler personelinin Görevde Yükselme ve unvan değişikliği Esaslarına dair Yönetmeliğin 20. maddesinin c bendi, Bu yönetmeliğin kapsamı dışında

bulunan daha üst görevlerde en az altı ay süreyle çalışmış olanlar, aranan şartları taşımaları kaydıyla, bu Yönetmeliğin 5. Maddesinde yer alan “yönetim” araştırma –planlama “ve hukuk” hizmetleri gruplarında gösterilen kadrolara sınavsız atanabilir. Bu yönetmelik kapsamındaki diğer kadrolara sınavsız atanmak için altı ay çalışmış olmak şartı aranmaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

Kamu hizmetlerini yürütmek için görevlendirilen memurların buldukları kadrolar ile naklen atama işleminin yapıldığı kadroların durumunun idari bir görev olup olmadığı ve bu kadrolara yapılacak atamaların takdir yetkisi kapsamında veya terfi görevde yükselme ve unvan değişikliği gibi kariyer ve liyakat değerlendirilmesi yapılmasını gerektiren mevzuatla belirlenmiş özel usullere tabii olup olmadığına ortaya konulması uyumsuzluğun çözümü açısından önem taşımaktadır. Kamu yönetim alanını ilgilendiren mevzuatımıza göre kamu kurumlarının görevde yükselme sınavına tabi olan kadrolarına (müdür ve daha alt görevlere) atanma sınavla olmakta iken daha üst yöneticilerin atanması konusunda genel olarak nesnel bir seçme ve atama yöntemi düzenlenmemiştir.

Bu üst düzey yönetici atamalarında nitelikli yöneticilerin hangi usule göre ve nasıl belirleneceği yöneticilik vasıflarının hangi ölçülere göre ve nasıl değerlendirileceği konusu tamamen atamaya yetkili amirlerin subjektif tercihlerine ve geniş takdirlerine bırakılmıştır. İdarenin hangi kıstas ve kriterlere göre hukuki tasarrufla bulunacağını hukuk kurallarıyla önceden kesin bir şekilde belirlediği durumlarda idareye geniş takdir

yetkisinin tanındığı kabul edilmektedir. Başka bir deyişle idari işlemin unsurları bakımından hukuk kuralları idareye serbest hareket imkanı tanıyorsa bu durumda idarenin geniş takdir yetkisinden söz edilebilir. Nitekim, Görevde yükselme ve Unvan Değişikliğine dair Genel Yönetmelikte ve kurumların kendi özel yönetmeliklerinde görevde yükselmeye aday kişilerin seçiminde; öğrenim seviyesi, hizmet süresi, sicil notu, takdirname, ödül, katıldığı hizmet içi eğitimler ve yabancı dil bilgi seviyesi gibi hususlar dikkate alınmakta olup, görevde yükselme sınav sistemi incelendiğinde ise yazılı olarak yapılan bu sınavların esas olarak alt ve orta düzey yöneticilerin bilgisini ölçmeye yönelik olduğu bunun dışında yöneticilerde bulunması gereken becerisi ve nitelikleri değerlendirme konusunda bir değerlendirme sistemi öngörülmemiştir. Bu bakımdan kamu kurumlarının alt ve orta düzey yöneticilerinin seçimi için getirilen sınav ve liyakat sistemine benzer bir sistemin üst düzey yöneticilerin seçimi konusunda getirilmediği aşıkardır.

657 sayılı kanunun 76. maddesi uyarınca kamu personelinin görev ve görev yerinin değiştirilmesi hususunda idarenin takdir yetkisi bulunmakla birlikte, Danıştayın yerleşik içtihatlarında da belirtildiği üzere anılan yasa hükümleri ile tanınan takdir yetkisinin mutlak ve sınırsız olmayıp kamu yararı ve hizmet gerekleri ile sınırlı olduğu, takdir yetkisine istinaden tesisi edilen işlemlerin sebep ve maksat unsurları yönünden hukuka uygunluk denetimine tabi tutulacağı işlemin sebebine dayanak gerektiren olay ve nedenlerin gerçeği yansıtmaması veya işlemin tesisi için yeterli bulunmaması ve

takdir yetkisinin kamu yararı ve hizmet gerekleri göz ardı edilerek kullanıldığı-
nın kanıtlanması ya da yargı merciinde
saptanması halinde, sözü edilen bu du-
rumların dava konusu idari işlemin se-
bep konu ve maksat yönlerinden hukuka
aykırılığı nedeniyle iptalini gerektireceği
yerleşik yargısal içtihatlarda kabul edil-
miş bulunmaktadır.

Bu kapsamda üst düzey yöneticile-
rin atamaları ve görevden alınmaları
konusunda mevzuat tarafından idareye
tanınan geniş tercih ve takdir hakkının
da yine kamu yararı ve hizmet gerekleri
çerçevesinde kullanılması esas olup, aksi
bir durumun sınırsız ve mutlak takdir
yetkisinin getirebileceği bir takım idari
zafiyetlere sebebiyet verilmesine neden
olacaktır.

Olayda, davalı idare tarafından tesis
edilen işlemin gerekçesi, takdir yetkisi
olarak gösterilerek davacının idarecilik
görevine son verilmesi durumunda, ka-
riyer meslek konusundan geldiğinden
kendi kadrosuna atanmasının mümkün
olacağını, bunun kazanılmış hakları veya
genel olarak hukuk güvenliği ilkesini ih-
lal eden bir yönünün bulunmadığı savu-
nılmakta ise de; davacının hangi objek-
tif ve somut gerekçe ile daire başkanlığı
görevinden alındığının idare tarafından
ortaya konulmadığı görülmektedir.

Bu durumda, üst düzey yönetici ata-
ma ve görev alma konusunda geniş bir
tercih ve takdir yetkisinin sahip olan idare-
nin her türlü takdire dayalı işlemlerinde
takdir yetkisini kullanırken kamu yararı
ve hizmet gereklerine uygun hareket et-
mesi gerektiğinden davacının daire baş-
kanlığı görevinde başarısız ve yetersiz
olduğu ya da görevden alınmasını gerek-

tirecek bir eylemi tutum ve davranışı ile
hizmete etkisi olan herhangi bir olum-
suzluğu bulunduğu yönünde bir tespit
bulunmadığı gibi atamasını gerektiren
hukuken geçerli herhangi somut bir ne-
denin de davalı idarece alındığında salt
takdir yetkisinin kullanıldığı ileri sürerek
tesisi edilen dava konusu işlemde hukuka
uygunluk bulunmadığı sonuç ve kanaati-
ne varılmıştır.

GAZİANTEP 2. İDARE MAHKEME-
MESİ ESAS NO : 2023/459 KARAR NO :
2023/2140 , Tarih 07/12/2023 “davalı ida-
re bünyesinde daire başkanlığı kadrosun-
da bulunan davacının, görevinde yeter-
sizliği/başarısızlığı veya kamu yararı ve
hizmet gerekleri bakımından bu görev-
den alınmasını gerektirecek nitelikte hu-
kuken geçerli ve somut başka bir neden
ortaya konulmaksızın tesis edilen dava
konusu işlemde hukuka uygunluk bulun-
madığı sonucuna varılmıştır. Açıklanan
nedenlerle, dava konusu işlemin iptaline,

Gaziantep Bölge İdare Mahkemesinin
1.idari dava dairesinin 10.07.2023 tarihli
2023/204 Y.D. itiraz nolu kararında;”Da-
valı idare bünyesinde daire başkanı kad-
rosunda bulunan davacının görevinde
yetersizliği/başarısızlığı veya kamu yararı
ve hizmet gerekleri bakımından bu göre-
vinden alınmasını gerektirecek nitelikte
hukuken geçerli somut bir neden ortaya
konulmadan tesis edilen dava konusu
işlemde hukuka uyarılık bulunmadığı so-
nucuna varılmıştır

Görüldüğü üzere aynı konuda farklı
iki içtihat bulunmaktadır.Hukuk kuralla-
rının, aynı durumda olan herkese eşit bir
şekilde uygulanacağını biliniyor olması
toplumda yaşayan kişilerin devlete olan
bağlılıklarını güçlendirir. Bunun tam

tersi durumda ise, devlete olan sadakat duygusu zedelenecek ve bunun doğurduğu sonuçların telafisi ise oldukça güç olacaktır.

Danıştayın *farklı* dairelerinin aynı konuya ilişkin *farklı* yorumları benimsemesi, aynı hukuki uyumsuzluğun hangi dairenin incelediğine bağlı olarak *farklı* bir şekilde sonuçlanması durumunu doğurur. Bu durum hukuka olan güveni zedeleyeceği gibi hukuki belirlilik ilkesini de ihlal edecektir. Böyle bir durumla karşılaşmamak için *ıctihat farklılığını* gidermeyi sağlayacak önlemler alınmalı ve gerekli mekanizmalar kurulmalıdır.

“Hukuk devletinin asli unsurları arasında yer alan hukuki belirlilik veya güvenlik ilkesi, hukuki durumlarda belirli bir istikrarı temin etmekte ve kişilerin mahkemelere güvenine katkıda bulunmaktadır. Birbiriyle uyuşmayan mahkeme kararlarının sürüp gitmesi, yargı sistemine itimadı azaltarak yargısal bir belirsizliğe yol açabilir. (AİHM, Nejeddet Şahin ve Perihan Şahin/Türkiye, B. No:13279/05, 20.10.2011, § 57).”

“Uygulamadaki birlikteliği sağlamaları beklenen yüksek mahkemeler içinde yer alan dairelerin benzer davalarda tatmin edici bir gerekçe göstermeksizin farklı sonuçlara ulaşmaları, bir kararın belirli bir daireye düştüğü takdirde onanacağı, başka bir daire tarafından ele alındığı takdirde bozulacağı gibi ihtimale dayalı ve birbirine zıt sonuçları ortaya çıkartır. Bu durum ise, hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşecektir. Ayrıca, böyle bir algının toplumda yerleşmesi hâlinde bireylerin yargı sistemine ve mahkeme kararlarına duymaları beklenen güven zarar görebilir. (AYM, Türkan

Bal, B. No:2013/6932, 06.01.2015, § 64.)”

AYM, Engin Selek, B. No:2015/19816, 08.11.2017, § 58: "Hukukun üstünlüğü ilkesi gereği yargı sistemine olan bu güveni sağlamak ve korumakla yükümlü olan devlet, aynı yargı koluna dâhil mahkemeler arasındaki derin ve süregelen ıctihat farklılıklarını ortadan kaldıracak nitelikte bir mekanizmayı kurmak ve bu mekanizmanın etkin bir şekilde işleyişini sağlayacak düzenlemeler yapmakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, adil yargılama hakkının güvencelerinden biri olarak kabul edilmelidir.

Eğer bir mahkeme kendi yerleşik ıctihadını tartışmaya başlıyorsa veya bir yüksek mahkeme yerleşik ıctihadından ayrılıyorsa büyük bir dikkat göstermesi gereklidir. ıctihat ne kadar yerleşik ise, bu ıctihattan ayrılan mahkemenin başvurusu gereken gerekçelerin de o kadar tatmin edici olması gerekir. Bir ıctihat değişikliği, boşlukları dolduran kararlar söz konusu olduğunda dahi ancak ilk ıctihat somut olay adaletinin gereklerini karşılamıyorsa ve bu değişiklik hukuk güvenliği ile kanun önünde eşitlik ilkesini ortadan kaldırmıyorsa mümkündür.

AYM, esas itibarıyla hukuk kurallarını yorumlama ve uygulama yetkisine sahip olan Yargıtay Dairesinin somut olayda ıctihat değişikliğine gittikten sonraki kararlarında da eski ıctihadını sürdürerek çelişkili şekilde karar verdiğini ve bu durumda Yargıtay nezdinde tutarlı ve yeknesak bir uygulamanın bulunmadığı tespitine yer vermiştir. Sonuçta da makul bir gerekçe ortaya konulmaksızın ve sonrasında istikrarlı bir şekilde de uygulanmaksızın benzer nitelikteki uyuşmazlığın zıttı olacak şekilde davanın

neticelenmesinin hukuki belirsizliğe yol açtığını ve başvurucu için öngörülemez nitelikte olan bu uygulama nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin zedelendiği sonucuna varmıştır. (AYM, Aşır Tunç, B. No:2015/17453, 22.01.2019, § 64, 67 ve 68)

SONUÇ

Uygulamada başkan yardımcılar arasına yetki karmaşası, sorumluluk ve yetki dengesinin kurulamadığı, başkanla uyumsuzluk halinde bu kadroda beklentiler bile yetkisiz bırakıldıkları, amiri oldukları mühendislerden daha düşük maaş alınması ve bu kadrodaki özlük haklarının büyükşehir belediyeleri genel sekreter yardımcılarının sahip olduklarından az olması gibi bir çok sorunları bulunmaktadır. Belediye başkan yardımcısı kadrosunun, bazı memurların şeflik ve müdürlük için gerekli sınav şartını sağlamadan da atanabilmeleri için kullanılmasının etik dışı uygulama olduğunu belirtmeliyiz.

KAYNAKÇA

- Altıparmak, C., & Çelik, M. L. (2019) Hukuki Açıdan 101 soruda Yeni Büyükşehir Belediye Modeli (3.baskı) Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Doğanyigit, S., Kocaman, U. ve Çelik, M. L. (2016), Emsal Yargı Kararları Işığında Belediye Sorunları Rehberi, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- Güngör, H. (2014), Belediye Teşkilatı ve Personel İstihdamı, Kontder Yayınları, Ankara
- Karaaslan, E. (2014), “Belediye Meclis Üyeleri ve Belediye Meclis

Üyesi Belediye Başkan Yardımcılarının Sosyal Güvenliği”, Yeni Personel Hukuku, Erkan Kararslan ve Mahmut Çolak, BEKAD Yayınları, Antalya, ss. 29–36.

- Karakaya, S. (2011a), “Belediye Başkan Yardımcısı ve Vekili”, Türkiye Belediyeler Birliği (TBB) Eğitim Slaytları, www.tbb.gov.tr
- Şat, N . (2018). TÜRKİYE'DE BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCILIĞI. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32 (3), 601-626. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/ataunii-ibd/issue/38242/332807>
- Üzmez, U . (2012). “Reform”un Büyükşehir Belediye Encümenlerine Etkileri ve İşlevleri Üzerine Bir Değerlendirme. Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 4 (1), 305-314. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/hiad/issue/7651/100167>



EMEKLİLERİN BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI VEYA BELEDİYELERİN DİĞER MEMUR KADROLARINA ATANMASI

Akın ŞİMŞEK*

* Kamu Yönetimi Uzmanı
Rekabet Kurumu, İdari Koordinatör

1-GİRİŞ

Emekli Sandığı, SSK veya Bağ-Kur'dan emekli aylığı alanların genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak atanmalarına ilişkin bir kısıtlama söz konusu iken belediyeler özelinde durum biraz daha farklıdır. Her ne kadar 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi ile genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarında emeklilerin çalıştırılmaması öngörülmüş ise de düzenlemenin birinci fıkrasında bazı kurumlar ile kadrolar uygulamadan istisna tutulmuş, ikinci fıkrası ile de kamu kurumlarına atanabilen emeklilerin aylıklarının kesilmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Belediyeler özelinde ise emeklilerin çalıştırılmasına ilişkin bazı istisnai hükümler bulunmaktadır.

Bu makalede emeklilerin belediye

başkan yardımcısı veya belediye kadrolarında başka kadrolara atanmalarına ilişkin usul ve esaslar ile tekrar emekliliklerine ilişkin hususlardan bahsedilecektir.

2-EMEKLİLERİN MEMUR OLARAK ATANMASINDA GENEL DÜZENLEME

Özellikle Emekli Sandığı emeklilerinin tekrar memur olarak atanmalarına ilişkin düzenlemeye 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "**Emeklilerin yeniden hizmete alınması**" başlıklı 93 üncü maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince de emekli memurlardan atanmak istedikleri memuriyet hizmet sınıfında yazılı nitelikleri taşımakta bulunanlar kurumlarda boş kadro bulunmak ve diğer şartları taşımaları kaydıyla yeniden memurluğa alınabilmektedirler. Bu

şekilde atanmada kurumların takdir yetkisi bulunmakta olup boş kadro olsa dahi ihtiyaçları yoksa alım yapmak zorunda değildirler. Emekli memurlar açısından tekrar memur olarak atanmalarında 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktayken SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı emeklilerinin kamuda tekrar atanmalarına ilişkin olarak 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi¹ ile genel ve kısıtlayıcı hükümler getiren bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye kadar yaş haddi, sicil gibi özel durumlar haricinde emekliler kamu kurumlarında çalışabiliyorlardı. Bu Kanun ile hangi emeklilerin, hangi kurumlarda, aylıkları kesilmeden veya kesilerek çalışabilecekleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

3-EMEKLİLERİN ATANAMAYA-CAĞI KURUM VE KURULUŞLAR

Emeklilerin kamuda çalışmalarına esas düzenleme olan 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi zaman zaman siyasi ve idari nedenlerle değiştirilerek kapsamı da genişletilmiştir. Son olarak ise emeklilerden Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar kapsam dışına çıkarılmıştır. Bu düzenleme gereğince genel prensip olarak,

- *Cumhurbaşkanı, Başbakan, Bakanlar Kurulu kararı veya müsterek kararnameyle atanan veya görevlendirilenler,*
- *TBMM tarafından yapılan seçimler sonucunda görev verilenler,*
- *Yükseköğretim kurumlarının öğretim üyelerine atananlar,*

- *Sağlık Bakanlığının tabip ve uzman tabip kadrolarına yapılacak atamalar,*

hariç olmak üzere, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı gibi herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar, genel bütçeye dahil dairelerin, katma bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, kefalet sandıklarının, sosyal güvenlik kurumlarının ve bütçeden yardım alan kuruluşların kadrolarına açıktan atanamamaktadırlar. **Ancak, 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin kamuda emeklilerin çalışmaya çağını düzenleyen birinci fıkrasında belediyeler sayılmamış ve belediyelerde emeklilerin yeniden atanmasına imkan sağlanmıştır.**

Belediyelerde emeklilerin çalıştırılmasına bir kısıtlama getirilmemekle birlikte aynı maddenin ikinci fıkrası ile ise belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, fonlar, özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda emeklilerin aylıkları kesilmeksizin çalıştırılmayacakları belirtilmiştir. **Bu kapsamda da belediyelerde emeklilerin tekrar çalışmaya başlamaları, belediye başkan yardımcısı veya diğer memur kadrolarına atanmalarına boş kadro bulunması ile öğrenim ve hizmet gibi diğer şartları da sağlamaları halinde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, belediyelerde kadrolu olarak atanan emeklilerin emekli maaşı ve varsa diğer ödemeleri de kesilmektedir.**

¹ 27 Nisan 2005 tarih ve 25798 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

4-BELEDİYE BAŞKAN YARDIMCISI KADROSUNA ATAMA

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik² ile de belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri, hukuki durumları ve hizmet özelliklerine göre altı ana gruba ayrılmıştır. Bu gruplar;

- a) (A) Grubu: Büyükşehir Belediyeleri,
- b) (B) Grubu: İl Belediyeleri,
- c) (C) Grubu: Büyükşehir İlçe Belediyeleri,
- ç) (D) Grubu: İlçe ve Belde Belediyeleri,
- d) (E) Grubu: Belediye Bağlı Kuruluşları,
- e) (F) Grubu: Mahalli İdare Birlikleri,

şeklinde tespit edilmiştir. Bu gruplara göre yapılan tasnif neticesinde de Yönetmelik ekinde yayımlanan “Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Tasnif Cetvelleri”nde norm kadrosunda kadro sayıları ile birlikte belediye başkan yardımcısı olması öngörülen belediyeler belirlenmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde belediyelerde iki türlü belediye başkan yardımcısı görev yapılmaktadır. Birincisi kadrolu yani Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik çerçevesinde atanan belediye başkan yardımcısıdır.

İkincisi ise seçimle göreve gelmiş belediye meclis üyeleri arasından

görevlendirilen belediye başkan yardımcısıdır. 5393 sayılı Kanunun “Norm kadro ve personel istihdamı” başlıklı 49 ncu maddesinin yedinci fıkrası gereğince norm kadrosunda belediye başkan yardımcısı bulunan belediyelerde norm kadro sayısına bağlı kalınmaksızın, belediye başkanı, zorunlu gördüğü takdirde,

- Nüfusu 50.000’e kadar olan belediyelerde bir,
- Nüfusu 50.001-200.000 arasında olan belediyelerde iki,
- Nüfusu 200.001-500.000 arasında olan belediyelerde üç,
- Nüfusu 500.000 ve fazla olan belediyelerde dört,

belediye meclis üyesini belediye başkan yardımcısı olarak görevlendirebilmektedir. Bu şekilde görevlendirilen meclis üyelerine belediye başkanına verilen ödeneğin 2/3’ünü aşmamak üzere belediye meclisi tarafından belirlenecek aylık ödenek verilmekte ve taleplerine göre bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilmektedirler. Bu şekilde görevlendirme, memuriyete geçiş, sözleşmeli veya işçi statüsünde çalışma dâhil ilgililer açısından herhangi bir hak teşkil etmemekte ve belediye meclisinin görev süresini aşmamaktadır. Sosyal güvenlik prim ve benzeri giderlerden kurum karşılıkları belediye bütçesinden karşılanmaktadır.

Belediyelerde kadrolu belediye başkan yardımcısı olarak atananlardan SSK, Bağ-Kur veya Emekli Sandığı emeklisi olanların emekli maaşları ve varsa makam tazminatları ile bu tazminata bağlı olarak ödenen temsil ve görev tazminatları da kesilmektedir. Bu kişilerin 15 Ekim 2008

² 22.02.2007 tarih ve 26442 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

tarihinden önce Emekli Sandığına tabi çalışmaları olup olmadığına göre 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak veya ilk defa 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre tescilleri yapılmaktadır. Tespit edilen emeklilik keseneklerine esas aylıkları veya prime esas kazançları üzerinden de emeklilik kesenekleri veya sigorta primleri kesilmektedir.

Kadrolu belediye başkan yardımcısı atamalarında dikkat edilmesi gereken en önemli husus kadronun derecesine göre gerekli öğrenim durumu ve bu öğrenim durumuna göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68/B maddesinde belirlenmiş hizmet sürelerine dikkat edilmesi gerektiğidir.

657 sayılı Kanunun 68/B maddesi uyarınca Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı ile Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı hariç, sınıfların 1, 2, 3 ve 4 üncü derecelerindeki kadrolarına, derece yükselmesindeki süre kaydı aranmaksızın, atanmasındaki usule göre daha aşağıdaki derecelerden atama yapılabilmektedir. Ancak, bu şekilde bir atanmanın yapılabilmesi için kişinin;

- Birinci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300 ve daha yukarıda olanlar için en az 12 yıl,
- Birinci ve 2 nci dereceli kadrolardan ek göstergesi 5300'den az olanlar için en az 10 yıl,
- 3 üncü ve 4 üncü dereceli kadrolar için en az 8 yıl,

hizmetinin bulunması ve yükseköğrenim görmüş olması şartı bulunmaktadır. Dört yıldan az süreli yükseköğrenim görenler için bu sürelere iki yıl ilave edil-

mektedir. Bu sürelerin hesabında; 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına dahil kurumlarda fiilen çalışılan süreler ile Yasama Organı Üyeliğinde, belediye başkanlığında, belediye ve il genel meclisi üyeliğinde, kanunlarla kurulan fonlarda, muvazaf askerlikte, okul devresi dâhil yedek subaylıkta ve uluslararası kuruluşlarda geçen sürelerin tamamı ile yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürenin; Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınmaktadır.

Bu kapsamda birinci derece Belediye Başkan Yardımcısı kadrosuna atama yapılabilmesi için kişilerin yükseköğrenim mezunu olmaları, dört yıldan az yükseköğrenim görenlerin kapsamda en az 12 yıl hizmetinin olması, dört yıl ve daha fazla süre yükseköğrenim görenlerin ise kapsamdaki hizmet sürelerinin en az 10 yıl olması gerekmektedir³. Gerekli 10 veya 12 hizmet yılının hesabında;

- *Kamu kurumlarında fiilen çalışarak,*
- *Milletvekilliğinde,*
- *Belediye başkanlığında,*
- *Belediye ve il genel meclisi üyeliğinde,*
- *Kanunlarla kurulan fonlarda,*
- *Muvazaf askerlikte ve okul devresi*

³ Akın ŞİMŞEK, "Belediye Başkan Yardımcılarının Sigortalılığı", Mahalli İdareler Dergisi, Mart 2019

dâhil yedek subaylıkta,

- *Uluslararası kuruluşlarda*

geçen sürelerin tamamı sayılmaktadır. Ayrıca, kişilerin varsa yükseköğrenim gördükten sonra özel kurumlarda veya serbest olarak çalışılan sürelerinin altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü de dikkate alınmaktadır.

5-EMEKLİ OLDUKTAN SONRA KAMUDA TEKRAR ATANMADA BEKLEME SÜRESİ

İstifa edenlerin memuriyetten çekilme şekline göre tekrar memur olarak atanabilecekleri veya bir daha memuriyete dönemeyecekleri ile ilgili düzenleme ile tekrar memuriyete dönebilecek olanların memuriyetten çekildikten sonra ne kadar süre beklemeleri gerektiğine dair düzenlemeye 657 sayılı Kanunda açık olarak yer verilmiştir. Ancak, gerek 657 sayılı Kanunda gerekse diğer ilgili düzenlemelerde emeklilerin tekrar memur atanmalarında herhangi bir bekleme süresine yer verilmemiştir. Bu nedenle, emeklilerin memur olarak atanmasında herhangi bir bekleme süresi bulunmamaktadır. Emekli olan bir kişi bir gün sonra dahi şartları taşıması kaydıyla başka bir kamu kurumunda memur olarak atanabilmektedir. Nitekim, Devlet Personel Başkanlığınca, kendi isteği ile emekliye ayrılanların tekrar memuriyete atanmalarında, **657 sayılı Kanunun 97 nci maddesinde çekilen ve çekilmiş sayılanların yeniden atanmalarında zorunlu olan bekleme sürelerine tabi olmadığına ilişkin ve emeklilerin herhangi bir bekleme süresine tabi olmaksızın 657 sayılı Kanunun 93 üncü maddesi gereğince memur olarak atanabileceği mütalaa edilmektedir** denilmek suretiyle

görüş bildirilmiştir⁴.

6-EMEKLİ OLDUKTAN SONRA BELEDİYELERDE TEKRAR ATANANLARIN DİĞER KURUMLARA NAKİLLERİ

Emekli olduktan sonra belediyelerde belediye başkan yardımcısı veya diğer kadrolara tekrar memuriyete dönenlerin diğer kamu kurum kuruluşlarına naklen geçemeyeceklerine dair herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Esasen emeklilik sonrası tekrar memuriyete atanma sonrası göreve başlandığı zaman emeklilik statüsü sona ermekte ve tekrar aktif memuriyet statüsü başlamış olmaktadır. Bu nedenlerle de, **emekli olduktan sonra belediyelerde tekrar memur kadrosuna atanarak göreve başlayanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarında naklen durumlarına uygun görevlere atanmalarında bir engel olmadığı düşünülmektedir.**

7-AYLIKLARI KESİLENLERİN TEKRAR EMEKLİ OLMALARI

5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin 10.01.2013 tarih ve 6385 sayılı Kanununun 2 nci maddesi ile eklenen son fıkrası gereğince kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaya başladıkları için emeklilik veya yaşlılık aylığı kesilenlerin sigortalılıklarının sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek ilgili sosyal güvenlik kanunlarına göre aylıkları yeniden bağlanmaktadır.

Ayrıca, 2829 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun” un 5 inci maddesinin son fıkrası uyarınca

⁴ Devlet Personel Başkanlığı, 05.05.1992-7.Bülten.11. Sayfa, www.dpb.gov.tr

da sosyal güvenlik kurumlarından aylık bağlanmış (malullük ile vazife malullüğü aylığı bağlananlardan kontrol muayeneleri sonunda aylığı kesilmiş bulunanlar hariç) veya aylık alma haklarını kaybetmiş olanların, söz konusu devrelere ait hizmet süreleri yapılacak birleştirmede dikkate alınmamaktadır. Burada emekli iken kamuda tekrar çalışmaya başlayanlar açısından iki farklı durum ortaya çıkmaktadır.

7-1-Kamuda Çalışan Emekli Sandığı Emeklilerinin Tekrar Emekliliği

Kamuda çalışmaya başlayan ve emekli aylıkları kesilen Emekli Sandığı emeklilerinin durumu SSK veya Bağ-Kur emeklisi iken kamuda çalışmaya başlayanlardan farklıdır. Kamuda memur olarak çalışmaya başladığı için emekli aylığı kesilen Emekli Sandığı emeklilerinden çalıştıkları sürede emeklilik keseneği ve kurum karşılığı kesilmektedir. Bunlardan sonra yaş haddi, resen veya istekleri üzerine tekrar emekli olanların emeklilik aylıkları emekli olduktan sonraki çalışmaları da dikkate alınarak tekrar bağlanmaktadır.

Emekli olduktan sonra tekrar memur olarak çalıştıkları süreleri daha önce öğrenim durumları itibariyle son derece ve kademeye gelmemişlerse intibakları devam ettirilir ve aylık bağlama oranları da son çalışmalarına göre her yıl için bir puan artırılır. Emeklilikten sonraki yenden çalışmaya devam ettikleri süre için ayrıca emeklilik ikramiyesi de ödenmektedir.

Burada en önemli husus kişinin önceki emeklilik kadrosu ile sonraki görevine ait emeklilik haklarının karşılaştırılmasıdır. Şayet kişi önceki görevinden daha

az emeklilik hakları olan bir kadroya atanmışsa tekrar emekliliğinde son hizmetleri de dikkate alınarak eski yüksek haklarından emeklilik aylığı bağlanmaktadır. Şayet kişi önceki emekliliğinden daha üst bir kadroya atanmışsa yüksek göstergeye hak kazanmak için en az altı ay, yeni görevinin makam tazminatı da varsa en az iki yıl bu görevde çalışarak tekrar emekli olursa yüksek emeklilik haklarının tamamından yararlanabilmektedir.

7-2-Kamuda Çalışan SSK veya Bağ-Kur Emeklilerinin Tekrar Emekliliği

Kamu kurum ve kuruluşlarında emekli aylıkları durdurulmak suretiyle tekrar çalışmaya başlayan SSK veya Bağ-Kur emeklilerinin durumları ilk defa 15.10.2008 tarihinden önce veya sonra memuriyeti olup olmadıklarına göre değişmektedir. İlk defa 15.10.2008 tarihinden sonra memuriyete başlayanlar 5510 sayılı Kanuna göre ilk defa 4/c sigortalısı sayılmaktadırlar.

İlk defa 15.10.2008 tarihinden önce memuriyete başlayanlar hakkında ise 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu uygulanmaya devam edilmektedir. İlk defa 15.10.2008 tarihinden önce memur olarak atanmaların yaş haddinden, resen veya istekleriyle tekrar emekli olmaları halinde önceki SSK veya Bağ-Kur emekli aylıkları enflasyona göre güncellenerek tekrar ödenmeye başlanmaktadır. Emeklilik sonrası kamu kurumlarında Emekli Sandığına tabi memur olarak geçen süresi ise yeni bir emeklilik işlemi olarak dikkate alınmaktadır.

Bu durumda da en önemlisi kişinin 15 yıl Emekli Sandığına tabi çalışması olup

olmadığıdır. Şayet kişinin 15 yıldan fazla memuriyeti varsa 61 yaŐını da doldurmuŐ olmak Şartıyla SSK veya **Bağ-Kur emekli aylığı yanında Emekli Sandığından da ayrıca ikinci bir emekli aylığı bağlanmaktadır**. Kişi 15 yılı tamamlayıp 61 yaŐını doldurmadan memuriyetten ayrılırsa da 61 yaŐını doldurmayı bekleyip yine ikinci bir emeklilik Őansı yakalayabilmektedir.

8-SONUÇ

Emeklilerin genel olarak kamu kurum veya kuruluşlarına memur olarak atanmaları hususunda genel bir kısıtlama bulunmakla birlikte belediyeler açısından bu konuda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. Emekli aylıklarının kesilmesi konusunda ise genel düzenlemelere tabi olmaktadırlar dolayısıyla da, memuriyete atananların emekli aylık-

ları kesilmektedir. Ancak, emekli iken atanan/görevlendirilen belediye başkan yardımcıları açısından ikili bir durum ortaya çıkmaktadır. Kadrolu olarak atanan belediye başkan yardımcılarının emekli maaşları kesilmekle birlikte belediye meclis üyeleri arasından görevlendirilen belediye başkan yardımcılarının ise belediye başkanları ve meclis üyeleri gibi bu görevde buldukları sürece sadece varsa görev veya temsil tazminatları kesilmekte görevleri sona erince kamuda başka görev de almazlarsa görev veya temsil tazminatları tekrar ödenmeye başlanmaktadır.

Emekli iken belediye başkan yardımcısı kadrosuna atama yapılması istenilen durumlarda mutlaka atama yapılacak kadro için gerekli öğrenim ve hizmet Şartlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.



SAĞLIKLI ŞEHİR, SAĞLIKLI İNSAN

Dr. Ecz. Ali Murat DUMAN*

** Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanı*

Şehir hayatının genellikle iş bulmak, barınmak ve çocuk okutma gibi temel 3 anlamı vardı yakın geçmişimize kadar. Daha doğrusu beklentimiz bu kadardı.

Şehrin gerçekte bu olmadığını, farklı fonksiyonlarının ve çeşitli sorunlarının olduğunu, köyler boşalıp kentler dolunca anladık. Bu yazıda bunlardan en önemlisini, “Kent Sağlığı” ele alacağız. Aslında hem “**Kent Sağlığı**” hem de “**Kentlinin Sağlığı**” bizim ilgi alanımızda.

Şehir Arapça’da « Medine », Yunanca’da « Polis » olarak ifade edilmektedir.

Türk Dil Kurumuna göre Şehir, nüfusunun çoğu ticaret, sanayi, hizmet veya yönetimle ilgili işlerle uğraşan, genellikle tarımsal etkinliklerin olmadığı yerleşim alanıdır.

Şehirleşme ise, sanayi devriminden sonra hız kazanan ve nüfusun şehirlere toplanması ve şehir nüfus hacminin büyümesi olarak tanımlanabilir.

İnsanlar şehirleri kurarken, aynı zamanda yardımlaşmayı, ortak aklı, üretimi, rahatlığı ve güveni seçmiş olmalıdır. Şehir güzelliştir, medeniyettir, güvendir, rahatlaktır. Şehirde yaşamak zarafettir, güzel bir şeydir. Böyle düşünür böyle biliriz değil mi?

Gelmiş geçmiş en ünlü mimarlardan Turgut Cansever diyor ki: Şehir ahlâkın, sanatın, felsefe ve dini düşüncenin geliştiği çevre olarak, insanın bu dünyadaki vazifesine en üst düzeyde varlığın anlamını tamamladığı ortamdır. Bu idrak şehir biçiminin oluşmasını da sağlar.

İnsan yaşadığı ortamdan etkilenir. Şehirde yaşamak insana iyi gelmeli. Peki

günümüzde böyle mi oluyor?

Yapılan bir araştırmada insanlara binalarla çevrili bomboş geniş bir cadde gösterilirken, ardından bir orman resmi konuluyor. İnsanlar cadde resmine baktıklarında kaygı bölümü tetikleniyor, ormana baktıklarında daha huzurlu hissediyorlar. Oysa tam tersi olmalı değil miydi? Yılanların, kaplanların bulunduğu orman insanı daha çok tedirgin etmeli değil miydi?

Doğru. İnsanlar şehirde değil doğada sağlık ve huzur görüyorlar artık demek ki.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), World Health Organization (WHO) Sağlık Kavramını tanımlarken,

"Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir." demiştir.

Kimilerine göre biyolojik açıdan hasta olmamak, hatta nefes alıyor olmak bile sağlıklı olmak anlamında kullanılabilir ama son derece yanlıştır.

Fiziksel ve Sosyal Çevre, insan sağlığını ayrılmaz bir parçasıdır.

Onlarda oluşan olumsuz gelişmeler, insan ruh ve bedenine de yansımakta ve süreç içinde fiziksel ve ruhsal sorun ve hastalıklara yol açabilmektedir.

Fiziksel ve Sosyal Çevreyi oluşturan temel güç ŞEHİR' dir.

Ailemiz, arkadaş çevremiz, işimiz, trafiğimiz, parklarımız, suyumuz, havamız her şey yaşadığımız Şehir Alanı içinde bizi kuşatmış durumdadır.

Şehirlerde Sağlık Etkileyen Unsurlar

- Enerji
- Ulaşım
- Su
- Yapı Stoğu
- Atıklar

Enerji: Fosil kaynaklı yakıt tüketimi en önemli sorun.

Ortaya çıkan karbon emisyonu, çevreyi kirlettiği gibi iklim değişiminin baş aktörlüğünü de yapmaktadır.

Ulaşım: Ulaşımdan kaynaklı enerji tüketiminde, sera gazı salınımları iklim ve çevre olumsuzluklarında büyük etkenidir. Türkiye'de 30 Büyükşehir' de 2019 yılında toplam sera gazı salınım miktarı 70,271 milyon ton CO₂'dir. Salınımların % 14' ü şehir içi ulaşımdan kaynaklanmaktadır.

Su: Temiz Su çok önemli bir insan hakkıdır.

Şehirlerin nüfusları arttıkça, temiz suya ulaşım imkân ve maliyeti de artmaktadır. Mevcut barajlar yeterli gelmediği için, dış kaynaklardan takviye yollar açılmaktadır. Buna örnek, nüfusu çok artan ve barajları yetmeyen İstanbul' a Melen' den su taşınmasıdır.

Barajlar bir yandan su tutan yapılar olmasına rağmen, çevre ve ekolojik dengeler açısından masum değildirler.

Yapı Stoğu: Dünya' da enerjinin % 40' ı binalarda tüketilmektedir.

Hava kirliliğinin % 23' ü, iklim değişikliğinin % 50' si, içme suyu kirliliği-

nin % 40' ı, depolama atıklarının % 50' i inşaat sektörü kaynaklı olmaktadır.

Yeşilin azalması ve betonun çoğalması ile beraber büyük oranda ısı açığa çıkmaktadır. Bu ısı ve nem doğal yollardan buharlaşmadığı için birikim yapmakta, bölgeyi bir ısı adası haline getirmekte, kent rüzgarı akış yönünü ve şiddetini, yıllık yağış miktarını olumsuz etkilemektedir.

Atıklar: Doğal işleyen bir eko sistem' de Atık diye bir kavram yoktur. Orada bir ürünün çıktısı, yeni bir ürünün girdisidir.

Şehirlerde, özellikle inşaat sektörü ve insanların bireysel tüketim alışkanlıkları bu doğal sisteme zarar vermekte, ortaya döngüsel olmayan ve dünyayı kirleten bir çok madde çıkmaktadır.

Dünya Bankası 2050 yılına gelinceye kadar yılda ortalama 3,4 milyar ton atık üretileceğini tahmin etmektedir. Bu sürdürülebilir değildir.

Şehir nüfusları kontrolsüz aşırı arttıkça periferlerde banliyö oluşturmaktadır. Metro gibi maliyeti yüksek toplu ulaşım ağları yetersiz kalmakta, lastikli ulaşım zorunlu olmaktadır.

Araba kullanıldıkça yol yapımı artmakta, ormanlar harcanmakta, ekolojik yapı bozulmaktadır.

Arabalar arttıkça yürüyüş azalmakta, sağlık sorunları çoğalmaktadır.

Arabalar arttıkça havaya salınan zararlı gazlar artmakta, iklim değişmektedir.

Arabalar arttıkça kirlenen havayı soluyan insanlarda bazı hastalıklar artmaktadır.

O halde şehirleri SAĞLIKSIZ hale ge-

tiren temel sebepleri biliyoruz.

Peki ulaşım, enerji, bina, su, atık olmadan şehirlerde yaşamak mümkün mü?

Elbette hayır. Şehir varsa bunlar da var.

Bütün yapılması gereken bunları kontrol altına almak, standartlara bağlamak ve zararsız hale getirmektir.

Sürdürülebilir Şehir Vizyonu Ne Demek?

Sürdürülebilir Şehir Vizyonu, mevcut ve gelecek nesile kaynakları kirlenmemiş, bitirilmemiş, tam tersine çeşitlenmiş, sağlanmış temiz ve modern bir kent bırakmaktır.

Sürdürülebilir şehir hayatının en önemli şartı Sağlıklı Kent oluşturmaktır.

Sağlıklı Kent, havası, suyu, toprağı ile sağlıklı olduğu gibi insanlarıyla da sıhatlidir.

İnsan Sağlığı ile Kent Sağlığı iç içedir.

Peki Sağlıklı Kent Nedir Nasıl Olmalıdır?

Sağlıklı Kent hem kendisi hem de insanları sağlıklı olan, sağlık bilincine sahip, doğal ve tarihi çevreyi koruyan, kimlikli olan, afetlere karşı güvenli ve dirençli, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal, spor gibi alanlarda geniş imkânlarla sahip, çevreyi, atmosferi ve insanı koruyan imar ve ulaşım uygulamalarına sahip şehir demektir.

Sağlıklı Kentin Özellikleri Nelerdir?

- Temiz, güvenilir, kaliteli konutların, yolların, kaldırımların, parkların ve diğer hayat alanlarının olduğu fiziksel bir çevre.
- Dengeli ve sürdürülebilir ekoloji

sistemi, temiz hava.

- Hak ve Hukukuna sahip, güçlü ve dayanışma içinde olan bir toplum.
- İnsanların kendi hayat, sağlık, refah ve geleceğini etkileyen kararlara katılımı.
- Bütün kent insanların yemek, barınak, gelir, güvenlik, sağlık gibi temel ihtiyaçlarının karşılandığı sistem.
- Kaynak ve imkânlarla ulaşmada adalet.
- Geniş kapsamlı, yaşamsal ve yenilikçi bir kent ekonomisi.
- Geçmişe, tarihe, kültürel ve biyolojik mirasa bağlılık.
- Herkesin ulaşabildiği sağlık hizmeti.
- Kültürel ve Spor aktivitelerine şehir insanının katılım ve ilgisi.

Her şehirin bir Kent Sağlık Gelişim Planı olmalıdır.

Bu konuda Belediyeler Başat Rol sahibidirler.

Bu planda, strateji, hedef, uygulama ve izleyip değerlendirmeyi sağlayan unsurlar bulunur. Bir şehrin sağlık planı, ilgili tüm sektörlerin, kanaat önderlerinin, sivil toplum kuruluşlarının, hemşehrilerin birlikte paydaş olmasını gerektiren sürekliliği olan bir süreçtir. Dinamiktir, sürekli izlenir, güncellenir.

Kent Sağlığı Önündeki Zayıf Yönler

- Çevreye ve insana zararlı inşaat anlayışı
- Fosil kaynaklı enerjilerin hala ha-

kim olması, zararsız enerji üretimlerinin pahalı olması

- Taşıt sayısının ve trafik yükünün sürekli artması, çevreyi kirleten salınımlarda istenen oranın yakalanamayışı
- Geri dönüşsüz veya geri dönüşümü zor atıkların artan nüfus yoğunluğu ile çoğalması
- Küresel Pandemilerin, bölgesel salgınların, bireysel hastalıkların çoğalması
- Doğal çevrenin, özellikle ormanların azalması
- İnsanların bilinçsizliği, önem vermemesi ve eğitimsizlikleri

Kent Sağlığı Önündeki Güçlü Yönler

- Küresel olarak farkındalık ve bilinçin artması
- Yerel ve Genel Yöneticilerin ilgi, bilgi ve uygulamalarının artması
- Dünya ve Türkiye ölçeğinde Sağlık Kenti oluşturmak için standartları belirleyen, rehberlik ve denetim yapan kurum ve kuruluşların varlığı
- Mevzuatta gerekli düzenlemelerin oluşu
- Kent Sağlığı yatırımları için maddi kaynakların artırılması

SAĞLIKLI ŞEHİRLER HAREKETİ

Sağlıklı Şehirler Hareketi, Dünya Sağlık Örgütü tarafından kentlerin sağlık göstergelerini belirlemek ve bu göstergeleri olumsuz etkileyen faktörlere çözüm üretmek amacıyla 1988 yılında başlatılan bir projedir.

Sağlıklı Şehirler ağı dünyada 5 bölgede 1400 şehrin Belediyesi'nin içinde bulunduğu bir yapıdır.

Avrupa bölgesinde 27 ülke ve 100 şehir belediyesi üyedir.

Sağlıklı Kentler Birliği Hareketi, Türkiye'de 10 kurucu belediyenin girişimi ile (Bursa, Yalova, Van, Kadıköy, Afyonkarahisar, Tepebaşı, Çankaya, Ürgüp, Ordu, Kırıkkale) 2 Aralık 2004 tarih ve 2004/8226 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla 5355 sayılı Mahalli İdareler Birlikleri Kanunu kapsamında kurulmuştur.

Toplam üye sayısı 139' dur.

Türkiye Sağlıklı Kentler Birliğinin kuruluş amacı, Sağlıklı Şehirler kavramını benimsetmektir.

Birlik, kentlerin sağlık göstergelerini tanımlayarak üye belediyelerin Şehir Sağlık Profili ve Kentsel Karbon Ayak İzi Envanterlerini hazırlamalarında yardımcı olur, danışmanlık yapar.

Toplanan veriler ışığında göstergelerde yer alan iyileşmelerin ve olumsuzlukların raporlanmasına destek verir.

Birlik, üye belediyelerin başkan, meclis üyesi ve çalışanlarına yönelik Kent Sağlığı konu başlıklarında eğitim faaliyeti ile kongre, konferans, seminer, panel, çalıştay gibi etkinlikler gerçekleştirir, bilgi ve tecrübe paylaşımı ile iyi uygulama örneklerinin yaygınlaşmasını teşvik eder.

Her yıl, Sağlıklı Şehirler En İyi Uygulama Yarışması düzenleyerek üye belediyelerin projelerini değerlendirir ve ödüllendirir.

Türkiye Sağlıklı Kentler Birliğinin,

Misyonu: Yerel Yönetim ilkeleri çerçevesinde üye belediyeler arasında tüm

politikalarda sağlığı en üste taşımak.

Vizyonu: Sağlık odaklı sürdürülebilir kentsel çevre oluşturulmasına yönelik stratejiler ile kentlerin kapasitelerinin gelişmesine katkıda bulunmak.

Sağlıklı ve/ veya Sağlıksız Şehirlerin en belirgin göstergelerinden biri olan Karbon Ayak İzi, şehir içinde yapılan tüm faaliyetlerin çevresel boyutları itibarıyla ortaya çıkan sonuçtur.

Karbon ayak izi, insan faaliyetleri sonucunda çevreye verilen zararın Karbon Di Oksit CO2 cinsinden eş değeridir.

Çevresel boyutta:

- Üretim yapan şirketlerin çevreye saldıkları sera gazları
- Oluşan atıklar
- Biyoçeşitliliğe etkiler
- Tedarik esnasında oluşan etkiler KARBON AYAK İZİ kavramı ile ifade edilmektedir.

Karbon Ayak İzi Azaltmada Genel Prosedür

- Ortaya çıkan sera gazı emisyonlarının karbon eşdeğeri hesaplanır.
- Bu tabloya göre karbon miktarı azaltımına yönelik projeler hazırlanır.
- Bu projelerin uygulanması, fonlanması ve diğer destek imkânları araştırılır.

Yukarıdaki işlemler bireyler, kurumlar, yerel ve genel idareler için uygulanabilir.

Temel Karbon Ayak İzi Azaltma Yöntemleri

- 1) Enerji Verimliliği

- 2) Atık Yönetimi
- 3) İnsan Eğitimi
- 4) Kurumsal Eğitim
- 5) Yasal Mevzuat

Afet ve İklim İçin 4 Küresel Anlaşma

1)Dünya' da 2015' de Türkiye'de 2021' de yürürlüğe giren Paris İklim Anlaşması gereği küresel karbon salınımı 2030' a kadar % 50 oranında azaltılacak, 2050' ye kadar sıfırlanacak. Böylece sıcaklık artışı 1,5 dereceyle sınırlandırılacak.

Türkiye 2030 itibariyle emisyon artırımını % 21 azaltıp, 2053' de sıfırlamayı taahhüt etmiştir.

Paris İklim Anlaşmasından önce 2005 Kyoto Protokolü vardı.

2)2015-2030 Sendai Afet Risk Azaltma Anlaşması (Daha önce Hyogo Anlaşması 2005-2015)

3)Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi (2015)

4)UN Habitat 3/ Yeni Kentsel Gündem (2016)

TEK SAĞLIK KAVRAMI VE YERELDE UYGULAMALARI

Önceleri insan sağlığı tek boyutlu olarak düşünülüyordu. Hastalığa odaklı ve sonuçlarla uğraşan bir anlayış hakimdi.

Artık, fiziksel, sosyal, biyolojik çevre ve psikolojinin insan sağlığını bir bütün olarak etkilediği görülmektedir.

Çok eskilere dayanmakla beraber 2007' de Amerika' da meslekler arası işbirliği temelinde kurulan Tek Sağlık Girişimi bulunmaktadır.

TEK Sağlık, halka daha iyi sağlık hiz-

meti sunabilmek için « koruma tedaviden daha üstündür « prensibinin temel alındığı, birden fazla bilim dalının, mesleğin, farklı sektörlerin iletişim halinde olduğu, birlikte çalıştığı, geleceğe yönelik ortak politikaların ve fikirlerin üretildiği, insan, hayvan, bitki, çevre ve ekosisteminin (İHBÇE) sağlığının bütüncül olarak korunmasını temel alan yaklaşımdır.

Neden TEK SAĞLIK Yaklaşımı?

1) Çok sayıda çıkan zoonoz (hayvan kaynaklı) hastalıkların oluşu ve eskilerin tekrar edişi

2) İnsan, çevre, hayvan etkileşimleri sonucu oluşan sağlık sorunlarının karmaşık olması

3) Gıda güvensizliği konusunda sıkıntılarının oluşu

4) Hekim, Veteriner Hekim ve Halk Sağlığı Uzmanlarının işbirliğine olan ihtiyaç

5) Yeni çıkan enfeksiyon artışlarındaki artış

6) Agro-Bioterörizm (korku salmak, ekonomik kayıp vermek, istikrarı bozmak için, bir hayvan ve bitki zararlısının tarım sistemine kasten sokulması) açısından

7) Acil yardım taleplerine cevap verebilmek için

8) Çok disiplinli biyomedikal yaklaşım ve araştırmalar için

9) Engelliler ve engelliliğin önüne geçmek için

10) Antibiyotiklere direnç açısından

11) Ruh sağlığı açısından

12) Yaralanma ve kazaların önlenmesi açısından

- 13) Mesleki iş sağlığı açısından
- 14) Sağlık eğitimi açısından
- 15) Obezitenin önlenmesi açısından
- 16) Kentin fiziksel çevre ve mekanlarının sağlıklı uyumlu olması açısından

Yerelde TEK SAĞLIK Yaklaşımı

Yerelde de Tek Sağlık konsepti, hayvanlar, insanlar ve çevrenin sağlığının birbiriyle yakından bağlantılı olduğunu kabul eden kapsayıcı bir yaklaşımdır.

Belediyeler temiz içme suyu sağlama, atık yönetimi, ilaçlama ve sokak hayvanlarına yönelik aşılama gibi halk ve kent sağlığı hizmetlerini sunmakla görevlidirler.

Belediyeler Covid 19 ve benzeri pandemi dönemleri öncesi, esnası ve sonrasında alınması gereken tedbirleri almak, yapılması gereken planları uygulamakla mükelleflerdir.

Sağlıklı kentlerin sosyal, ekonomik ve çevresel açılardan insan sağlığını destekler nitelikte olduğu gerçeğinden hareketle, bu alanları geliştirmek, yenilikçi uygulamalar yapmak belediyelerin görevidir.

TEK SAĞLIK Uygulamaları Temel İlkeleri

- İnterdisipliner işbirliği
- Önleyici yaklaşım
- Çok sektörlü koordinasyon
- Bilim temelli kararlar

Akıllı Sağlık Konsepti ile Yerel Yönetim (Bu uygulamalar çoğunlukla Merkezi İdare İzin ve İşbirliğini gerektirmektedir.)

Şehirlerde akıllı sağlık uygulamalarının yaygınlaşması ve etkinliğinin artmasında iki ana parametre:

1) Akıllı cihazların kullanılacağı yazılım ve uygulamaların geliştirilmesi ile kullanıcılar tarafından yaygın bir şekilde tercih edilip veri oluşması

2) Akıllı cihazların oluşturduğu verileri toplayan, taşıyan, kaydeden ve depolayan ağ teknolojilerinin gelişmesi.

Bu iki parametrenin yaygınlaşması ve etkinliğinin artması kullanıcılarla yetkililerin kolayca iletişim kurmasına ve vatandaşların daha fazla sağlık verisi oluşturmasına yardım etmektedir.

Bu veriler ayrıca şehir ve hizmet planlamasını için kullanılabilirlerdir.

Sağlık hizmetlerinde IoT kullanımı, akıllı cihazlardan ve sensörlerden toplanan verilerin bağlanmasına olanak tanımaktadır.

Gelişen bu teknolojilerle sağlık hizmetlerinin kolay ve hızlı erişilebilirliği sayesinde sağlık sorunlarının erken tespiti ve tedavisi mümkün olabilmektedir.

Ayrıca, testlerden toplanan bu verilerin anında yorumlanması, hastanın durumunun izlenmesi ve daha sonra bu bilgilerin gerçek zamanlı olarak doktorlara ve personele iletilmesi ile genel sağlık sistemindeki etkinliğin artması beklenmektedir.

Yakın gelecekte kişisel IoT tabanlı sağlık kontrol cihazlarının yaygınlaşmasıyla bireylerin akıllı şehir ağı bulunan ortamlarda daimî sağlık gözetiminde olması mümkün görülmektedir.

Akıllı Şehir Sağlık Planı Temel Unsurları

1) Sağlık BT: Elektronik Sağlık Kayıtları (ESK), Sağlık Bilgileri Paylaşımı (SBP) ve bulut sunuculu altyapı gibi tek-

nolojiler

2) Görüntülü Tele-Tıp: Görüntülü tanı konsültasyonu, uzaktan doktor hizmetleri ve tele-görüntüleme

3) Uzaktan Hasta Takibi (UHT): Evde takip, hastalık yönetimi takibi, aktivite takibi, uzaktan kalp EKG'si ve ilaç yönetimi gibi faaliyetler

4) Mobil Sağlık (mHealth): Profesyonel ve tüketici uygulamaları, mobil hizmetler ve mobil cihazlar gibi mHealth kaynakları

5) Akıllı Hastaneler: İnsanları, süreçleri ve teknolojiyi bir çatı altında toplama

6) Giderek daha fazla yerleşen (dağıtılmış) akıllı ayakta müdahale ve acil durum müdahalesi

Model Bir Uygulama Tele- Sağlık

Ayrıca sağlık kurumlarına uzak olan veya yeterince hizmet alamayan bölgelerde yaşayan insanlar için çok faydalı bir sistemdir. Bu sistemle, örneğin, hastanın evindeki uzaktan teşhis ekipmanından elde edilen veri, yaşam bulguları, tansiyon ve glukoz düzeylerinin durumu takip edilebilmektedir. Aynı zamanda sistem, doktor ofisine gitmenin alternatifi olarak kullanılabilir.

Örneğin, Hong Kong şehrinde kurulan bir tele-bakım sistemi şöyle işlemektedir:

Yıl boyunca yaşlılara, engellilere ve diğer muhtaç durumdaki kişilere 24 saat ücretsiz acil destek hizmetleri sağlamaktadır. Kullanıcıların evine bir iletişim cihazı takılmış olup, bu sayede bir düğmeye basarak yardım çağırımlarına izin verilmektedir. Merkez, durumu değerlendirdikten sonra kullanıcılara talimatlar ve

rebilecek, kullanıcıların ailelerinin yerini belirleyebilecek ve yardım sağlamak için kullanıcıların evine acil servis ekiplerini göndermek gibi uygun önlemleri alabilecek uzman bir ekibe sahiptir.

Seul'de:

- U-Health Care, uzaktan kontrol edilebilen son teknoloji tıbbi malzeme ve akıllı cihazlar aracılığıyla genel sağlık kontrolü ve tıbbi danışmanlık sağlamaktadır. Hizmet, hareket kabiliyeti sınırlı olan engelli ve yaşlılara yöneliktir ve öncelik düşük gelirli ailelerdir.
- Ayrıca Seul, tek başına yaşayan ya da akıl sağlığını yitiren yaşlılar gibi savunmasız kişiler için güvenlik ve sağlık takibi hizmetleri sunmak amacıyla konum algılayıcısı veya hareket dedektörleri kullanacaktır.

Dünyada TEK SAĞLIK ilkeleri ile Sağlıklı olan Kentler

Singapur' da:

- Yeşil Altyapı Projeleri
- Sürdürülebilir Kentsel Planlama Yaklaşımları
- Otonom (sürücüsüz) Araçlar Projesi
- 2030' a kadar elektrikli araç şarj noktalarının sayısının 1600' den 28000' e çıkarılması.

Freiburg' da(Almanya):

- Temiz Enerji Kullanımı
- Yeşil Binalar
- Bisiklet Yolları
- Toplu Taşıma Sistemleri

Stockholm' de:

Biyoyakıt üretmek için dev biyoyakıt dönüşüm merkezi bulunmaktadır.

Barcelona' da:

- Trafik Kontrolü Projesi
- Gürültü Kirliliği Projesi
- Çöp Konteynerleri Sensör Projesi
- Park Alanları Projesi

Newyork' da:

- Greener Greater Buildings Plan ile 50 bin fit kareyi aşan binalar için Yeşil Bina Uygulaması
- Elektrikli Araç Pilot Projesi

Oslo' da (Norveç):

- Sıfır Emisyonu İnşaat Sahaları Projesi
- Demanslı İnsanlar İçin Tasarlanan Daireler

Tokyo' da:

- Bir banliyö' de Akıllı Ekokent kuruldu
- Helsinki' de (Finlandya):
- Helsinki Metropolitan Bölgesi ve Lahti Şehri Akıllı Temiz (Smart&Clean) Programı

Sefakes' de (Tunus):

- Bisiklet Yolları ve Yeşil Ulaşım Teşviki
- İnşaatlarda daha verimli malzemeler kullanılarak enerji ve su tüketiminde azalma

Fukuoka' da (Japonya):

- 100 yıllık Yaşam Çağını öngören 7 Stratejik Eylem Planı Fukuoka Bld ve Accenture Firması tarafından

hazırlanmıştır. Bunlar:

- Şehir Çapında Bakıcılar
- Entegre Sağlık Hizmeti
- Dijital Tıp Evi Çağı
- Sağlık Laboratuvarı
- Çok Kuşaklı Topluluk Modeli
- Caretech Programı
- Yaşlanma Bakım Mükemmeliyet Merkezi

Seul' de:

- 2025' e kadar 270 bin elektrikli araç temin hedefi ve bu araçlar için 200 bin adet şarj istasyonu kurulması bulunmaktadır.
- Covid19 aşılmasından sonra bildirilen yan etkilerin belirtilerini izlemek için yapay zeka tabanlı bir Aşı Bakım çağrısı hizmete girmiştir. Vatandaşın belirttiği yan etkileri kaydederek belirli bir eşik üzerinde olanları ilgili sağlık çalışanlarına yönlendirmektedir.

Viyana' da:

- « Kısa mesafeler şehri » prensibi ile erişimi güç olan alanlara ulaşımı kolaylaştıran planlama.
- Ağaçlı Sokaklar
- Yeşil Cephe Uygulamaları
- Yeşil Çatılar
- Artırılmış Yeşil Alan

Kopenhag' da:

- Yeşil Çatı Uygulaması
- Bisiklet Yolları Projesi
- Kent sakinlerinin yarısından fazlası her gün işe bisikletle gidiyor

- Her yıl yüzbinlerce ton atık temiz enerjiye dönüşüyor (CopenHill tesisinde)
- Tüm toplu taşıma araçlarının elektrikli olması hedefi

Amsterdam' da:

- Nüfusun büyük bölümü işe ve okula bisikletle gidiyor.
- Yerel Çiftlik destekleniyor.
- Çevre dostu malzemelerle üretilmiş giysiler tercih ediliyor.
- Eğitim sistemi ekolojik farkındalığa hizmet ediyor.

Utrecht' de (Hollanda):

- Dünyanın en büyük bisiklet parkı.

Londra' da:

- LoveClean London uygulaması ile mobil uygulama vasıtasıyla sağlıklı çöp ve atık depolamaları ile mücadele.
- SensingLondon projesi ile hava kalitesi ve insan aktivitesi dahil bir dizi parametre ölçülüyor.
- Hidrojen enerjisi ile çalışan otobüslerin Londra otobüs filosuna dahil edilmesi
- Akıllı Otopark Projesi

İstanbul' da:

- Toplu Taşıma Sisteminin Güçlendirilmesi
- Yetersiz de olsa Bisiklet Yolları
- Yaya Dostu Alanlar
- Yeni Sağlık Merkezlerinin açılması
- Yeşil Alanların artırılması
- Su Kaynaklarının korunması

- Toplu Taşımanın ve Metronun yaygınlaşması
- İnsanların Bilinçlendirilmesi

Bursa' da:

- Yeşil Alanların artırılması
- Toplu Taşımanın güçlendirilmesi
- Bisiklet Yollarının yapımı
- Yeni Sağlık Merkezlerinin artışı
- Sağlık Personeli Kapasite artışı
- İnsanların Bilinçlendirilmesi

Çankaya' da:

- Yeşil Alanların artması
- Hayvan Sağlığının korunması
- İnsanların Bilinçlendirilmeleri

Lüleburgaz' da:

- Karbon emisyonunu azaltmak hedefiyle yılda 5 km bisiklet yolu yapım hedefi.
- Yılda yaklaşık 1000 sokak hayvanının kısırlaştırılması ve tedavisi.
- Belediye Sera' sı.
- Belediyeye Ait Tarımsal Alanda Üretim.

Karatay' da:

- Alzheimer Gündüz Yaşam Merkezi
- Bld Mobil Sağlık Ekibi
- Güneş Enerji Santrali
- Hayvanat Bahçesi ve İç Anadolu Tedavi Rehabilitasyon Merkezinde hayvanların tedavileri yapılmaktadır.

Sağlıklı Kent ve Sağlıklı Bireyler bağlamında bu kavramların ne olup olmadıklarını, birbirleri ile olan irtibatlarını,

dünyanın bakış açısı ve yerel uygulama örneklerini özetlemeye çalıştık.

Bu çalışmanın, ülkemizde Sağlıklı Şehir Vizyonu ile bu alanda nitelikli, orijinal ve sürdürülebilir projeler yapılması için bütün ilgili yöneticilere ilham ve başvuru kaynağı olmasını diliyorum.

Yararlanılan Kaynaklar

- Kentli Dergisi, Ocak 2024,Sayı- 52
- Türkiye Sağlıklı Kentler Birliği
- Birleşmiş Milletler (BM) Paris İklim Anlaşması
- United Cities And Local Govern-

ments, Middle East And West Asia Section (Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler, Orta Doğu Ve Batı Asya Teşkilatı) (UCLG- MEWA) Sendai Afet Risk Azaltma Çerçevesi (2015-2030)

- TC.Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, Aralık 2020, Akıllı Şehirler Kapasite Geliştirme ve Rehberlik Projesi Eğitim Kitapçığı, Akıllı Şehir Yönetimi



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN ZAMANAŞIMI VE HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRELERİN İNCELENMESİ

Mahmut ÇOLAK*

* E. Sosyal Güvenlik Başmüfettişi

I- GİRİŞ

“Zamanaşımı” sözlükte süre aşımı olarak tanımlanmaktadır.¹ “Hak düşürücü süre” sözlükte hakkı ortadan kaldıran süre aşımı olarak tanımlanmaktadır.²

Bazı hakların kanunen belirlenen süre içerisinde kullanılmaması, hakkın sona ermesi sonucunu doğurur. Bu tür sürelerle hak düşürücü süre denir ve kamu yararı amacı ile düzenlenmişlerdir. Zamanaşımından farkları şunlardır;

-Hâkim tarafından kendiliğinden dikkate alınır, tarafların bunu öne sürmelerine gerek yoktur.

-Durması veya kesilmesi söz konusu olmaz.

-Defi değil, itiraz niteliğindedir.³

¹ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59a28cc4d8e070.39391447

² <https://eksisozluk.com/hak-dusurucu-sure--575728>

³ <https://eksisozluk.com/hak-dusurucu-sure--575728>

Zaman aşımı, kanunda belirtilen koşullarda, belirli bir zamanın geçmesiyle bir hakkı kazanma ya da bir sorumluluktan kurtulma durumunu ifade eder. Bir hak kazanma durumunda kazandırıcı zamanaşımı⁴, bir sorumluluktan kurtulma durumunda ise düşürücü zamanaşımı⁵ söz konusudur.

Zamanaşımına uğramış bulunan bir borç tamamen ortadan kalkmamakta, yalnızca talep ve dava edilebilirlik niteliğini yitirmektedir. Zamanaşımına uğrayan alacağını isteyen alacaklı, borçlunun zamanaşımı def'i ile karşılaşacak ve alacağını tahsil edemeyecektir. Buna karşılık zamanaşımına uğrayan borcunu ödeyen borçlu ise sonradan ödediği şeyi geri is-

⁴ Kanunda belirlenmiş bazı şartların gerçekleşmesi ve yine kanunda gösterilen belirli bir sürenin geçmesi şartıyla aynı bir hakkın kazanılmasıdır.

⁵ Belirli bir süre alacağına karşı kayıtsız ve ilgisiz kalmış olan alacaklının yasa da saptanan sürenin geçmesi ile alacağını borçludan isteme ve dava hakkını kaybetmesidir.

teyemeyecektir. Zamanaşımı bu nedenle hukuk öğretisinde eksik borçlar olarak nitelenen borçlar grubu arasında ele alınır.

Bu makale çalışmamızda, mahalli idareler ve şirketleri yönünden hem işveren statüsü hem de sigortalı statüsü açısından çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında zamanaşımı ve hak düşürücü süreleri işleyeceğiz.

II- 5510 SAYILI KANUN YÖNÜN- DEN KONUYA BAKIŞ

II.1- Hizmet Tespiti

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "prim belgeleri ve işyeri kayıtları" başlıklı 86'ncı maddesinin dokuzuncu fıkrasına göre;

"Aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca⁶ tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak **beş yıl** içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır."

Bu madde hükmünde geçen 5 yıllık süre, yerleşmiş içtihatlarla ve SGK uygulamasına göre hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu bakımdan, sürenin mahkeme tarafından kendiliğinden ve görevi gereğince göz önünde tutulması gereklidir. Bu sürenin başlangıcı, sigortalının işyerinde ayrılma yılının bitimidir.

II.2- SGK Alacaklarının Tahsili

5510 sayılı Kanunun "primlerin öden-

⁶ (SGK) Sosyal Güvenlik Kurumu kastedilmektedir.

mesi" başlıklı 88'inci maddesinin on altıncı fıkrasına göre;

"Kurumun süresi içinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun 51 inci,⁷ 102 nci⁸ ve 106 nci⁹ maddeleri hariç, diğer maddeleri uygulanır. Kurum, 6183 sayılı Kanunun uygulanmasında Maliye Bakanlığı ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ve mercilere verilen yetkileri kullanır."

5510 sayılı Kanunun "devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında zamanaşımı" başlıklı 93'üncü maddesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarına göre;

"Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak **on yıllık** zamanaşımına tâbidir. Kurumun prim ve diğer alacakları; mahkeme kararı sonucunda doğmuş ise mahkeme kararının kesinleşme tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden doğmuş ise rapor tarihinden, kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya kendi mevzuatı gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden doğmuş ise bu soruşturma, denetim ve inceleme sonuçlarının Kuruma intikal ettiği tarihten veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden doğmuş ise bilgi ve bel-

⁷ Gecikme Zammı, Nispet ve Hesabı

⁸ Tahsil Zamanaşımı (Amme alacağı, vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren 5 yıl içinde tahsil edilmezse zamanaşımına uğrar. Para cezalarına ait hususi kanunlarındaki zamanaşımı hükümleri mahfuzdur. Zamanaşımından sonra mükellefin rızaen yapacağı ödemeler kabul olunur.)

⁹ Tahsil İmkânsızlığı Nedeniyle Terkin

genin Kuruma intikal ettiği tarihten itibaren, zamanaşımı **on yıl** olarak uygulanır. Bu alacaklar için 89'uncu madde gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı, 88'inci maddede belirtilen ödeme süresinin son gününü takip eden günden itibaren uygulanır. Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, **on yıllık** zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar. Zamanaşımından sonra yapılan ödemeler kabul edilir.”

Ödeme vadesi 01.10.2008 tarihi¹⁰ veya sonraki bir tarihte sona eren sigorta primi ve işsizlik sigortası primi alacakları, yasal ödeme süresinin sona erdiği tarihi takip eden takvim yılı başından itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

II.3- Yanlış Veya Yersiz Olarak Alınan Primler

5510 sayılı Kanunun “prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler” başlıklı 89'uncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre;

“Yanlış veya yersiz alınmış olduğu tespit edilen primler, alındıkları tarihten **on yıl** geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere, sigortalılara, isteğe bağlı sigortalılara veya genel sağlık sigortalılarına veya hak sahiplerine kanunî faizi ile birlikte geri verilir. Kanunî faiz, primin Kuruma yatırıldığı tarihi takip eden aybaşından, iadenin yapıldığı ayın başına kadar geçen süre için hesaplanır...”

Yanlış veya yersiz olarak alınmış ol-

¹⁰ 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihi

duğu anlaşılan primler, alındıkları tarihlerden 10 yıl geçmemiş ise, hisseleri oranında işverenlere ve sigortalılara geri verilir. Söz konusu süre, Yargıtay'a göre bir zamanaşımı süresidir. Ancak, 10 yılın geçmesiyle Kurumun geri verme yükümü de sona ereceğinden sürenin, hak düşürücü süre olarak kabulü mümkün görülmektedir.

II.4- İş Kazası, Meslek Hastalığı, Vazife Malullüğü Ve Ölüm Hallerinde Gelir Ve Aylıklar

5510 sayılı Kanunun “zamanaşımı, hakkın düşmesi ve avans” başlıklı 97'nci maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarına göre;

“Bu Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde, iş kazası, meslek hastalığı, vazife malullük ve ölüm hallerinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren **beş yıl** içinde istenmeyen kısmı zamanaşımına uğrar. Kuruma müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını genel hükümlere göre ispat edenler hakkında, yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar, hakkın doğduğu tarihten itibaren **beş yıl** içinde istenmezse düşer. Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklarını tahakkuk ettirildiği tarihlerden itibaren aralıksız **on iki ay** sonuna kadar tahsil etmeyenlerin gelir ve aylıkları, gelir ve aylık bağlanma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacıyla durdurulur. Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin alacakları, hakkı doğuran olayın öğrenildiği tarihten itibaren **iki yıl** içinde istenmezse zamanaşımına uğrar, hakkı doğuran olay tarihinden itibaren ise **beş**

yıl sonunda düşer.”

İş kazaları, meslek hastalıkları, vazife malullüğü ve ölüm sigortalarından bağlanması gereken gelir ve aylıklar, hakkın kazanıldığı tarihten itibaren 5 yıl içinde istenmezse zamanaşımına uğrar (Zamanaşımı süre). Talep tarihi 5 yılı aştığında, talep tarihinden geriye doğru 5 yıllık kısmı hak sahiplerine ödenir. Geriye kalan kısım ise zamanaşımına uğrar.

Kısa vadeli sigorta kollarından ve ölüm sigortasından kazanılan diğer haklar ise, hakkın doğduğu tarihten itibaren 5 yıl içinde istenmezse düşer (Hak düşürücü süre).

II.5- İdari Para Cezaları

5510 sayılı Kanunun “Kurumca verilecek idarî para cezaları” başlıklı 102’nci maddesinin yedinci fıkrasına göre;

“İdarî para cezaları on yıllık zamanaşımı süresine tabidir. Zamanaşımı süresi, fiilin işlendiği tarihten itibaren başlar.”

5510 sayılı Kanunda öngörülen yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında uygulanacak olan idari para cezalarının, en geç fiilin işlendiği tarihten itibaren 10 yıl içinde tebliğ edilmesi gerekmektedir. Fiilin işlendiği günden itibaren 10 yıl içinde tebliğ edilemeyen idari para cezaları zamanaşımına uğrar.

II.6- İşyeri Kayıtlarının Saklanma Süresi

5510 sayılı Kanunun “prim belgeleri ve işyeri kayıtları” başlıklı 86’ncı maddesinin ikinci fıkrasına göre;

“İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yıl takip eden yıl başından başlamak üzere

on yıl süreyle, kamu idareleri *otuz yıl* süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde on beş gün içinde ibraz etmek zorundadır.”

İşverenler, işyeri sahipleri ve alt işverenler işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, istenilmesi halinde, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına göstermek üzere, ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak 10 yıl, kamu idareleri için 30 yıl süre ile saklamak zorundadırlar.

II.7- İşyeri Dosyalarının İşlemden Kaldırılması

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin “işyeri dosyalarının işlemden kaldırılması” başlıklı 34’üncü maddesinin (3) numaralı fıkrasına göre;

“Özel nitelikteki inşaat işyerleri ile ihale konusu işyerleri hariç olmak üzere, kapanma, terk veya tasfiye olmadığı hâlde, işyerinde en az iki yıl süre ile sigortalı çalıştırılmadığı, işverenler tarafından bildirilen veya Kurumca tespit edilen işyeri dosyaları, sigortalı çalıştırmaya son verilen tarih itibarıyla ünitece¹¹ Kanun¹² kapsamından çıkarılır.”

Kapanma, terk veya tasfiye olmadığı halde, işyerinde en az 2 yıllık bir süreden beri sigortalı çalıştırılmadığı, işverenler tarafından bildirilen veya Kurumca tespit edilen işyeri dosyaları, sigortalı çalıştırıl-

¹¹ Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü/Sosyal Güvenlik Merkezi Müdürlüğü kastedilmektedir.

¹² 5510 sayılı Kanun kastedilmektedir.

maya son verilen tarih itibariyle Ünitece işleminden kaldırılır.

III- 4857-6085-7036 SAYILI KANUNLAR YÖNÜNDEN KONUYA BAKIŞ

III.1- Ücret Alacakları

4857 sayılı İş Kanunu'nun "ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32'nci maddesinin son fıkrasına göre;

"Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır."

III.2- Hak Kazanıp Kullanılmayan Yıllık İzin Süresine Ait Ücret

4857 sayılı İş Kanunu'nun "sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre;

"İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 425'inci maddesinin üçüncü fıkrasına göre;

"Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar."

III.3- 7036 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenlemeler

7036 sayılı Kanunla 4857 sayılı Kanuna eklenen Ek Madde 3 ve Geçici Madde 8'e göre;

"İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır.

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötü niyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat".

Ek 3 üncü madde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında uygulanır.

Ek 3 üncü maddede belirtilen yıllık izin ücreti ve tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3 üncü maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3 üncü maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur."

Bu düzenlemeye göre; iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun aşağıda belirtilen ücret ve tazminatlarda zamanaşımı süresi 5 yıldır.

-Yıllık izin ücreti,

-Kıdem tazminatı (bu düzenlemeden önce 10 yıl idi),

-İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (*bu düzenlemeden önce 10 yıl idi*),

-Kötü niyet tazminatı (*bu düzenlemeden önce 10 yıl idi*),

-İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat (*bu düzenlemeden önce 10 yıl idi*).

Yukarıda yer alan kalemlerde geçerli olan 5 yıllık zamanaşımı süresi, 7036 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan yıllık izin ücreti ve tazminatlar hakkında da uygulanacaktır.

25.10.2017 tarihinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, 25.10.2017 tarihinden önceki hükümlere tabi olmaya devam edecek, ancak, zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, 5 yıllık süreden uzun ise, 5 yıllık sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş sayılacaktır.

IV-SONUÇ

Yukarıda yapılan açıklamalarda, çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatında zamanaşımı ve hak düşürücü süreleri özetleyecek olursak aşağıdaki şekilde özetlememiz mümkün olacaktır.

- Hizmet tespitinde, 5 yıllık süre hak düşürücü süredir.
- SGK alacaklarının tahsilinde, 10 yıllık süre zamanaşımı süresidir.
- Yanlış veya yersiz olarak alınan primlerde, 10 yıllık süre hak düşürücü süredir.
- İş kazası, meslek hastalığı, vazife

malullüğü ve ölüm hallerinde gelir ve aylıklarda, 5 yıllık süre zamanaşımı süresidir.

- İdari para cezalarında, 10 yıllık süre zamanaşımı süresidir.
- İşyeri kayıtlarının saklanma süresinde, 10/30 yıllık süre zamanaşımı süresidir.
- İşyeri dosyalarının işlemde kaldırımlarında, 2 yıllık süre hak düşürücü süredir.
- Ücret alacaklarında 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir.
- Hak kazanıp kullanılmayan yıllık izin süresine ait ücrette 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir.
- Kıdem tazminatında 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir.
- İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatta 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir.
- Kötü niyet tazminatında 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir.
- İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatta 5 yıllık süre, zamanaşımı süresidir

KAYNAKÇA

- 5510 sayılı Kanun
- 4857 sayılı Kanun
- 6085 sayılı Kanun
- 7036 sayılı Kanun
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
- www.tdk.gov.tr
- eksisozluk.com



BELEDİYE BAŞKANININ ÖZLÜK VE MALÎ HAKLARI

Mustafa DÖNMEZ*

* İçişleri Bakanlığı Mahalli İd. Gn.Md. Şube Müdürü

1. GİRİŞ

Belediye başkanı, belediye tüzel kişiliğinin başı ve yürütme organıdır. Belediye başkanı, sözlük anlamı itibariyle “*belediye teşkilatını yöneten kimse*” demektir. Belediye başkanı, belediyenin üst yöneticisidir. Seçimle işbaşına gelmesi hasebiyle, siyasi kimliği olan kamu görevlileridir.

Belediye başkanları, belediyelerin en büyük amiri olmak, belediye teşkilatını sevk ve idare etmek, belediyenin hak ve menfaatlerini korumak, belediye tüzel kişiliğini temsil etmek gibi birçok görev ve yetkiyle donatılmıştır.

Belediye başkanlarına, gördüğü hizmetlerin karşılığında çeşitli özlük ve mali haklar tanınmıştır. Belediye başkanının temel özlük ve sosyal hakları, 5393 sayılı

Belediye Kanunu’nda gösterilmiştir. Ayrıca başkanların çeşitli yasalarla verilmiş özlük hakları da bulunmaktadır.

İşte bu yazıda belediye başkanlarının özlük ve sosyal haklarına çeşitli yönleriyle değinilecektir.

2. BELEDİYE BAŞKANLARININ ÖZLÜK HAKLARI

2.1. Belediye Başkanlarının Ödeneği

Belediye başkanları, hukuki statüleri itibariyle memur ya da işçi değil, kamu görevlisi (veya hizmetlisi)dir. Bu nedenle, gördükleri hizmet karşılığında aldıkları para maaş veya ücret olmayıp, ayrı özelliği olan “*ödenek*”tir.

5393 sayılı **Yasa’nın 39 uncu maddesi**, belediye başkan ödeneklerini nüfus

ölçütünü baz alarak düzenlemiştir. Anılan maddeye göre, belediye başkanına beldenin nüfusuna göre belirlenen göstergelerden rakamının Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık brüt ödenek ödenmesi hükme bağlanmıştır.

Belediye başkanlarının ödeneğe esas göstergeleri ve 2019 yılının birinci altı aylık dönemde alacakları ödenek miktarları aşağıda gösterilmiştir:

Tablo 1 : Belediye Başkanlarının Ödenek Miktarları

Beldenin Nüfus Grubu	Ödeme Dönemi	Gösterge	Aylık Katsayı	Ödenek (TL)
10.000'e kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	72.280	0,130597	9.439,55
	1.7.2019 - 31.12.2019	72.280		
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	82.280	0,130597	10.745,52
	1.7.2019 - 31.12.2019	82.280		
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	102.280	0,130597	13.357,46
	1.7.2019 - 31.12.2019	102.280		
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	117.280	0,130597	15.316,42
	1.7.2019 - 31.12.2019	117.280		
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	137.280	0,130597	17.928,36
	1.7.2019 - 31.12.2019	137.280		
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	157.280	0,130597	20.540,30
	1.7.2019 - 31.12.2019	157.280		
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	192.280	0,130597	25.111,19
	1.7.2019 - 31.12.2019	192.280		
2.000.001'den fazla olan beldelerde	1.1.2019 - 30.6.2019	232.280	0,130597	30.335,07
	1.7.2019 - 31.12.2019	232.280		

(*)2019 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun "K-Cetveli, IV.Diğer Ödemeler" bölümünün (12) nolu bendine göre; 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 39 uncu maddesinde yer alan göstergelerin, 1.1.2019 - 31.12.2019 tarihleri arasındaki dönemde 2.280 rakamının eklenmesi suretiyle uygulanması öngörülmüştür.

Ancak, nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde (Bartın, Gümüşhane gibi) bu ödeneğin hesaplanmasında (c) bendinde belirtilen gösterge rakamı (100.000) esas alınacaktır.¹

¹ Nüfusları düşen veya nüfusları artan beldelerin belediye başkanlarının, ödeneklerini açıklanan yeni nüfus rakamları üzerinden almaları yasal bir zorunluluktur. (İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 11.03.2008 tarihli ve B.05.0.MAH.0.65.001/80000- 7065 sayılı Genelgesi)

Tabloda görüldüğü üzere, belediye başkanlarının ödeneği 1.1.2019 - 30.06.2019 tarihleri arasında en düşük 9.439,55 TL ile en yüksek 30.335,07 TL arasında değişmektedir.

Belediye başkanının görevli, izinli ve hasta bulunduğu sürelerde ödeneği kesilmez.

Belediye başkanlığı yapmış olanların,

personel kanunlarına tabi bir kadroya atanmaları halinde belediye başkanlığında geçen süreleri memuriyette geçmiş sayılır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca Devlet memurları ile bakmakla yükümlü buldukları için uygulanan sosyal hak ve yardımlar, aynı esas ve usullere göre belediye başkanları ile bakmakla yükümlü buldukları için de uygulanır.

Belediye başkanları ödenekleri ne zaman ödenir ?

Belediye başkanları ödeneklerinin her ayın 15'inde ödenmesi gerekir. Bu nedenle belediye başkanları ödeneklerini üç veya altı aylık ya da yıllık olarak peşin alamazlar. Konu İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün 13.10.1987 tarih ve Öz. İd.(87).532/45196 sayılı Genelgesi ile ayrıca valiliklere duyurulmuştur.

2.2. Huzur Hakkı

5393 sayılı Kanun'un 32 nci maddesi, "Meclis başkan ve üyelerine, meclis toplantılarına ve ihtisas komisyonları toplantılarına katıldıkları her gün için, 39 uncu madde uyarınca belediye başkanına ödenmekte olan aylık brüt ödeneğin günlük tutarının üçte birini geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenir. Huzur hakkı ödenecek gün sayısı, 20 nci maddenin ikinci fıkrasında ve 24 üncü maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen toplantı günü sayısından fazla olamaz..." hükmünü taşımaktadır.

Söz konusu madde hükmüne göre, belediye başkanına, meclis başkanı sıfatıyla meclis toplantılarına katıldığı her gün için, kendisine ödenmekte olan brüt

ödeneğin günlük tutarının 1/3'ünü geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenecektir.

Bu çerçevede huzur hakkı ödenecek gün sayısı;

1. 20 nci maddenin üçüncü fıkrasında (belediye meclisinin bütçe görüşmesine rastlayan toplantı süresi en çok 20 gün, diğer toplantıların süresi en çok 5 gün),
2. 24 üncü maddenin üçüncü fıkrasında (imar komisyonu en fazla on iş günü, diğer komisyonlar beş iş günü),
3. 25 inci maddenin beşinci fıkrasında (Denetim komisyonunun, kırkbeş işgünü çalışması),

belirtilen toplantı günü sayısından fazla olmayacaktır.

2019 Yılı'nın birinci altı aylık dönemi için memur aylık katsayı 0,130597 olarak belirlendiğinden, söz konusu madde hükmüne göre, belediye başkanlarına 1.1.2019 - 30.06.2019 tarihleri arasındaki dönemde;

$$72.280 \times 0,130597 = 9.439,55 \text{ TL}$$

$$9.439,55 \div 30 = 314,65 \text{ TL}$$

$$314,65 \div 1/3 = 104,88 \text{ TL}$$

meclis toplantılarına katıldıkları her gün için 104,88 TL'ye kadar huzur hakkı ödenecektir.

Bu durumda örneğin nüfusu 10 bine kadar beldelerde, 5 günlük meclis toplantısının tümüne katılan bir belde belediye başkanına 2019 yılının birinci altı aylık döneminde ödenecek brüt huzur hakkı miktarı şöyledir:

$$104,88 \times 5 = 524,40 \text{ TL}$$

2.3. Encümen Başkanı Olarak Alaçağı Ödenek

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 36 ncı maddesi, "Belediye encümeni başkan ve üyelerine, nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3.500, nüfusu 10.001-50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500, 50.001-200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000 ve 200.001'in üzerinde olan belediyelerde ise 7.500 gösterge rakamının Devlet memurları için belirlenen aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık brüt ödenek verilir..." hükmünü getirmiştir.

Buna göre; belediye encümeni başkanlığı sıfatıyla belediye başkanlarına 1.1.2019 - 30.6.2019 tarihleri arasında nüfusu;

Beldenin Nüfusu	Gösterge	Katsayı	Brüt Ödenek
0 - 10.000	3.500	0,130597	457,09
10.001 - 50.000	4.500	0,130597	587,69
50.001 - 200.000	6.000	0,130597	783,58
200.001'den fazla	7.500	0,130597	979,48

TL tutarda aylık brüt ödenek verilecektir.

Encümenin memur üyelerine de, bu tutarların yarısı ödenecektir.

3. BELEDİYE BAŞKANLARININ HARCIRAHİ

Belediye başkanları görevleri ile ilgili olarak gerek yurt içinde ve gerekse yurt dışında seyahat edebilmektedirler. Ancak, 5393 sayılı Yasada belediye başkanlarının harcırahlarını düzenleyen bir hüküm yer almamıştır.

Bilindiği üzere, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan kamu görevlilerinin, bir görevin yerine getirilmesi amacıyla sürekli ya da geçici olarak görev

yerlerinden ayrılmaları halinde yol giderleri ve yevmiyeleri 6245 sayılı Harcırah Kanunu'na göre ödenmektedir.

Yürürlükteki mevzuata göre, belediye başkanları devlet memuru olmamakla birlikte, gördükleri hizmet karşılığında ödenek alan bir tür kamu hizmetlileri olarak kabul edilmektedir. Harcırah Kanunu'nun uygulamasında kurumlarında yalnız ödenek karşılığında çalışanlar "hizmetli" grubunda sayıldığından, belediye başkanları da 6245 sayılı Harcırah Yasası hükümlerine tabidir. Bu nedenle, belediye başkanlarının belediye hizmetleriyle ilgili olarak yapacakları gerek yurt içi ve gerekse yurt dışı seyahatleri dolayısıyla kendilerine 6245 sayılı Yasa uyarınca harcırah verilir.

3.1. Belediye Başkanlarının Yurtiçi Harcırahları

6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 7 nci maddesinin 2 nci fıkrasında, "Hizmetlilerin harcırahi, almakta oldukları aylık ücret ve ödeneklerine.....en yakın Devlet memuru aylık tutarı üzerinden hesaplanır. Şu kadar ki (ödenek mukabili çalışanlar hariç) bunların harcırahları hiçbir suretle 4 üncü derecedeki memurlara verilen miktarı geçemez." denilmektedir.

Belediye başkanları kamu hizmetlisi sıfatıyla bu hükme tabidirler. Belediye başkanları Harcırah Kanunu uygulamasında nüfus ve statülerine bakılmaksızın tüm belediye başkanları en yüksek Devlet memuru gibi 51,60 TL harcırah gündeliği alacaklardır.

2019 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli (H) cetvelinde, 1.1.2019 - 31.12.2019 tarihleri arasında memur ve hizmetlilere verilecek günlük harcırah

miktarları aşağıda belirtildiği gibi tespit edilmiştir:

Ek Gösterge/Kadro Dereceleri	Günelik Miktarı (TL)
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek kadrolarda bulunanlara(1)	51,60
b) Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlara	48,15
c) Ek göstergesi 3000 (dahil) -5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlara	45,20
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlara	39,85
e) Aylık/kadro derecesi 5 - 15 olanlara	38,75

(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 %50 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 günü için ise müstehak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.

Ayrıca, Harcırah Yasası'nın 33 üncü maddesine 5335 sayılı Yasa'nın 4 üncü maddesi ile eklenen (d) fıkrasında; "... yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücreti belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında on gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü uyarınca, belediye başkanlarına diğer kamu görevlilerine olduğu gibi, yemek ve yatmak gideri için ödedikleri gündeliğin dışında, otellerde konaklama yapmaları ve ödedikleri konaklama giderini belgelendirilmesi durumunda, belge bedelini aşmamak ve her defasında 10 gün ile sınırlı olmak koşuluyla gündeliklerinin tamamına kadar bir tutarın ayrıca ödenmesi sağlanmıştır.

Örnek : Afyonkarahisar'ın Dinar İlçesinden bir belediye başkanı resmi bir

toplantıya katılmak üzere 12 gün süreyle geçici görevle Ankara'ya gitmiş ve 12 gün boyunca günlüğü 100 TL'den bir otelde kalmış ve dönüşünde 1.200 TL'lik faturayı kurumuna ibraz etmiştir. Bu belediye başkanına ödenecek geçici görev yolluğu ne kadardır?

Veriler :

Günelik:	51,60 TL
Otobüs Ücreti:	50,00 TL
Taksi (Dinar):	15,00 TL
Taksi (Ank.):	30,00 TL
Konaklama Ücreti:	100,00 TL

Hakediş :

1. Günelik	619,20 TL
Görev gündeliği	
(12 gün x 48,25) :	= 619,20 TL
2. Yol gideri	190,00 TL

a) Taksi

(gidiş - dönüş) : $15 \times 2 = 30$ TL

b) Otobüs

(gidiş - dönüş) : $50 \times 2 = 100$ TL

c) Taksi (gidiş - dönüş) : $30 \times 2 = 60$ TL

3. Konaklama gideri: 825,60 TL

İlk 10 gün için

$(51,60 \times 1,5 = 77,40 \times 10) = 774,00$ TL

İzleyen 2 gün için

$(51,60 \times 0,5 = 25,80 \times 2) = 51,60$ TL

12 günlük konaklama bedeli: 825,60 TL

Belgelendirilen konaklama bedeli

$(12 \text{ gün} \times 100) = 1.200$ TL

Konaklama bedelinin ödenmesinde, belgelendirmek ve belge bedelini aşma-

mak kaydıyla görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si esas alınacağından, konaklama bedeli 1.200 TL değil 825,60 TL ödenecektir.

4. Toplam yolluk tutarı 1.634,80 TL

Belediye başkanları yurt içi ve yurt dışı gezilerini uçakla da yapabilirler. Bu konuda 6245 sayılı Yasa'nın 2562 sayılı Yasa'yla değişik 6 ncı maddesine göre; harcırah, bu Yasada aksine hüküm bulunmadıkça gidip gelmeye en uygun ve kullanılması mutad olan yol ve taşıt araçları üzerinden verileceğine amir olduğundan, belediye başkanları gerek gördükleri zaman uçakla seyahat edebileceklerdir.

3.2. Belediye Başkanlarının Yurt Dışı Harcırahları

Yukarıda ifade ettiğimiz gibi, belediye başkanları, belediye hizmetleri ile ilgili olarak yurt içinde seyahat edebildikleri gibi, yurt dışı seyahatinde de bulunabilirler. Ancak belediye başkanlarının, belediye hizmetleriyle ilgili olarak yurt dışına gidebilmeleri için belediye meclisinden izin almaları ve İçişleri Bakanlığına iletilmek üzere ilgili valiliğe bilgi vermeleri gerekmektedir. Aksi halde, bu türlü seyahatler için harcırah almaları mümkün değildir.

Belediye başkanlarının da tabii olduğu yurt dışı geçici ya da sürekli görev yolculukları ile ikametlerde verilecek gündeliklerin miktarı, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 34 üncü maddesinde gösterilmiştir. Buna göre, anılan Yasa gereği verilecek yurt dışı gündeliklerinin miktarı, gidilecek ülkeye, memur ve hizmetli-

lerin aylık veya ücret tutarları ile görevin mahiyetine göre, mali yıl itibariyle ve Maliye Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilmektedir.

Yurtdışı Gündeliklerine Dair Karar² hükümlerine göre, yurt dışına her çıkışta seyahat ve ikamet süresinin ilk 10 günü için ödenecek gündelikler % 50 artırımlı suretiyle hesaplanır. Buna göre; **geçici görevle örneğin 12 gün süre ile Almanya'ya giden bir belediye başkanının harcırahı:**

1 günlük gündeliğin %50 artırımlı tutarı: $111 \times \%50 = 55,5$

1 günlük artırımlı yurtdışı gündelik toplamı: $111 + 55,5 = 166,5$

İlk 10 gün için: $166,5 \times 10 = 1.665$

Geri kalan 2 günlük gündelik tutarı: $2 \times 111 = 222$

Toplam = 1.887 Euro'dur.

Tabloda görüldüğü üzere, belediye başkanına ödenecek 12 günlük toplam gündelik tutarı 1.887 Euro'dur.

Ayrıca, ilk on gün ile sınırlı olmak kaydıyla yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri fatura ile belgelendirilenlere, faturada gösterilen günlük yatak ücretinin yukarıdaki şekilde artırımlı olarak hesaplanan gündeliklerinin %40'ını aşması halinde, aşan kısmın %70'i ayrıca ödenir. Ancak, yatacak yer temini için ödenecek günlük ilave miktar, hesaplanan gündeliklerin %70'ini geçemez. (Hükümeti temsilen kararname ile görevlendirilenler için bu miktar %80'dir.).

² Yurtdışı Gündeliklerine Dair Karar, 16.02.2018 tarih ve 30334 sayılı R.G.de yayımlanmıştır.

Hangi araçla (uçak vs.) gidip gelmişse, onun parası da ayrıca ödenecektir.

4. BELEDİYE BAŞKANLARINA UYGULANACAK EK GÖSTERGE VE TAZMİNATLAR

4.1. Ek Gösterge

Belediye başkanlarının emeklilikleri ile ilgili bir yasa da 2898 sayılı Yasa'dır. 1.1.1984 tarihinde yürürlüğe giren bu yasayla belediye başkanlarına yeni bir imkan daha getirilmiştir. 5434 sayılı Emekli Sandığı Yasası'na 1983 yılında 2898 sayılı Yasa ile eklenen Ek 48 inci Maddesinin 18.5.1994 tarih ve 527 sayılı KHK ile değişik (b) bendinde; "Belediye başkanı olarak iştirakçilikleri devam edenlere, genel idare hizmetleri sınıfında görev yapan genel müdürler için belirlenen ek gösterge rakamını ve öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi geçmemek üzere, emekli keseneklerine esas aylık dereceleri itibarıyla **mülki idare amirliği sınıfı için tespit edilen ek gösterge rakamları uygulanır.** Bu fıkralara girenlerden daha önce personel kanunlarına göre aylık almış iştirakçilere uygulanacak ek göstergeler, önceki görevleri için tespit edilmiş ek göstergelerden aşağı olamaz." hükmü mevcuttur.

Devlet memurları için derecelere göre uygulanacak ek göstergeler, en son 18.5.1994 tarih ve 527 sayılı KHK'nin 3 üncü maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43 üncü maddesine eklenen I sayılı Cetvelde gösterilmiştir. Bu Cetvele göre, mülki idare amirliği sınıfı için **1.1.1995 tarihinden itibaren uygulanmakta** olan ek göstergeler (dolayısıyla belediye başkanlarını da kapsayacak ek göstergeler) aşağıya çıkarılmıştır.

Unvanı	Derece	Ek gösterge
a) Müsteşar, Vali	1	7600
d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da; yukarıda sayılanlar dışında kalanlar (1 inci derecenin kademelerinden aylık alanlar için Genel İdare Hizmetleri Sınıfında aynı görev unvanları için belirlenen ek gösterge rakamlarından düşük olmak üzere)	1/4	4800
	1	4000
	2	3600
	3	3000
	4	2300
	5	2200
	6	1600
	7	1500
	8	1300
	9	1150

Bu ek göstergelerle, belediye başkanlarının emekli olması halinde daha yüksek emekli maaşı alması sağlanmıştır.

Emekli Sandığı'na tabi olan belediye başkanlarından emekli aidatı kesilirken bu rakamların da göz önünde bulundurulması gerekir. Emeklilik derecesi 10 - 15 inci dereceli olanlar için ek gösterge yoktur.

4.2. Makam Tazminatı, Temsil veya Görev Tazminatı

5393 sayılı Yasa'nın 85 inci maddesinin ikinci fıkrası ile 5434 sayılı Yasa'nın Ek 68 inci maddesinin dördüncü fıkrası değiştirilerek, belediye başkanlarına yeni bir mali olanak daha yaratılmıştır.

Buna göre; "Sandıkça emekli aylığı bağlanan büyükşehir belediye başkanlarına 7000, il belediye başkanlarına 6000, ilçe ve ilk kademe belediye başkanlarına 3000, diğer belediye başkanlarına 1500 gösterge rakamı üzerinden, bu maddede belirtilen usul ve esaslar dahilinde makam tazminatı, buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı ödenir. Bu tazminatlar ilgililere ödendikçe iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil olunur. Bi-

rinci fıkrada öngörülen iki yıllık sürenin hesabında iştirâkçi olup olmadıklarına bakılmaksızın belediye başkanı olarak geçen sürelerin tamamı dikkate alınır.”

Bu madde hükmü ile; Emekli Sandığına emekli aylığı bağlanan; **belediye başkanlarına** ödenecek makam tazminatı ve buna bağlı olarak temsil/görev tazminat gösterge rakamları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2 : Belediye Başkanları Tazminat Göstergeleri

Belediye Başkanları	Makam Tazminatı	Temsil Tazminatı	Görev Tazminatı
Büyükşehir belediye başkanı	7.000	17.000	-
İl belediye başkanı	6.000	-	15.000
İlçe belediye başkanı	3.000	-	9.000
Diğer belediye başkanı	1.500	-	7.500

Söz konusu Yasa hükmüne göre; emekli belediye başkanlarına yukarıdaki gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda tazminat ödenecektir.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanun'un Geçici 4 üncü maddesinin onuncu fıkrası gereğince, Kanunun yürürlük tarihinden önce, seçimler sonucunda belediye başkanı olarak görev yapmış olup, sosyal güvenlik kanunlarına göre emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta olanlar ile daha sonra emekli olacıklardan 5434 sayılı Kanunun mülga 39 uncu maddesindeki şartları yerine getirenlere, yine 5434 sayılı Kanunun mülga ek 68 inci maddesinde belirtilen şartlar da dikkate alınarak, emsali belediye başkanının almakta olduğu

makam tazminatı ve buna bağlı olarak temsil veya görev tazminatı tutarının almakta oldukları emeklilik veya yaşlılık aylıklarına ilâve edilmek suretiyle ödeneceği öngörülmüştür.

Bu düzenleme ile, bu haktan Emekli Sandığı'ndan emekli olan belediye başkanlarıyla aynı koşulları taşıyan SSK ve Bağ-Kur emeklisi belediye başkanlarının da yararlandırılması olanağı getirilmiştir.

Ancak, söz konusu tazminatların ödenmesi için;

- 2008/Ekim tarihinden önce belediye başkanı olarak görev yapmış olmaları veya halen bu görevi yapıyor olmaları, bu görevlerine seçimle gelmeleri ve bu görevlerini en az iki yıl sürdürmeleri,

- Kadın ise 58, Erkek ise 60 yaş ve 9000 gün veya kadın ve erkek için 61 yaş ve 5400 gün şartlarını yerine getirmeleri, gerekmektedir.

Görüldüğü üzere, 1.1.2008 tarihinden önce belediye başkanlığı görevinde bulunanlara da bu tazminatlardan yararlanma olanağı sağlanmıştır. Buna göre, Ekim 2008'den önce belediye başkanlığı görevinde bulunan kişiler, kamu görevleriyle birlikte veya tek başına bu görevlerde **en az iki yıl** bulunmaları ve aşağıda belirtilen hizmet süresi ve yaşa sahip olmaları durumunda tazminat hakkından yararlanacaklardır.

Tablo 3 : Belediye Başkanları Tazminat Hakediş Süreleri

Belediye Başkanı	Hizmet Süresi	İş günü	Yaş (Dolurmuş)
Kadın	15 yıl	5400	61
Erkek	15 yıl	5400	61
Kadın	25 yıl	9000	58
Erkek	25 yıl	9000	60

Bu haktan yararlanmak isteyen emekli ve hak sahiplerinin belediye başkanlığı yaptıklarını gösterir belge ibraz etmeleri gerekmekte olup, bu kapsamda belediye-since düzenlenecek belgenin ayrıca valilikçe onaylanmasını müteakip, Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilmesi gerekmektedir.

Bu koşulları taşımayanlar ise, sigortalılık sürelerini artırarak veya yaşlarını bekleyerek, aranan koşulları sağladıkları tarihten itibaren söz konusu haktan yararlanabileceklerdir.

Tablo 4 : Belediye Başkanlarının Tazminat Tutarları

Belediye Başkanlığı	Makam Tazminatı	Makam Tazminatı Tutarı	Temsil/Görev Tazminatı	Temsil/Görev Tazminatı Tutarı	Toplam Brüt Taz. Tutarı
Büyükşehir Bel. Bşk.	7.000 x 0,130597	914,18	17.000 x 0,130597	2.220,15	3.134,33
İl Belediye Başkanı	6.000 x 0,130597	783,58	15.000 x 0,130597	1.958,96	2.742,54
İlçe Belediye Bşk.	3.000 x 0,130597	391,79	9.000 x 0,130597	1.175,37	1.567,16
Belde Belediye Bşk.	1.500 x 0,130597	195,90	7.500 x 0,130597	979,48	1.175,38

(*) İlk kademe belediye başkanları, 5434 sayılı Yasa'nın Ek 68 inci maddesine, 5393 sayılı Yasa'nın 85 inci maddesiyle eklenen fıkra hükmü gereğince, 01.08.2005 tarihinden itibaren ilçe belediye başkanları ile aynı düzeyde makam tazminatından yararlandırılmaktadırlar.

Bu kapsamda halen emekli belediye başkanlarına 2019 yılının birinci altı aylık döneminde ödenecek makam, temsil

veya görev tazminat miktarları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Bu tazminatlar, ilgililere ödendikçe iki ay içinde faturası karşılığında Hazine'den tahsil olunur. Bu tazminata hak kazanmak için öngörülen iki yıllık sürenin hesabında iştirâkçi olup olmadıklarına bakılmaksızın belediye başkanı olarak geçen sürelerin tamamı dikkate alınır.

Bu tazminatlar, SSK ve Bağ-Kur emeklilerinden gerekli prim günü ve yaşa sahip olanlara 1 Ekim 2008'den itibaren, bu koşulları sağlamayanlara ise sağladıkları tarihten itibaren, iki yıl belediye başkanlığı yapmış olma koşulu da dikkate alınarak emsali belediye başkanları gibi emeklilik veya yaşlılık aylıklarına ilave edilerek ödenecektir.

5. SONUÇ

Belediye başkanları, gördükleri hizmet karşılığında "ödenek" almaktadırlar.

Belediye başkanı ödenekleri, başkanın görevli, izinli ve hasta bulunduğu sürelerde ödeneği kesilmez.

Belediye başkan ödenekleri, beldenin nüfusuna göre belirlenen gösterge rakamının Devlet memurları için belirlenen **aylık katsayı** ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık brüt ödenek ödenmektedir.

Belediye başkanları, 5393 sayılı Kanun'un 32 nci maddesine göre meclis ve komisyon toplantılarına katıldıkları günler için "**huzur hakkı**" ve bu Kanunun 36 ncı maddesine göre de encümen toplantılarına katılması nedeniyle "**encümen ödeneği**" almaktadır.

Bu kapsamda, belediye başkanlarına meclis başkanı sıfatıyla meclis toplantılarına katıldığı her gün için, kendisine ödenmekte olan brüt ödeneğin günlük tutarının 1/3'ünü geçmemek üzere meclis tarafından belirlenecek miktarda huzur hakkı ödenmektedir. Yine, belediye başkanlarına beldelerin nüfusu baz alınarak aylık brüt ödenek verilmektedir.

Belediye başkanları görevleri ile ilgili olarak gerek yurt içinde ve gerekse yurt dışında seyahat edebilmektedirler. Bu durumda, kendilerine harcırah ödenmektedir. Ayrıca, belediye başkanlarının Ek Gösterge hakları ile Makam Tazminatı, Temsil veya Görev Tazminatları bulunmaktadır.



LİMİTED ŞİRKET OLARAK KURULAN MAHALLİ İDARE ŞİRKETLERİNİN ANONİM ŞİRKETE DÖNÜŞTÜRÜLMESİ

Mustafa YAVUZ*

* Gümrük ve Ticaret Uzmanı

1. GİRİŞ

Mahalli idareler (belediyeler ve il özel idareleri), kendilerine verilen görev ve hizmet alanlarında, ilgili mevzuatta belirtilen usullere uymak suretiyle şirket kurabilmektedir. Mahalli idare şirketleri, tüzel kişiliğe ve bağımsız bütçeye sahip, mahalli idarelerin kendilerine verilen görev ve hizmet alanında faaliyet göstermek üzere bu idareler tarafından kurulan veya iştirak olunan özel hukuk hükümlerine tabi sermaye şirketleridir.

Mahalli idareler esas itibariyle şirket kurmak veya kurulu şirkete ortak olmak suretiyle bir şirketin (anonim ya da limited şirketin) ortağı olabilirler. Ancak bahsi geçen usuller, uzun süreç gerektiğinden (Cumhurbaşkanı izninin alınması

gibi¹) ve sonucu belli olmayan prosedüre tabidir. Bu bağlamda mahalli idareler, son yıllarda genellikle yeni bir şirket kurmaktan ya da kurulu bir şirkete ortak olmaktan ziyade, Cumhurbaşkanını iznini gerektirmeyen hibe yoluyla bir sermaye şirketinin paylarını kısmen veya tamamen devralmak suretiyle şirket sahibi olmayı tercih etmektedir.² Hibe yoluyla en çok edinilen şirket türü ise limited şirket-

¹4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 26/4. maddesi gereğince, belediyeler ve diğer mahalli idareler ile bunların kurdukları birlikler tarafından ticari amaçla faaliyette bulunmak üzere ticari kuruluşlar kurulması, mevcut veya kurulacak şirketlere sermaye katılımında bulunulması için Cumhurbaşkanından izin alınması şarttır.

² Mustafa Yavuz, Mahalli idare şirketlerinin Kurulma Usulü, Mali Yönetim ve Denetim Dergisi, Mayıs-Haziran 2016, S.97, s.79.

lerdir. Zira bu şirketlerin asgari sermaye miktarı anonim şirketlere nazaran beşte bir oranında daha azdır. Ancak mahalli idareler, limited şirketi bedelsiz ve hibe olarak kabul ettikten sonra genellikle kısa zaman içerisinde mevzuat kolaylıklarından yararlanmak, ortaya çıkan ihtiyaçları gidermek ve daha çok kişiye yönetim kurulu üyeliği verebilmek ve ayrıca anonim şirketlerin kamuoyu nezdindeki itibarından yararlanmak için tür değişikliğine gitmektedir (limited şirketi anonim şirkete dönüştürmektedir).

İşte bu çalışmada, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu³ (TTK) hükümleri çerçevesinde, limited şirket olarak kurulan mahalli idare şirketlerinin⁴ anonim şirkete dönüştürülmesi tüm yönleriyle ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

2. ANONİM ŞİRKETE DÖNÜŞÜM İÇİN YAPILMASI GEREKEN İŞLEMLER

Ticaret şirketlerinde ve dolayısıyla mahalli idare şirketlerinde tür değiştirmeye ilişkin usul, esas ve kurallar, TTK'nın 180. ilâ 190. maddelerinde düzenlenmiştir. Tür değiştirmede, yeni türün kuruluşuna ilişkin hükümler uygulanır. Tür değiştirmede yapılması gereken işlemler aşağıda sistematik olarak izah edilmiştir.

2.1. Anonim Şirketin Esas Sözleşmesinin Düzenlenmesi

Türü geçişecek olan mahalli idare şirketi kendi içinde gereğinde ortaklarla

yapacağı görüşmeler sonunda dönüşeceği türü belirler. Bu görüşmelerle ilgili TTK'da herhangi bir hüküm bulunmadığı için görüşmeler belli bir kurala tabi değildir; dolayısıyla sonuçlarının bir belgeye bağlanmasına lüzum yoktur. Ancak mahalli idare şirketlerinde en çok tercih edilen tür değiştirme yöntemi limited şirketin anonim şirkete dönüşmesidir. Dönüşülecek tür saplanınca şirket sözleşmesinin kuruluş maddesinde (1. maddede), dönüşülecek yeni şirketin (anonim şirketin) eski türdeki şirketin devamı olduğu, şirketin borç ve yükümlülükleri ile alacak ve haklarının aynen devam ettiği belirtilir.⁵

2.2. Yıllık Bilançonun ve Gereğinde Ara Bilançonun Çıkarılması

Tür değiştirme bir bilanço temelinde gerçekleşir. Söz konusu bilanço tür değiştiren mahalli idare şirketinin son yıllık bilançosudur. Ancak, bilanço gününüyle tür değiştirme raporunun düzenlendiği tarih arasında altı aydan fazla zaman geçmişse veya son bilançonun çıkarıldığı tarihten itibaren şirketin malvarlığında önemli değişiklikler meydana gelmişse ara bilanço çıkarılması gerekir (TTK md. 184/2). Faaliyet yılının yarısından fazlasının idrak edilmiş olması, son yıllık bilançodaki değer ve sonuçların tür değiştirme bilançosuna esas kabul edilebilmesi olanağını ortadan kaldırır. Çünkü altı ayı aşan faaliyet, eski bilançonun değer ve sonuçlarını olumlu veya olumsuz yönde değiştirir. Durumu tam olarak görebilmek ve tür değiştirmeyi hesaba yapılandırabilmek için yeni bir bilanço gereksinim vardır. Faaliyet yılı içinde

³ 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu, 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁴ Çalışmanın bundan sonraki kısmında geçen "mahalli idare şirketleri" ibaresi ile "limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketleri" kastedilmiştir.

⁵ Ünal Tekinalp, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s.681.

çıkarıldığında bu bilanço ara bilançodur. Altı aylık süre geçmemiş bile olsa ara bilanço düzenlenmesini gerektiren ikinci sebep mahalli idare şirketinin malvarlıklarında önemli bir değişikliğin meydana gelmesidir.

Ara bilanço, yıllık bilanço ile ilgili hüküm ve ilkeler uygulanır. Ancak ara bilanço için fiziki envanterin çıkarılması gerekli değildir. Ayrıca ara bilanço için son bilançoda kabul edilen değerlemeler, sadece ticari defterdeki hareketler ölçüsünde değiştirilir; amortismanlar, değer düzeltmeleri ve karşılıklar ile ticari defterlerden anlaşılmayan işletme için önemli değer değişiklikleri de dikkate alınır. Yeri gelmişken belirtelim ki, son bilanço ve gerektiğinde ara bilançonun, mahalli idare şirketi bağımsız denetime tabi ise denetçi tarafından, denetime tabi değilse şirketin müdürü/müdürleri tarafından onaylanması şarttır.

2.3. Yeni Türün (Anonim Şirketin) Kuruluşuna İlişkin Hükümlere Uyulması

Tür değiştirmede, yeni türün kuruluşuna ilişkin hükümlere uyulması zorunludur. Bu kuralın sebebi, ticaret şirketlerinin kuruluşuna ilişkin özel hükümlerinin tür değiştirmek suretiyle dolanılmasını önlemektir. Bu kapsamda, anonim şirkete dönüşen mahalli idare şirketinin, anonim şirketin kuruluşu için gerekli şartları ayrıca yerine getirmesi gerekir. Bu kapsamda,

- En az sermaye tutarı; limited şirketlerde 50 bin TL, anonim şirketlerde ise 250 bin TL'dir. Eğer ki, anonim şirkete dönüşmek isteyen mahalli idare şirketinin sermayesi 250 bin TL'den az ise bu şirketin aynı zamanda sermaye artırımını da yapması gerekir.

- Sermaye artırımını yapılması durumunda nakden taahhüt edilen pay bedellerinin en az %25'inin tescilden önce ödenmesi şarttır. Nakdi ödemeler, 5411 sayılı Bankacılık Kanununa bağlı bir bankada, dönüşülmekte olan anonim şirket adına açılacak özel bir hesaba, sadece şirketin kullanabileceği şekilde yatırılır (TTK md. 344).

- Anonim şirketlerin kuruluşu sırasında kural olarak Ticaret Bakanlığında izin alınması gerekmemektedir. Ancak, anılan Bakanlıkça bir Tebliğle⁶ belirlenmiş olan anonim şirketlerin kuruluşunda Ticaret Bakanlığında izin alınması şarttır. Bu bağlamda, mahalli idare şirketinin dönüşeceği anonim şirketin faaliyet alanı ilgili Tebliğ kapsamına girmekte ise tür değiştirme için adı geçen Bakanlıktan izin alınır. Ancak, bu kapsamda olmayan anonim şirketler için Ticaret Bakanlığında izin talebinde bulunulmaz ve izin alınmaz.

Bunun yanında, TTK md. 184/1'de sermaye şirketlerinde ortakların asgari sayısına, aynı sermaye konulmasına ve kurucuların şirket sözleşmesini imzalamalarına ilişkin hükümlerin tür değiştirmede uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, tür değiştirmede söz konusu hususlara

⁶ Kuruluş ve Esas Sözleşme Değişikliği İzne Tabi Anonim Şirketlerin Belirlenmesine İlişkin Tebliğ, 15.11.2012 tarihli ve 28468 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu Tebliğin 4. maddesi gereğince; bankalar, finansal kiralama şirketleri, faktöring şirketleri, tüketici finansmanı ve kart hizmetleri şirketleri, varlık yönetim şirketleri, sigorta şirketleri, anonim şirket şeklinde kurulan holdingler, döviz büfesi işleten şirketler, umumi mağazacılıkla uğraşan şirketler, tarım ürünleri lisanslı depoculuk şirketleri, ürün ihtisas borsası şirketleri, bağımsız denetim şirketleri, gözetim şirketleri, teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketleri, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa tabi şirketler ile serbest bölge kurucusu ve işleticisi şirketlerin kuruluşları ve esas sözleşme değişiklikleri Ticaret Bakanlığının iznine tabidir.

ilişkin anonim şirket işlemlerinin yerine getirilmesi şart değildir.

2.4. Tür Değişikliği Planının Düzenlenmesi

Tür değiştiren mahalli idare şirketinin müdürleri tarafından bir tür değişikliği planı düzenlenir. Plan yazılı şekilde yapılır ve ayrıca planın genel kurul tarafından onaylanması şarttır. Tür değişikliği planı; mahalli idare şirketinin tür değişikliğinden önceki ve sonraki ticaret unvanını, merkezini ve yeni türe ilişkin ibareyi, anonim şirketin esas sözleşmesini ve ortakların tür değişikliğinden sonra sahip olacakları payların sayısını, cinsini ve tutarını veya tür değişikliğinden sonra ortakların paylarına ilişkin açıklamaları içerir (TTK md. 185).

Yukarıda belirtilen kayıtlar tür değişikliği planında bulunması gereken asgari kayıtlardır ve duruma göre plana başka kayıtlar da eklenebilir. Örneğin, tür değişikliği ile anonim şirkette bazı paylara özel haklar tanınıyorsa bunlar hakkında raporda hüküm bulunabilir.

2.5. Tür Değişikliği Raporunun Hazırlanması

Tür değişikliğine giden mahalli idare şirketinin müdürlerince tür değişikliği hakkında yazılı bir rapor hazırlanır (TTK md. 186/1). Bu raporun amacı, türünü değiştiren mahalli idare şirketinin ortaklarına tür değişikliği konusunda bilgilendirmektir. Tür değişikliği raporunun düzenlenmesi mahalli idare şirketinin büyük ölçekli olması halinde zorunlu iken, küçük ve orta ölçekli olması halinde ihtiyaridir. Nitekim bu hususta TTK'nın 186/3. maddesi "*Tüm ortakların onaylanması halinde küçük ve orta ölçekli*⁷ şirketler tür

değişikliği raporunun düzenlenmesinden vazgeçebilirler." hükmünü havidir. Kanun koyucu, küçük ve orta ölçekli şirketler için tüm ortaklarının onaylanması şartı ile tür değişikliği raporunun düzenlenmesinden vazgeçilebilmesine imkân sağlamış ve bu hususta küçük ve orta ölçekli mahalli idare şirketlerine kolaylık getirmiştir.

Diğer taraftan tür değişikliği raporu; aydınlatıcı, gerekçeli ve tatmin edici açıklamaları içermelidir. Bu çerçevede tür değişikliği raporunun düzenlenmesi halinde bu raporda; tür değişikliğinin amacı ve sonuçları, yeni türe ilişkin kuruluş hükümlerinin yerine getirilmiş bulunduğu, yeni şirket sözleşmesi, tür değişikliğinden sonra ortakların sahip olacakları paylara dair değişim oranı, varsa ortaklar ile ilgili olarak tür değişikliğinden kaynaklanan ek ödeme ile diğer kişisel edim yükümlülükleri ve kişisel sorumluluklar ve ortaklar için yeni tür dolayısıyla doğan yükümlülükler hukuki ve ekonomik yönden açıklanır ve gerekçeleri gösterilir.

2.6. Tür Değişikliğinin Denetimi

Tür değiştiren mahalli idare şirketinin tür değişikliği planının, tür değişikliği raporunun ve tür değişikliğinde esas alınan bilançonun işlem denetçisine denettirtilmesini öngören ve işlem denetçisi tarafından yapılacak denetimin asgari içeriğini düzenleyen TTK'nın 187. maddesi,

nüshasında yayımlanan ve 7297 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliğinde küçük işletme, yıllık çalışan sayısı 50 kişiden az olan ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 100.000.000 TL'yi aşmayan işletmeler; orta büyüklükteki işletmeler ise 250 kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri 500.000.000 TL'yi aşmayan işletmeler şeklinde tanımlanmıştır.

⁷ Resmi Gazetenin 25.05.2023 tarihli ve 32201 sayılı

6335 sayılı Kanun⁸ ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ortaya çıkan boşluk ise Ticaret Sicili Yönetmeliği⁹ (Yönetmelik) ile giderilmeye çalışılmıştır. Anılan Yönetmeliğin 130. maddesine göre, tür değişikliği yapan mahalli idare şirketinin sermayesinin ödenip ödenmediği, karşılıksız kalıp kalmadığı, şirket özvarlığının tespiti ve şayet mahalli idare şirketinin tapu, gemi ve fikri mülkiyet sicilleri ile benzeri sicillerde kayıtlı malvarlığının bulunması halinde bunların gerçeğe uygun değerlerinin tespiti YMM veya SMMM tarafından bir raporla tespit edilir. Bu raporun ya da tür değiştiren mahalli idare şirketi bağımsız denetime tabi ise denetçinin bu tespitlere ilişkin raporunun tescil başvurusunda ticaret sicili müdürlüğüne verilmesi zorunludur.

2.7. Tür Değiştirmeye Dair Belgelerin Ortakların İncelemesine Sunulması

Tür değiştiren mahalli idare şirketi, genel kurulda karar alınmasından otuz gün önce merkezinde, tür değiştirme planını, tür değiştirme raporunu, son üç yılın finansal tablolarını ve varsa ara bilançoju ortakların incelemesine sunmakla yükümlüdür (TTK md. 188/1). Dolayısıyla söz konusu belgelerin genel kurul tarihinden en az 30 gün öncesinden hazırlanmış olması gerekir.

Ortakların istemeleri halinde, mahalli idare şirketinin merkezinde incelemeye hazır bulundurulmuş belgelerin kopyalarının bedelsiz olarak kendilerine verilmesi

⁸ 6335 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁹ Ticaret Sicili Yönetmeliği, 27.01.2013 tarihli ve 28541 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

zorunludur. Tür değiştiren şirket, ayrıca ortaklarını uygun bir şekilde inceleme haklarının bulunduğu hususunda bilgilendirir (TTK md. 188/2).

2.8. Tür Değiştirme Kararının Genel Kurul Tarafından Onaylanması

Mahalli idare şirketinin müdür veya müdürleri tür değiştirme planı ile yeni türün şirket sözleşmesini genel kurula sunar. Genel kurulun toplanabilmesi için ortakların inceleme hakkını kullanmaları amacıyla tanınan otuz günlük sürenin dolmuş olması şarttır. Mahalli idare şirketinin türünün değiştirilmesi hususu olağan genel kurulda görüşülebileceği gibi olağanüstü olarak toplanan genel kurulda da görüşülebilir. Tür değiştirme kararı genel kurulda, limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinde sermayesinin en az dörtte üçüne sahip bulunmaları şartıyla, ortaklarının dörtte üçünün kararıyla alınır (TTK md. 189/1-c). Bu oranda çoğunluğun kabul oyu kullanmaması halinde tür değiştirme kararı reddedilmiş olur.

2.9. Tür Değiştirmenin ve Yeni Şirket Sözleşmesinin Tescil ve İlanı

Tür değiştirme kararının şirket genel kurulunca onaylanması ile tür değiştirme hukuken gerçekleşmez. Genel kurulun onayı, tür değiştirmeye hazırlık aşamalarından sadece biridir ve tescile başvurulabilmenin şartıdır. Tür değiştirme, ticaret siciline tescil ile hukuki geçerlilik kazanır. Dolayısıyla tür değiştirmenin hüküm doğurması için tür değiştirmeye ilişkin kararın ticaret siciline tescil ettirilmesi gerekir. Tescil, tür değiştirme bakımından kurucu niteliktedir. Bu kapsamda, mahalli idare şirketinin müdürleri tür değiştirmeyi ve yeni şirketin sözleşmesini tescil ettirir (TTK md. 189/2). Tür değiştirme

kararının tescili için aşağıdaki belgeler bir dilekçe ekinde ticaret sicili müdürlüğüne verilir:

- Tür değiştirme planı.
- Tür değiştirme planının kabulüne ilişkin genel kurul kararının noter onaylı örneği.
- Mahalli idare şirketinin müdürleri tarafından hazırlanan tür değiştirme raporu veya küçük ve orta ölçekli şirketlerde tür değiştirme raporunun düzenlenmesinden tüm ortaklarca vazgeçilmesi halinde buna ilişkin belge,
- Bağımsız denetime tabi mahalli idare şirketlerinde denetçi tarafından diğer şirketlerde ise müdürler tarafından onaylanmış son bilanço ve gerektiğinde ara bilanço.
- Yeni türün kuruluşuna ilişkin gerekli belgeler.
- Tür değişikliği yapan mahalli idare şirketinin sermayesinin ödenip ödenmediğinin, karşılıksız kalıp kalmadığının, şirket özvarlığının tespitinin ve şayet şirketin tapu, gemi ve fikri mülkiyet sicilleri ile benzeri sicillerde kayıtlı malvarlığının bulunması halinde bunların gerçeğe uygun değerlerinin tespitinin yapıldığı YMM veya SMMM raporu ya da tür değiştiren mahalli idare şirketi denetime tabi ise denetçinin bu tespitlere ilişkin raporu.
- Tür değiştiren şirketin tapu, gemi ve fikri mülkiyet sicilleri ile benzeri sicillerde kayıtlı bulunan mal ve haklarının listesi, bunların kayıtlı olduğu siciller ile söz konusu mal ve hakların ilgili sicillerdeki kayıtlarına ilişkin bilgileri içeren beyan.
- Ticaret Bakanlığı veya diğer resmi kurumların iznine veya uygun görüşüne

tabi olunması halinde bu izin veya uygun görüş yazısı (Yönetmelik md. 130).

Tescil, eski türün sicil kaydı üzerinden yapılır. Tür değiştirmede, tür değiştiren mahalli idare şirketinin malvarlığına dâhil olan tapu, gemi ve fikri mülkiyet sicilleri ile benzeri sicillerde kayıtlı bulunan mal ve hakların yeni tür adına tescilinin gecikmeksizin yapılması amacıyla, sicil müdürlüğü tarafından yeni türün tescili ile eş zamanlı olarak ilgili sicillere derhal bildirilir. Son olarak tür değiştirme kararı Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan olunur.

3. SONUÇ

6102 sayılı Türk Ticaret Kanununda öngörülen esas ve sınırlamalar çerçevesinde ticaret şirketleri ve dolayısıyla mahalli idare şirketleri başka bir türe dönüşebilir. Bu kapsamda limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinin anonim şirkete dönüşmesi mümkündür.

Limited şirket şeklinde kurulan mahalli idare şirketlerinin anonim şirkete dönüşmesi için yapılması gereken işlemler; anonim şirketin esas sözleşmesinin tanzim edilmesi, yıllık bilançonun ve gereğinde ara bilançonun çıkarılması, yeni türün (anonim şirketin) kuruluşuna ilişkin hükümlere uyulması, tür değiştirme planının düzenlenmesi, tür değiştirme raporunun hazırlanması, belli hususlarda YMM veya SMMM tarafından rapor düzenlenmesi, tür değiştirmeye dair belgelerin ortakların incelemesine sunulması, tür değiştirme kararının genel kurul tarafından onaylanması ve tür değiştirmenin tescil ve ilan ettirilmesi şeklinde sıralanabilir.

Tür değişikliğine ilişkin TTK'da belirtilen usul ve süreçlere riayet edilmediği takdirde, hem tür değiştirme işleminin iptali

gündeme gelebilir, hem de mahalli idare şirketinin müdür/müdürleri ortaya çıkan zarar nedeniyle hukuki sorumlulukla karşı karşıya kalabilir. Tür değiştirme işlemine herhangi bir şekilde katılmış bulunanların hukuki sorumluluğuna gidilmemesi ve/veya tür değiştirmenin iptal davasına konu olmaması, davaya konu olsa bile iptal edilmemesi için tür değiştirmeye ilişkin olarak TTK'da öngörülen kurallara hassasiyetle riayet edilmesi mahalli idare şirketlerinin menfaatine olacaktır.

KAYNAKÇA

- 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.).
- 6335 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile Türk Ticaret Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı R.G.).
- Ticaret Sicili Yönetmeliği (27.01.2013 tarihli ve 28541 sayılı R.G.).
- **Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Yönetmeliği (25.05.2023 tarihli ve 32201 sayılı R.G.).**
- Kuruluşu ve Esas Sözleşme Değişikliği İzne Tabi Anonim Şirketlerin Belirlenmesine İlişkin Tebliğ (15.11.2012 tarihli ve 28468 sayılı R.G.).
- Tekinalp, Ünal, Sermaye Ortaklıklarının Yeni Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.
- Yavuz, Mustafa, Mahalli idare şirketlerinin Kurulma Usulü, Mali Yönetim ve Denetim Dergisi, Mayıs-Haziran 2016, S.97.



Salih ÇALAL*

* Ticaret Başmüfettişi

İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESHEDEN TARAFIN İHBAR TAZMİNATI İSTEMİ

1. Giriş

İş yaşamında ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi işçilerin en çok üzerinde durdukları konulardan biri olarak bilinmektedir. İşçilerin birçoğu, kıdem tazminatına hak kazandıkları zaman ihbar tazminatına da hak kazandıklarını düşünmekle birlikte, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ile ihbar tazminatına hak kazanma koşulları arasında önemli farkların bulunduğu bilinmemektedir. Bu nedenle pek çok kez kıdem tazminatına hak kazanılsa dahi ihbar tazminatı hakkı doğmamaktadır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, haklı nedenle fesihlerde ihbar tazminatına

hak kazanılması konusunda tereddütler yaşanmaktadır. Mevzuatta yer alan hükümler ile yargı kararları kapsamında yazımız içerisinde bahse konusu husus incelenecektir.

2. İhbar Tazminatına Hak Kazanılması

İş Kanunu'nun 8 inci maddesi iş sözleşmesini, "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlamıştır. Burada işçi ve işveren sözleşmenin tarafları olarak ortaya çıkmakta; işçi iş görme, işveren de ücret ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. İş sözleşmesi, işçinin bir ücret mukabilinde belli/belirsiz bir sürede emeğini işverenin hizmetine

tahsis ettiği ve işverenin denetimi altında çalışmayı kabul ettiği bir akittir. Hizmet edimi bir süre için yapılır. Zira iş sözleşmesi taraflar arasında sürekli bir borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir. Hizmet süresi tamamen belirli (3 ay, 2 yıl gibi) olabileceği gibi, belirsiz de olabilir.¹

Gerek 4857 sayılı İş Kanununda gerekse de Türk Borçlar Kanununda iş sözleşmeleri çeşitli açılardan ayrımlara tabi tutulmuştur. Bu ayrımlardan birisi de belirli-belirsiz iş sözleşmesi ayrıımıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11 inci maddesinin ilk fıkrasına göre iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Aynı hüküm uyarınca belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi işçi veya işverenin tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilebilir. Bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süre verilerek sona erdirilmesinde olduğu gibi, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işçi ya da işveren tarafından haklı nedenlerle süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de söz konusudur. İş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bu irade beyanına fesih bildirimidir. Fesih bildirim yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, kanunla bir takım şartlara ve sürelerle bağlanmıştır. İş Kanunu'nda gösterilen bildirim koşuluna uymadan işi terk eden işçi ya da aynı şekilde işçinin işine son veren işve-

ren, m.17/4 uyarınca kanundaki bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarını tazminat olarak ödemek zorundadır. Brüt ücret üzerinden hesaplanan bu tazminata ihbar tazminatı adı verilir.²

İş Kanunu 17/6 ncı maddesi gereği, ihbar tazminatının miktarı, ihbar öneli için işçinin hak edeceği giydirilmiş ücret; bu süre içinde çalışmış olsa idi elde edeceği ücret ve fazla çalışma gibi geçici (arızı) olmayan kanun veya sözleşmeyle sağlanmış olan para veya para ile değerlendirilmesi mümkün haklarının toplamı kadardır. Öğretide, bu ödemenin hukuki niteliği tartışılmış ve çoğunlukla ücret niteliğinde değil, usulsüz fesih sebebiyle kanundan doğan götürü bir tazminat niteliğinde olduğu görüşü kabul görmüştür. Yargıtay kararlarında öğretinin çoğunluk görüşü benimsenmektedir. "İhbar tazminatı", miktarı "ihbar önellerine ilişkin ücret" olarak kanunla belirlenen ve yasadan doğan götürü bir tazminat olarak nitelendirilmektedir. İş hukukunda "ihbar tazminatı", derhal fesih için haklı nedenler olmadığı durumda, iş sözleşmesini fesheden tarafın kanuni ihbar önellerine uymamasının, bir diğer deyişle usulsüz feshin hukuki yaptırımıdır.³

Yargıtay ihbar tazminatını, "belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır" şeklinde tanımlamaktadır. Ancak öde-

² Çakır, E. U. (2015), Vergi Hukuku Uygulamasında İhbar Tazminatı, V. Genç Vergi Hukukçuları Sempozyumu, Genç Hukukçular/Yeni Yaklaşımlar, Bursa, s.210.

³ Şişli, Z. ve Yangın, D. (2015), Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu, Hacettepe HFD, 4(2), s.80.

¹ Mortaş, A. ve Koç, M. (2010), İhbar Süresi ve Tazminatı, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:99, s.120-121.

nen bu tutarın gerçek manada bir tazminat olup olmadığı noktasında soru işareti mevcuttur. İhbar tazminatının hukuki nitelendirilmesinde, kıdem tazminatlarında olduğu gibi bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre ihbar tazminatının, kanundan doğan götürü bir tazminat olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. Diğer bir görüş açısından ihbar tazminatı, genel hükümlerde olduğu gibi herhalde bir zarar karşılığı olarak kabul edilmemiş, bildirim şartına gerektiği gibi uyulmasını sağlamak amacıyla birlikte, diğer taraf için bir zarar doğabileceğini de dikkate alarak bunu da karşılayacak çift karakterli özel bir tazminat olarak kabul edilmiştir. İhbar tazminatı, Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında "işsizlik tazminatı" olarak değerlendirilmektedir. Yargıtay'a göre bu tazminat, iş akdinin önel verilmeden feshi halinde işçinin yeni bir iş buluncaya kadar geçecek süre için ödemesi gereken bir tazminattır. Danıştay' a göre ise ihbar tazminatı adıyla yapılan ödemeler ücret olarak değerlendirilmektedir.⁴

3. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın İhbar Tazminatı İstemi

İş sözleşmesinin bildirimli fesihle sona erdirilmesinde Kanunda öngörülen usule uygun hareket edilmelidir. Bu usule uyulmamasının hukuki yaptırımını ise ihbar tazminatıdır. İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde öngörülen bildirim şartına uyulmamasının müeyyidesi de kanunda net olarak ortaya konulmuştur. Şöyle ki, bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ait ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Ancak, uygulama-

da ihbar tazminatını sadece işverenin ödemekle yükümlü bulunduğu ilişkin kanaat, halk arasında yerleşik olan yanlış bir kanaattir. İş sözleşmesinin feshinin ihbar suretiyle sona erdirilmesinde önemli olan, her iki tarafın, yani hem işverenin ve hem de işçinin ihbar öneline uymakla yükümlü olduğudur. Buna göre, ihbar öneline uymayan taraf, ister işveren ve isterse işçi olsun, karşı yana ihbar tazminatı ödemekle yükümlü tutulur.⁵

Bu bağlamda öncelikle iş sözleşmesinin 4857 sayılı Kanun'un 24 ve 25 inci maddesinde yazılı olan nedenlere dayanamaksızın feshedilmiş olması ve Kanun'un 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin Kanun'un 26 ncı maddesinde öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayandığı durumlarda ihbar tazminatına hak kazanmasına yönelik, Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin 24.01.2023 tarih ve E.2023/576 ve K.2023/1265 sayılı kararında; "İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine işçinin

⁴ Çakır, a.g.e., s.211-212.

⁵ Mortaş ve Koç, a.g.e., s.141.

mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. Dosya İçeriğine göre İlk Derece Mahkemesince yapılan yargılama sonucunda davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edildiği halde, ihbar Tazminatının iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu gözetilmeksizin davacı işçi lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olmuştur” hükmü verilmiştir.

Anılan karar, ihbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın fesih haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını belirterek uygulama açısından tereddütleri ortadan kaldıran bir durumu ortaya koymuştur. Nitekim anılan fesihlerde işverenin de ihbar tazminatı talep edemeyeceği açıktır.

4. Sonuç

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca, işçiyle işveren arasında imzalanmış olan belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı halinde, bu sözleşmenin sona ermesinden önce tarafların işyerinde işçinin kıdem süresine bağlı olan bir süre kadar önceden diğer tarafa haber vermesi gerekmektedir. Buna ihbar süresi -öneli- denilmektedir. İhbar süresi boyunca işçi işyerinde çalışacak ve bu süreye ilişkin ücreti de işveren tarafından ödenecektir. Söz konusu kanun maddesi işverene bu ihbar süresine ilişkin dönem ücretini işçiye peşin ödeyerek iş sözleş-

mesini derhal feshetme imkânı da vermiştir. Bu şekilde, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ödenen tutar ihbar tazminatı olarak adlandırılmaktadır.

İşçinin emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Bununla birlikte yargı kararlarında da gösterildiği üzere, ihbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın fesih haklı bir nedene dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün değildir.

Kaynakça

- Çakır, E. U. (2015), Vergi Hukuku Uygulamasında İhbar Tazminatı, V. Genç Vergi Hukukçuları Sempozyumu, Genç Hukukçular/ Yeni Yaklaşımlar, Bursa.
- Mortaş, A. ve Koç, M. (2010), İhbar Süresi ve Tazminatı, Mali Çözüm Dergisi, Sayı:99.
- Şişli, Z. ve Yangın, D. (2015), Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellere Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin “İhbar Tazminatı” Sorumluluğu, Hacettepe HFD, 4(2).



İDARİ YARGIDA İSTİNAF BAŞVURU MİKTARINI DÜZENLEYEN HÜKMÜN İPTALİ

Dr. Ufuk ÜNLÜ*

* Cumhurbaşkanlığı Denetçisi

1. Giriş

Bilindiği üzere idari istinaf mahkemesi, vergi ve idare mahkemeleri kararlarına karşı yapılan istinaf başvurularını inceleyerek uyumsuzluk hakkında karar veren asıl derece mahkemesidir. Öte yandan belirlilik ilkesi, yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir.

Bu yazımızda, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 18/6/2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanun'un 19. maddesiyle değiştirilen 45 inci maddesinin

(1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesi ile 8/6/2000 tarihli ve 4577 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesi ile değiştirilen ek 1 inci maddesinin, belirlilik ilkesi kapsamında anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmesine yönelik hususlar değerlendirilecektir.

2. İdari Yargıda İstinaf

İstinaf, ilk derece mahkemelerinin henüz kesinleşmemiş nihai kararlarının hem maddi hem de hukuki yönlerden denetlenerek, hukuka aykırılıkları ortadan kaldırmak için düzenlenmiş bir kanun yoludur. Mahkemeler tarafından verilen kararların düzeltilmesi, iyileştirilmesi veya iptal edilmesi, bir başka ve genel bir ifadeyle yeniden gözden geçirilmesi yargılama usullerinde

“kanun yolu” olarak belirtilen yöntemlerle sağlanmaktadır. Kanun yolları, yargılamadaki bir tarafın, kendi aleyhine olan hususlarda, nihai bir kararın yeniden gözden geçirilmesini ve bertaraf edilmesini sağlayan bir hukuki araçtır.¹

İstinaf sistemi, üç dereceli olarak faaliyet gösteren bir yargılama sistemidir ve kural olarak istinaf incelemesi sonucunda verilen kararlar kesin değil, üst mahkemenin yapacağı temyiz incelemesine tabidir. Son değişikliklerden önce idari yargıda mevcut olan sistem iki dereceliydi. Adli yargıda olduğu gibi idari yargıda da zaman içinde oluşan iş yükü fazlalığı idari yargıda istinaf yargı yolunu gündeme getirmiştir. İdari yargıda üç dereceli istinaf sisteminin oluşturulması ve idari yargının yeniden yapılandırılmasının Danıştay’ın ve ilk derece idari yargı mahkemelerinin yargı yükünü hafifleteceği ve dolayısıyla uyuşmazlıkların karara bağlanma süresini kısaltacağı ve yargılamayı çabuklaştıracağı, Danıştay ve ilk derece idari yargı mahkemelerinin daha isabetli kararlar vereceği, Danıştay’ın somut olayda adil karar verilmesi, hukukun geliştirilmesi, içtihat ve hukuk birliğinin sağlanma işlevini daha iyi yerine getireceği belirtilmektedir.²

28 Haziran 2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6545 Sayılı Türk Ceza Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6545 sayılı Kanun) ile adli yargıda yer alan istinaf

müessesesi idari yargı koluna da dâhil edilmiştir.

Makalemizin konusu kapsamında; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nun 18/06/2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanun’un 19 uncu maddesiyle değiştirilen 45 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasında; İdare ve vergi mahkemelerinin kararlarına karşı, başka kanunlarda farklı bir kanun yolu öngörülmüş olsa dahi, mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki bölge idare mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde istinaf yoluna başvurulabilir. Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.” hükmüne yer verilmiştir.

3. Belirlilik İlkesi

Anayasanın 2 nci maddesinde yer alan ve Anayasa Mahkemesi kararlarında sıklıkla geçen hukuk devletinin temel ilkelerinden biri belirliliktir. Bu ilkeye göre kanun düzenlemelerinin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir tereddüde ve şüpheye yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olması ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu tedbirler içermesi de gereklidir. Belirlilik ilkesi, hukuki güvenlikle bağlantılı olup birey hangi somut eylem ve olguya hangi hukuki müeyyidenin veya neticenin bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini doğurduğunu bilmelidir. Birey ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir ve davranışlarını belirler. Hukuk güvenliği, normların

¹ Avcı, M. (2011), İdari Yargıda İstinaf, TBB Dergisi, Sayı:96, s.182.

² Keskin, Z. (2016), İdari Yargıda İstinaf Kanun Yolu, TBB Dergisi, Sayı: 126, s.237.

öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Hukuk Devletinin unsurları doktrinde de belirlenmiş olup, bunlardan konuyla ilgili iki tanesi 'Hukuki Güvenlik' ve 'Belirlilik' ilkeleridir. Bireyin devlete güven duyması, ancak hukuki güvenliğin sağlandığı bir hukuk devleti düzeninde mümkün olabilecektir. Anayasada öngörülen temel hak ve hürriyetlerin kullanılması ve insan haklarının insan hayatına egemen kılması için Devlet, bireylerin hukuka olan inançlarını ve güvenlerini korumakla yükümlüdür.

Bir kanunun belirlilik ilkesine uygun olması için sahip olması gereken nitelikler şu şekilde sayılabilir: Hem birey tarafından hem de idare tarafından bakıldığında kanun, içeriği hakkında şüpheye yol açmayacak kadar açık, net, anlaşılabilir ve uygulanabilir olmalı; kişi bu kanun maddesine bakarak, belli bir kesinlik içinde hangi eylem ve olguya nasıl bir yaptırım ya da sonucun bağlandığını; gerçekleştireceği bir eylemin hangi sonuçları doğuracağını kanundan öğrenebilme imkânına sahip olmalıdır.³

4. İdari Yargıda İstinaf Başvuru Miktarını Düzenleyen Hükmün İptaline Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararı

Anayasa Mahkemesinin 26.10.2023 tarihli E.2023/81 ve K.2023/184 sayılı kararıyla İdari yargıda istinaf başvuru miktarını düzenleyen hükmün iptaline karar verilmiştir. Anılan karar uyarınca

³ Özpolat, H. (2018), Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Maddi Anlamda Kanun Kriteri, TAAD, Yıl:9, Sayı:33, s.614.

iptal edilen hükümler; 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 18/6/2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanun'un 19 uncu maddesiyle değiştirilen 45 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesi ile 8/6/2000 tarihli ve 4577 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesi ile değiştirilen ek 1 inci maddesidir;

“İstinaf:

Madde 45 - (Değişik: 18/6/2014-6545/19 md.)

1. İdare ve vergi mahkemelerinin kararlarına karşı, başka kanunlarda farklı bir kanun yolu öngörülmüş olsa dahi, mahkemenin bulunduğu yargı çevresindeki bölge idare mahkemesine, kararın tebliğinden itibaren otuz gün içinde istinaf yoluna başvurulabilir. Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz.”

B. Ek 1. maddesi şöyledir:

“Ek Madde 1 - (Ek: 5/4/1990-3622/26 md.; Değişik : 8/6/2000-4577/9 md.)

Bu Kanunda öngörülen parasal sınırlar; her takvim yılı başından geçerli olmak üzere, önceki yılda uygulanan parasal sınırların, o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca Maliye Bakanlığınca her yıl tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılması suretiyle uygulanır. Bu şekilde belirlenen sınırların bin Türk lirasını aşmayan kısımları dikkate alınmaz.”

Mahkeme kararının iptal gerekçe-

sinde; “...Kanun’un itiraz konusu ek 1. maddesi gereği istinaf kanun yoluna başvurulabilecek parasal sınır her yıl yeniden değerlendirilme oranına göre güncellenmektedir. Öte yandan idari yargılamada kanun yollarını düzenleyen 6/1/1982 tarihli ve 2575 sayılı Danıştay Kanunu, 6/1/1982 tarihli ve 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun ya da 2577 sayılı Kanun’da idari yargıda ilk derece mahkemelerinin kararlarına karşı istinaf başvurusunda bulunmak için geçerli parasal sınır belirlenirken hangi tarihin esas alınacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Buna göre istinaf yoluna başvurabilmek için belirlenen parasal sınır; işlem veya eylem tarihi, idareye başvuru tarihi, dava tarihi veya ilk derece mahkemesi karar tarihine göre belirlenebilir. Bu bağlamda istinafa tabi kararların belirlenmesine ilişkin parasal sınırın her yıl güncellenmesi nedeniyle hangi tarihteki parasal sınıra göre istinaf kanun yoluna başvurulabileceğinin kanunda belirli bir açıklıkta ve öngörülebilir bir şekilde düzenlenmesi gerekir. Ancak kurallarda veya farklı mevzuatta bu konuda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İstinaf kanun yoluna başvuru açısından hangi tarihteki parasal sınırın esas alınacağına açık, net ve tereddüde yer vermeyecek şekilde düzenlememesi nedeniyle kuralların kanunilik şartını taşımadığı sonucuna ulaşılmıştır” şeklinde karara varılmıştır.

Mahkeme kararının isabetli olduğu görülmektedir. Zira kanun hükümlerinin, içeriği hakkında şüpheye yol açmayacak kadar açık, net, anlaşılabilir ve uygulanabilir olması gerekir. Başka bir deyişle mevzuatta yer alan hükümler ke-

sinlik içermelidir. Bu durum devlete olan güveninin zayıflamasını yahut yok olmasını engellemektedir.

Karar ile birlikte, 2577 sayılı Kanun’un 45 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesi ile ek 1 inci maddesinin iptal edilmesi nedeniyle doğacak hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edecek nitelikte görüldüğünden Anayasa’nın 153 üncü maddesinin üçüncü fıkrasıyla 6216 sayılı Kanun’un 66 ncı maddesinin (3) numaralı fıkrası gereğince iptal hükmünün kararın Resmî Gazete’de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

5. Sonuç

2577 sayılı Kanun’un 45 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının ikinci cümlesi olan; “Ancak, konusu beş bin Türk lirasını geçmeyen vergi davaları, tam yargı davaları ve idari işlemlere karşı açılan iptal davaları hakkında idare ve vergi mahkemelerince verilen kararlar kesin olup, bunlara karşı istinaf yoluna başvurulamaz” ifadesi ile bu ifadeye bağlı olarak ihdas edilen, “Bu Kanunda öngörülen parasal sınırlar; her takvim yılı başından geçerli olmak üzere, önceki yılda uygulanan parasal sınırların, o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca Maliye Bakanlığınca her yıl tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirilme oranında artırılması suretiyle uygulanır. Bu şekilde belirlenen sınırların bin Türk lirasını aşmayan kısımları dikkate alınmaz” şeklindeki ek 1 inci maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu kapsamda istinaf yolunu kapatan parasal sınırlar ortadan kaldırılmıştır.

Anılan karar 21.12.2023 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmış ve bu tarihten başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

Kaynakça

- Avcı, M. (2011), İdari Yargıda İstinaf, TBB Dergisi, Sayı:96.
- Keskin, Z. (2016), İdari Yargıda

İstinaf Kanun Yolu, TBB Dergisi, Sayı: 126.

- Özpolat, H. (2018), Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Maddi Anlamda Kanun Kriteri, TAAD, Yıl:9, Sayı:33.



İŞ KANUNUNA GÖRE 1 VE 19 MAYIS GÜNÜ ÇALIŞAN BELEDİYE İŞÇİLERİNİN ÜCRETİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - İş Başmüfettişi

1. GİRİŞ

İş Kanununa göre Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Ulusal bayram ve genel tatil günleri İş Kanununda değil, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda belirtilmiştir. Bir takvim yılı içerisinde 15,5 gün Ulusal Bayram ve genel tatil günü vardır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda değişiklik yapan, 6752 sayılı Kanun ile 15 Temmuz günü “Demokrasi ve Millî Birlik Günü” resmi tatili olarak ilan

edilmiştir.

2. İŞ KANUNU'NA GÖRE ÜCRET

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 32'nci maddesine göre; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi

tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtdışı geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

3. BORÇLAR KANUNU'NA GÖRE ÜCRET

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 401'inci maddesine göre; işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay ve-

rilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

4. İŞÇİ ÜCRETİNİN KORUNMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 35'inci maddesi işçi ücretlerinin korunmasına yönelik hüküm ihtiva etmektedir. Yasa maddesine göre; işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Yasa hükmünden de anlaşılacağı üzere işçi ücretinin haczedilmesinde ücretin alacaklısının sıfatı ve borcun niteliğinin bir önemi yoktur. Nafaka borcundan kaynaklı olarak işçi ücretinin dörtte birinden fazlası kesilebilir. Ücretlerin ko-

runmasına yönelik 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da düzenleme getirmiştir. Yasanın 407'nci maddesine göre; çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

5. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

5.1. Ulusal Bayram

Cumhuriyet' in ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayram günüdür. 28 Ekim günü saat 13.00'de başlar 1.5 gündür.

5.2. Genel Tatil

Resmi ve dini bayram günleri, yılbaşı

günü, emek ve dayanışma günü ile demokrasi ve milli birlik günü genel tatil günleri olarak kabul edilmektedir. Resmi bayram günleri;

- 1 Ocak Yılbaşı - 1 gündür.
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı - 1 gündür.
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü - 1 gündür.
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı - 1 gündür.
- 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü - 1 gündür.
- 30 Ağustos Zafer Bayramı - 1 gündür.

5.3. Dini Bayram

- Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00 da başlar - 3.5 gündür.
- Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00 da başlar - 4.5 gündür.

6. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

6.1. Çalışma Şekli

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı dışında kalan diğer bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin iş sözleşmelerine ve/ veya toplu iş sözleşmelerine hüküm konulabilir. Hiçbir hüküm yok ise işveren Kanunda öngörülen ilave ücreti ödeyerek ve işçilerin anılan günlerde çalışma onayını alarak çalıştırabilir.

6.2. Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil olarak kabul edilen günlerde tatil yapmayarak çalışan işçilere çalışılan her gün için ödenen bir günlük ilave ücrete genel tatil ü-

reti denir. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

6.3. Ücretin Hesaplanması

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçinin ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenecektir. Örneğin; işçinin gündeliği net 1.000.-TL ise bu işçiye bir iş karşılığı olmaksızın net 1.000.-TL ödenecektir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ise net ücreti kadar ilave ücret ödenecektir. Örneğin; işçinin gündeliği net 1.000.-TL ise bu işçinin Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde ödenecek ücret $1.000 + 1.000 = 2.000$.-TL olacaktır.

İş Kanunu hükmü çok açıktır. İşçi çalışmaz ise normal ücretini alacak, bayram günü çalışırsa normal ücreti kadar bayram ücreti alacaktır. Diğer bir ifadeyle çift yevmiye alacaktır. Bayram çalışması ayrıca iki yevmiye şeklinde yorumlanamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile işçi lehine hükümler konulabilir. Örneğin; Genel tatil günleri çalışma halinde işçiye ayrıca iki yevmiye ödenir denilebilir.

6.4. Ücretin Hesaplanmasına Dahil Edilmeyecek Ödemeler

Ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespiti; fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işle-

rinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler hesaba katılmaz. Genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz¹.

6.5. Genel Tatilin Hafta Tatiline Rastlaması Halinde Ücret Ödenmesi

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin birinin hafta tatiline rastlaması halinde mükerrer ödeme yapılmayacak sadece bir tatil günü ücreti ödenecektir. Diğer bir ifadeyle hafta tatilinin ulusal bayram ve genel tatile rastlaması halinde çalışan işçiye hafta tatili ve genel tatil ücreti ayrı ayrı ödenmeyecek, sadece bir tatil günü ücreti ödenecektir.

6.6. Geçici İş Göremezlik Halinde Ücret

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

6.7. Ücret Şekillerine Göre Ücretin Hesaplanması

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti

¹ Yargıtay 9.HD-E:2004/13482-K:2005/03782-T:10.02.2005

ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır. Yüzde usulü çalışmada ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesiyle elde edilen günlük ücrettir².

6.8. İlave Ücret Vermeden Yerine İzin Kullandırma

Uygulamada sık karşılaşılan sorunlardan biridir. İşçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp müteakip gün izin kullanarak ücretlerinin zamlı olarak ödenmemesi mümkün değildir. Bu tür uygulamalar Kanuna aykırıdır. Kanun koyucu Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçileri ödüllendirmek için ek bir ödeme öngörmüştür.

6.9. İşçi Onayı

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Yasa hükmü gereği işçinin onayı yazılı olarak alınmalıdır.

6.10. Zamanaşımı

Ulusal Bayram ve Genel Tatil ücretleri 5 yıllık zamanaşımına tabidir. 5 yıllık süreç içinde hak edilen alacaklar dikkate alınır³.

7. 1 MAYIS VE 19 MAYIS GÜNÜ ÇALIŞAN BELEDİYE İŞÇİLERİNİN ÜCRETİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 47'nci

maddesine göre "...işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir..." genel tatil ücreti olarak işçilere her gün için bir günlük ücreti ödenir. Kanun hükmü çok açıktır. İşçi çalışmaz ise normal ücretini alacak, bayram günü çalışırsa normal ücreti kadar bayram ücreti alacaktır. Diğer bir ifadeyle çift yevmiye alacaktır. Bayram çalışması ayrıca iki yevmiye şeklinde yorumlanamaz. Ancak toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile işçi lehine hükümler konulabilir. Örneğin; Genel tatil günleri çalışma halinde işçiye ayrıca iki yevmiye ödenir denilebilir.

Bu yıl 1 Mayıs Çarşamba , 19 Mayıs ise Pazar gününe denk gelmiştir. Örneğin; (...) Belediyesinde temizlik işçisi olarak çalışan işçi B...'nin günlük net ücreti 1.000.-TL'dir. İşçi B...'her iki tatil gününde çalışmıştır. İşçi B...'ye 1 Mayıs ve 19 Mayıs günü çalışması için günlük net ücreti kadar ilave birer günlük ücret yani $1.000+1.000 = 2.000.-TL$ daha ödenecektir. İşçi B...' 1 Mayıs çalışması karşılığı 1.000.-TL (normal ücreti) + 1.000.-TL (genel tatil ücreti) = 2.000.-TL, aynı şekilde, 19 Mayıs çalışması karşılığı 1.000.-TL (normal ücreti) + 1.000.-TL (bayram çalışması ücreti) = 2.000.-TL ücrete hak kazanacaktır.

Toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile işçi lehine hükümler konulabileceğinden sözleşme hükümlerine göre daha fazla ücret ödenmesi mümkündür. Örnekleme de belirtilen belediye işçisi B...'toplusu iş sözleşmesi kapsamında ise

² Yargıtay 9.HD-E:1999/09604-K:1999/10073-T:09.06.1999

³ Yargıtay 9.HD-E:2001/16964-K:2002/02627-T:12.02.2002

bayram çalışması ücretleri daha fazla olacaktır.

İşçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışıp müteakip gün ve/veya başka bir gün izin kullanarak ilave bir günlük ücretlerinin ödenmemesi kanaatimce mümkün değildir ve bu tür uygulamalar Kanuna aykırıdır. Kanun koyucu Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçileri ödüllendirmek için ek bir ödeme öngörmüştür. Bu nedenle toplu iş sözleşmelerine ve/veya iş sözleşmelerine bu yönde konulacak düzenlemeler kanaatimce İş Kanunu'nun, 47'nci maddesine aykırıdır.

8. SONUÇ

Ulusal bayram ve genel tatil olarak kabul edilen günlerde tatil yapmayarak çalışan işçilere çalışılan her gün için ödenen bir günlük ilave ücrete genel tatil ücreti denir. Bir takvim yılı içerisinde 15,5 gün genel tatil vardır.

1 Mayıs ve 19 Mayıs günü çalışan belediye işçilerine toplu iş sözleşmesi ve/veya iş sözleşmelerinde farklı bir ödeme öngörülmemişse 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 47'nci maddesi gereği ilave birer yevmiye daha ödenecektir.

Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ilave bir yevmiye ücreti ödemeyen işverenlere idari para cezası uygulanacağına yönelik İş Kanununda açık bir hüküm yoktur. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görüşü ve yerleşik yargı kararlarına göre idari para cezası uygulanacaktır ve uygulanmaktadır.

İşçinin hak ettiği genel tatil günü ücretinin zamanında ödenmesi gerekir aksi halde genel tatil ücreti de sigorta

primi ve vergiye (stopaj) tabi olduğundan işverenlerce ödenmediği takdirde geriye dönük verilecek ek belgeler nedeniyle ilgili kurumlar nezdinde de sorunlar yaşanabilecektir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Kasım 2023
- Ercan AKYİĞİT, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Kasım 2023
- Cevdet İlhan GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, Ocak 2023
- Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:1999/09604-K:1999/10073-T:09.06.1999)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2001/16964-K:2002/02627-T:12.02.2002)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2004/13482-K:2005/03782-T:10.02.2005)



BELEDİYELERİN GENÇLİK VE SPOR ALANINDAKİ SORUMLULUKLARI: ETKİLİ POLİTİKALAR VE UYGULAMALAR

Murat SANCAR*

* Mahalli İdareler Derneği As Başkanı

1. GİRİŞ

Günümüzde gençlik ve spor politikaları, toplumsal gelişimin ve bireysel refahın sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Gençler, toplumun dinamik ve yenilikçi kesimini oluşturarak geleceğin şekillenmesinde önemli bir rol üstlenirler. Bu nedenle, gençlerin eğitimi, sosyal ve kültürel gelişimi ile fiziksel sağlığını desteklemek, toplumsal kalkınmanın sürdürülebilirliği açısından büyük bir önem taşımaktadır. Spor ise, bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını korumanın yanı sıra, sosyal uyumu, takım ruhunu ve disiplin duygusunu geliştiren önemli bir araçtır. Dolayısıyla, gençlik ve spor politikaları, sadece bireysel gelişim için değil, aynı zamanda toplumsal birlik ve dayanışma için de vazgeçilmezdir. Bu sebep-

ledir ki Anayasamızda bu konuyla alakalı 58. ve 59. maddeleri yer almaktadır.

Madde 58: Gençliğin Korunması

Devlet, gençlerin korunması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri alır ve gençleri her türlü kötü alışkanlık, istismar ve suçtan korur. Bu madde, gençlerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yetişmelerini sağlamak amacıyla devletin sorumluluklarını belirtir.

Madde 59: Sporum Geliştirilmesi

Devlet, sporum kitlelere yayılmasını teşvik eder ve spor faaliyetlerini destekler. Bu madde, sporum yaygınlaştırılması ve toplumun her kesiminden bireylerin spor yapma imkanlarına erişimini sağlama görevini devlete yükler.

Yerel yönetimlerin gençlik ve spor po-

litikalarındaki rolü, gençlerin ihtiyaçlarına doğrudan cevap verebilecek yakınlıkta olmalarından dolayı oldukça kritiktir. Bu bağlamda, belediyelerin gençlik ve spor alanında üstlenmesi gereken sorumluluklar, yasal çerçeve ve uygulamalarla desteklenmeli, gençlerin ve toplumun genel ihtiyaçlarına uygun bir şekilde şekillendirilmelidir.

Bu makalede, belediyelerin gençlik ve spor alanındaki sorumlulukları ele alınacaktır. İlk olarak, gençlik ve spor politikalarının önemi üzerinde durulacak, ardından belediyelerin bu alandaki yasal ve uygulamalı sorumlulukları incelenecektir. Daha sonra, gençlik ve spor politikaları kapsamında belediyelerin gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler ve bu alanda başarılı uygulama örnekleri sunulacaktır. Son olarak, gençlik ve spor alanında karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri tartışılacaktır. Bu şekilde, belediyelerin gençlik ve spor politikalarını daha etkin ve verimli bir şekilde nasıl yürütebileceğine dair kapsamlı bir değerlendirme yapmayı arzu etmekteyiz.

2. GENÇLİK VE SPOR POLİTİKALARININ ÖNEMİ

2.1 Gençliğin Gelişimi ve Toplumdaki Rolü

Gençler, toplumun en dinamik ve yenilikçi kesimini oluşturarak geleceğin inşasında merkezi bir rol üstlenirler. Gençlik dönemi, bireylerin kimliklerini ve değerlerini şekillendirdikleri, eğitim ve kariyer hedeflerini belirledikleri kritik bir süreçtir. Bu dönemde, gençlerin doğru yönlendirilmesi ve desteklenmesi, hem bireysel başarılarının hem de toplumsal katkılarının artmasını sağlar. Gençlerin eğitim, sağlık, sosyal katılım ve ekono-

mik fırsatlara erişimlerinin sağlanması, onların potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarına olanak tanır. Ülkemiz genç nüfuzu ile Avrupa Birliği ülkelerine nazaran son derece avantajlı bir konumdadır. Öte yanda bu avantajın doğru değerlendirilememesi durumunda en güçlü yanlarımızdan birisi en kırılgan yanıımız haline de gelebilir. Bu nedenle, gençlik politikaları, gençlerin ihtiyaçlarına uygun, kapsayıcı ve sürdürülebilir olmalıdır. Bu anlamda toplumun her kesimiyle yakından ilişkili olan Belediyelerimize son derece önemli görevler düşmektedir.

2.2 Sporun Bireysel ve Toplumsal Faydaları

Spor, bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığını korumada önemli bir rol oynar. Düzenli fiziksel aktivite, obezite, diyabet, kalp hastalıkları gibi birçok kronik hastalığın önlenmesine yardımcı olurken, aynı zamanda stresi azaltır ve ruh sağlığını iyileştirir. Sporun bireysel faydalarının yanı sıra, toplumsal faydaları da oldukça fazladır. Spor etkinlikleri, toplumsal uyumu artırır, sosyal bağları güçlendirir ve topluluk içinde dayanışma duygusunu geliştirir. Özellikle takım sporları, bireyler arasında işbirliği, disiplin, sorumluluk ve liderlik becerilerini pekiştirir.

2.3 Gençlik ve Spor Politikalarının Toplumsal Kalkınmadaki Rolü

Gençlik ve spor politikaları, toplumsal kalkınmanın önemli bileşenlerinden biridir. Gençlerin eğitim ve istihdam olanaklarına erişiminin artırılması, ekonomik büyümeyi ve sosyal istikrarı destekler. Ayrıca, sporun teşvik edilmesi, toplum sağlığını iyileştirir ve sağlık harcamalarını azaltır. Gençlik ve spor politikaları, sosyal dışlanma ve eşitsiz-

likle mücadele etmede de etkilidir. Dezavantajlı grupların spor ve gençlik faaliyetlerine katılımının desteklenmesi, toplumsal bütünleşmeyi ve eşitliği artırır.

2.4 Belediyelerin Gençlik ve Spor Politikalarındaki Rolü

Belediyeler, yerel yönetim birimleri olarak, gençlik ve spor politikalarının uygulanmasında kilit bir rol oynar. Yerel yönetimler, gençlerin ve toplumun ihtiyaçlarını en iyi şekilde analiz edebilir ve bu ihtiyaçlara uygun politikalar geliştirebilirler. Belediyeler, gençlik merkezleri, spor tesisleri, kültürel ve sosyal etkinlikler gibi hizmetleri sunarak, gençlerin ve toplumun genel refahını artırabilirler. Ayrıca, yerel yönetimlerin sunduğu spor ve gençlik programları, bireylerin ve toplulukların yaşam kalitesini doğrudan etkileyen önemli unsurlardır.

Gençlik ve spor politikalarının etkin bir şekilde uygulanması, belediyelerin bu alanlardaki sorumluluklarını yerine getirme kapasitesine bağlıdır. Bu nedenle, belediyelerin gençlik ve spor alanında yeterli kaynak, bilgi ve altyapıya sahip olmaları gereklidir. Belediyelerin gençlik ve spor politikalarını başarıyla yürütmeleri için, yerel ihtiyaçları doğru bir şekilde belirlemeleri, paydaşlarla işbirliği yapmaları ve yenilikçi çözümler geliştirmeleri büyük önem taşır. Bu bağlamda, belediyelerin gençlik ve spor politikalarındaki sorumlulukları, toplumsal kalkınma ve bireysel refah açısından hayati bir öneme sahiptir.

3. GENÇLİK POLİTİKALARI

3.1 Eğitim ve Öğrenim Destekleri

Eğitim ve öğrenim destekleri, gençlerin akademik başarılarını artırmak ve

kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak amacıyla belediyelerin sunduğu önemli hizmetlerdir. Belediyeler, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için çeşitli burs programları, dersane ve kurs destekleri, ücretsiz eğitim materyalleri gibi imkanlar sunabilirler. Ayrıca, belediyeler, gençlerin yabancı dil öğrenmelerine ve dijital okuryazarlıklarını geliştirmelerine yönelik kurslar düzenleyerek, onların globalleşen dünyada rekabet edebilir bireyler olmalarına katkıda bulunabilirler. Öğrenci yurtları ve barınma destekleri de, özellikle üniversite öğrencileri için büyük bir önem taşımaktadır. Tüm bu alanlarda birçok belediyemiz başarılı işler çıkarıyorlar ancak belirli bir alan odaklanmak fayda sağlayabilir. Örneğin yapay zeka konusu son zamanların en önemli konularının başında geliyor. Belli ki bu alanda daha epeyce yol katedilecek. Gençleri yapay zeka konusunda bilinçlendirmek, çeşitli eğitimler ve konferanslar düzenleyerek hazırlamak son derece stratejik çalışmalardan birisi olabilir.

3.2 Gençlik Merkezleri ve Faaliyetleri

Gençlik merkezleri, gençlerin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılabilecekleri, güvenli ve destekleyici ortamlar sunar. Bu merkezler, gençlerin boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanıyan çeşitli atölye çalışmaları, seminerler, kulüp faaliyetleri ve spor etkinlikleri düzenler. Gençlik merkezleri, aynı zamanda gençlerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunan liderlik eğitimleri, girişimcilik programları ve kariyer danışmanlığı hizmetleri de sunabilir. Belediyeler, bu merkezleri yaygınlaştırarak ve çeşitlendirerek

rerek, gençlerin farklı ilgi alanlarına hitap eden zengin programlar oluşturabilirler.

Üniversite hazırlık kurslarını destekleyici ve yoğun hazırlık evresinde olan gençlere uygun ortam sunmak da önemli çabılardan birisi olabilir.

3.3 Sosyal ve Kültürel Etkinlikler

Sosyal ve kültürel etkinlikler, gençlerin toplumsal hayata aktif katılımını teşvik eder ve kültürel zenginliklerin korunmasını sağlar. Belediyeler, gençlerin sanatsal ve kültürel faaliyetlere katılımını artırmak amacıyla tiyatro, sinema, konser, sergi gibi etkinlikler düzenleyebilirler. Ayrıca, gençlerin kendi kültürel projelerini hayata geçirmelerine olanak tanıyan destek programları ve hibe fonları da sunulabilir. Sosyal etkinlikler kapsamında ise, gençlerin sosyal sorumluluk projelerine katılımı teşvik edilerek, toplumla daha güçlü bağlar kurmaları sağlanabilir. Belediyeler, gençlerin katılımını artırmak için festivaller, spor müsabakaları ve sosyal sorumluluk kampanyaları gibi geniş kapsamlı etkinlikler organize edebilirler.

4. SPOR POLİTİKALARI

4.1 Spor Tesislerinin Planlanması ve Yönetimi

Spor tesislerinin planlanması ve yönetimi, belediyelerin spor politikalarının temelini oluşturur. Belediyeler, farklı spor dallarına yönelik tesisler inşa ederek ve bu tesisleri etkin bir şekilde yöneterek, toplumun spor yapma imkanlarını artırabilirler. Ancak bu konuda dikkat edilmesi gereken husus spordan anlayan uzmanlarla planlamaların yapılması gerekmektedir. Spor tesislerinin, tüm

yaş gruplarının ve yetenek seviyelerinin kullanımına uygun olarak tasarlanması büyük önem taşır. Ayrıca, bu tesislerin bakımı ve modernizasyonu, kullanıcıların güvenli ve konforlu bir ortamda spor yapabilmelerini sağlar. Belediyeler, spor tesislerinin erişilebilirliğini artırarak, dezavantajlı grupların da spor faaliyetlerine katılımını teşvik edebilirler.

4.2 Spor Etkinlikleri ve Organizasyonları

Spor etkinlikleri ve organizasyonları, toplumda spor kültürünün yaygınlaştırılmasında önemli bir rol oynar. Belediyeler, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli spor etkinlikleri ve turnuvalar düzenleyerek, sporun toplumda daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlayabilirler. Bu tür etkinlikler, hem profesyonel sporcuların hem de amatör sporcuların yeteneklerini sergilemelerine olanak tanır. Ayrıca, belediyeler, toplumu spora teşvik etmek amacıyla halka açık spor günleri, maratonlar, bisiklet turları ve benzeri etkinlikler organize edebilirler. Bu tür etkinlikler, toplumun fiziksel aktivite düzeyini artırırken, sosyal etkileşimi ve toplumsal dayanışmayı da güçlendirir.

4.3 Amatör Spor Kulüplerine Destek

Amatör spor kulüpleri, yerel spor kültürünün gelişiminde ve gençlerin sporla tanışmasında önemli bir rol oynar. Belediyeler, bu kulüplere mali destek sağlayarak, onların faaliyetlerini sürdürebilmelerine ve genişletebilmelerine yardımcı olabilirler. Ayrıca, spor ekipmanları temini, tesis kullanımı ve antrenör desteği gibi çeşitli imkanlar sunarak, amatör spor kulüplerinin altyapılarını güçlendirebilirler. Belediyeler, amatör spor kulüplerinin organizasyon kapasitelerini artırmak

için eğitim ve danışmanlık hizmetleri de verebilirler. Bu destekler, gençlerin sporla erken yaşta tanışmalarını ve sporun yaşamlarının bir parçası haline gelmesini teşvik eder.

5. BAŞARILI UYGULAMA ÖRNEKLERİ

5.1 Türkiye'den Gençlik ve Spor Alanında Başarılı Belediyecilik Örnekleri

Türkiye'de birçok belediye, gençlik ve spor alanında önemli projeler hayata geçirerek toplumsal fayda sağlamaktadır. Bu projeler, gençlerin gelişimine katkıda bulunurken, sporun yaygınlaştırılmasına da büyük katkı sunmaktadır. İşte Türkiye'den gençlik ve spor alanında başarılı uygulamalara örnekler:

5.1.1 İzmir Büyükşehir Belediyesi - Sosyal Projeler ve Spor Etkinlikleri

İzmir Büyükşehir Belediyesi, 2016 yılından beri 15-30 yaş aralığındaki gençlerin sosyal sorumluluk bilincini artırmak ve topluma katkılarını sağlamak amacıyla çeşitli sosyal projeler yürütmektedir. «Genç İzmir» projesi kapsamında, gençler gönüllü olarak çeşitli sosyal sorumluluk projelerine katılmakta ve toplumsal fayda sağlamaktadır. Ayrıca, belediye, düzenlediği spor festivalleri ve yarışmalarla, sporu toplumun geniş kesimlerine yaymayı başarmıştır. «İzmir Maratonu» ve «Gençlik Spor Festivali» gibi etkinlikler, hem yerel hem de ulusal düzeyde büyük ilgi görmekte ve katılım sağlanmaktadır.

Genç İzmir'in Temel Hedefleri:

Gençlerin şehrin karar alma süreçlerine katılımını sağlamak

Gençlerin farklı alanlarda bilgi ve be-

cerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak

Gençlerin sosyalleşme ve dayanışma imkanlarını artırmak

Gençlerin İzmir'e dair aidiyet duygularını güçlendirmek

İzmir'i gençlere daha yaşanabilir bir şehir haline getirmek

1. Genç İzmir'in Sunduğu Olanaklar:

Gençlik Kampları ve Atölyeleri: Liderlik, girişimcilik, çevre bilinci, sanat ve kültür gibi çeşitli konularda eğitimler ve atölyeler

Gönüllülük Faaliyetleri: Eğitim, çevre, sosyal yardım gibi alanlarda gönüllülük imkanları

Gençlik Festivalleri ve Etkinlikleri: Konserler, tiyatrolar, film gösterimleri, spor turnuvaları, sanat sergileri ve yarışmalar gibi etkinlikler

Gençlik Merkezleri: Gençlerin bir araya gelebilecekleri, sosyalleşebilecekleri ve çeşitli aktiviteler yapabilecekleri merkezler

Danışmanlık Hizmetleri: Eğitim, iş, sağlık, hukuk gibi konularda danışmanlık ve rehberlik hizmetleri

Burs ve Destekler: Eğitim, girişimcilik ve sporda burs ve destek imkanları

Gençlik Konseyi: Gençlerin belediyeye danışmanlık edebilecekleri ve şehrin yönetimine katkıda bulunabilecekleri bir platform

5.1.2 Bursa Büyükşehir Belediyesi - Amatör Spor Kulüplerine Destek Programı

Bursa Büyükşehir Belediyesi, amatör spor kulüplerine yönelik destek programları ile dikkat çekmektedir. Bu programlar kapsamında, spor kulüplerine malzeme desteği, tesis kullanımı ve finansal destek sağlanmaktadır. Ayrıca, belediye, amatör spor kulüplerinin düzenlediği etkinliklere lojistik ve organizasyon desteği vererek, bu kulüplerin faaliyetlerini daha etkin bir şekilde yürütebilmelerine yardımcı olmaktadır. Bu destekler, gençlerin spora katılımını artırmakta ve amatör sporun gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır.

6. GENÇLİK VE SPOR ALANINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

6.1 Finansman ve Kaynak Yetersizlikleri

Gençlik ve spor alanında sürdürülebilir ve kaliteli hizmet sunabilmenin önündeki en büyük engellerden biri finansman ve kaynak yetersizlikleridir. Belediyeler, genellikle sınırlı bütçelerle çalışmak zorunda kalmakta ve bu durum, gençlik ve spor faaliyetlerine ayrılan kaynakların yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Finansman eksikliği, spor tesislerinin inşası, bakımı ve modernizasyonu gibi önemli yatırımların gerçekleştirilememesine yol açar. Ayrıca, gençlik merkezleri ve spor programlarının sürdürülebilirliği de finansal kaynakların yetersizliği nedeniyle tehlikeye girmektedir. Bu sebeple yapılan spor yatırımlarının alanında uzman kişilerin bilgisi dahilinde ve belirli bir stratejik planla yapılması son derece önemli hale gelmektedir.

Çözüm Önerileri:

Özel Sektör ve Kamu İşbirlikleri:

Belediyeler, özel sektör ve kamu kurumları ile işbirlikleri yaparak finansman kaynaklarını çeşitlendirebilirler. Sponsorluk anlaşmaları, hibe programları ve kamu-özel ortaklıkları gibi yöntemler, ek kaynak yaratmada etkili olabilir. Bu finansman kaynakları arasında sponsorluk önemli bir yer tutması gerekirken maalesef ülkemizde tam olarak faydalanılmamaktadır. Sponsorluk genellikle nakdi kaynak olarak değerlendirilmekte ve ticari bir işbirliği olarak görülmemektedir. Bu durum sponsorluğu bir iletişim aracı olarak kullanacak markalar açısından sorun teşkil etmekte ve firmalar zorunluğu olmadığı sürece sponsorluğa yanaşmamaktalar.

Avrupa Birliği Fonları ve Uluslararası Destekler: AB fonları ve diğer uluslararası yardım programları, gençlik ve spor projelerine finansal destek sağlayabilir. Belediyeler, bu tür fonlara başvurarak projeleri için ek kaynak yaratabilirler. Bunun için Sivil Toplum Genel Müdürlüğü tarafından açılan eğitim çalışmalarına katılabilir, STK ların bu alandaki çalışmalarına katılabilirler. Bunun için öncelikle fon bulma konusuna odaklanmış bir ekibi belediye bünyesinde istihdam etmeleri faydalı olabilir.

6.2 Erişim ve Katılım Sorunları

Gençlik ve spor faaliyetlerine erişim ve katılımı karşılaşılan zorluklar, belediyelerin bu alanlardaki hizmetlerinin etkinliğini azaltmaktadır. Özellikle dezavantajlı gruplar, engelliler, düşük gelirli ailelerin çocukları ve kırsal kesimde yaşayan gençler, bu hizmetlere erişimde ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Spor tesislerinin ve gençlik merkezlerinin yetersizliği, ulaşım sorunları ve bilgi eksik-

liği, erişim ve katılımın önündeki başlıca engellerdir.

Çözüm Önerileri:

Taşıma Hizmetleri: Belediyeler, spor tesislerine ve gençlik merkezlerine erişimi kolaylaştırmak için ücretsiz veya düşük maliyetli taşıma hizmetleri sunabilirler.

Bilgilendirme Kampanyaları: Gençlik ve spor hizmetleri hakkında farkındalığı artırmak için bilgilendirme kampanyaları düzenlenebilir. Sosyal medya, yerel basın ve okul işbirlikleri aracılığıyla gençler ve aileleri bu hizmetler hakkında bilgilendirilebilir.

Engellilere Yönelik Tesisler: Spor tesislerinin ve gençlik merkezlerinin engelli bireyler için erişilebilir hale getirilmesi, bu grupların hizmetlerden faydalanmasını artıracaktır.

Kırsal Bölgelere Yönelik Programlar: Kırsal kesimlerde yaşayan gençler için mobil gençlik ve spor hizmetleri sunulabilir. Gezici spor tesisleri ve gençlik merkezleri, bu bölgelerde düzenli olarak etkinlikler organize edebilir.

6.3 Çözüm Stratejileri ve İyi Uygulamalar

Gençlik ve spor alanında karşılaşılan sorunların üstesinden gelmek için belediyelerin yenilikçi ve etkili stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Bu stratejiler, hem mevcut kaynakların verimli kullanılmasını hem de yeni kaynakların yaratılmasını sağlamalıdır.

İyi Uygulamalar:

Katılımcı Bütçeleme: Belediye bütçesinin belirli bir kısmının gençler tarafından yönlendirilmesi, gençlik ve spor

faaliyetlerinin ihtiyaçlara uygun şekilde planlanmasını sağlar. Katılımcı bütçeleme, gençlerin karar alma süreçlerine dahil edilmesini teşvik eder.

Gönüllü Programları: Gençlik ve spor faaliyetlerinde gönüllülerin aktif olarak yer alması, hem maliyetleri düşürür hem de toplumsal katılımı artırır. Belediyeler, gönüllü programları oluşturarak gençlerin bu tür faaliyetlerde yer almasını teşvik edebilirler.

Teknolojik Çözümler: Dijital platformlar ve mobil uygulamalar aracılığıyla gençlik ve spor hizmetlerine erişim kolaylaştırılabilir. Online kayıt sistemleri, etkinlik takvimleri ve sanal spor antrenmanları gibi çözümler, erişimi artırabilir.

Yerel ve Uluslararası İşbirlikleri: Diğer belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlarla işbirlikleri yaparak bilgi ve kaynak paylaşımı sağlanabilir. Bu işbirlikleri, gençlik ve spor projelerinin daha etkili ve sürdürülebilir olmasını sağlar.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1 Özet ve Değerlendirme

Bu makalede, belediyelerin gençlik ve spor alanındaki sorumluluklarının önemi, yasal çerçevesi ve uygulamaları detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Gençlik ve spor politikalarının toplumsal kalkınma ve bireysel refah üzerindeki etkisi göz önüne alındığında, belediyelerin bu alandaki rolü büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ilgili maddeleri, gençlerin korunması, eğitimi ve sporun yaygınlaştırılması konusundaki devletin ve yerel yönetimlerin sorumluluklarını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bununla birlikte sporun önleyici

sağlık uygulamaları açısından değeri son yıllarda tüm dünyada hızla artmaktadır. Gelişmiş ülkeler sağlıklı toplumlar inşa edebilmek için yerelden başlayarak gençlere spor kültürünü aşılamak için adeta yarış içerisine girmektedirler. Son yıllarda bu alanda ülkemizde de güzel uygulamalara şahit olmaktayız.

Belediyeler, gençlik merkezleri, spor tesisleri ve sosyal etkinlikler gibi çeşitli hizmetlerle gençlerin sosyal, kültürel ve fiziksel gelişimini desteklemektedir. Bu hizmetlerin finansmanı, erişilebilirliği ve sürdürülebilirliği konusundaki zorluklar, belediyelerin çözüm üretmesi gereken başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Makalede incelenen başarılı uygulama örnekleri, bu sorunların üstesinden gelmek için yenilikçi ve etkili stratejiler sunmaktadır.

Gençlik ve spor alanında karşılaşılan finansman yetersizlikleri, erişim ve katılım sorunları gibi engellerin aşılması için belediyelerin özel sektörle işbirlikleri, uluslararası fonlardan yararlanma ve katılımcı bütçeleme gibi yöntemleri benimsemesi gerekmektedir. Ayrıca, gençlerin karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlamak, sosyal sorumluluk bilincini artırmak ve spor kültürünü yaygınlaştırmak için belediyelerin daha kapsayıcı ve katılımcı politikalar geliştirmesi önemlidir.

7.2 Geleceğe Yönelik Tavsiyeler

Gelecekte, belediyelerin gençlik ve spor politikalarını daha etkili ve sürdürülebilir hale getirebilmesi için aşağıdaki tavsiyeler dikkate alınmalıdır:

Katılımcı Yaklaşımların Benimsenmesi:

Gençlerin karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlamak için katılımcı bütçeleme ve gençlik meclisleri gibi mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu yaklaşımlar, gençlerin ihtiyaçlarının ve beklentilerinin daha iyi anlaşılmasını ve politikaların bu doğrultuda şekillendirilmesini sağlayacaktır. Öte yandan katılımcılık demokrasi kültürünün gelişmesi açısından da son derece önemli bir araçtır.

Sürdürülebilir Finansman Modelleri:

Özel sektör işbirlikleri, kamu-özel ortaklıkları ve uluslararası fonlar gibi kaynaklardan yararlanarak gençlik ve spor projeleri için sürdürülebilir finansman modelleri geliştirilmelidir. Sponsorluk konusunda profesyonel ekiplerle çalışmak markaların hedeflerine ulaşma konusunda başarılı örneklerin artmasına da yol açabilir.

Erişilebilirlik ve Eşitlik:

Spor tesislerinin ve gençlik merkezlerinin engelli bireyler ve dezavantajlı gruplar için erişilebilir hale getirilmesi sağlanmalıdır. Kırsal kesimlerde yaşayan gençler için mobil hizmetler ve ulaşım destekleri gibi çözümler geliştirilmelidir.

Teknolojik Yenilikler ve Dijital Platformlar:

Dijital platformlar ve mobil uygulamalar aracılığıyla gençlik ve spor hizmetlerine erişim kolaylaştırılmalıdır. Online kayıt sistemleri, etkinlik takvimleri ve sanal spor antrenmanları gibi çözümler, gençlerin bu hizmetlerden daha fazla faydalanmasını sağlayabilir. Belediyeler teknoloji alanında sadece tüketici değil

aynı zamanda üretici konumuna da gelmelidir. Gençlik ve Spor alanında start-upların belediyelerce desteklenmesi, ortaya çıkarılan ürünlerin alım garantisinin verilmesi yada bu alanda faaliyet gösterecek start-uplara destek olmak maksadıyla ev sahipliği, altyapı hizmeti sunma gibi çalışmalar önemli çalışmalar haline gelmektedir.

Sosyal ve Kültürel Faaliyetlerin Artırılması:

Gençlerin sosyal sorumluluk projelerine katılımını teşvik eden programlar ve kültürel etkinlikler düzenlenmelidir. Bu faaliyetler, gençlerin sosyal becerilerini geliştirmelerine ve toplumla daha güçlü bağlar kurmalarına yardımcı olacaktır. Bu alanda da gençleri sadece tüketici konumunda görmeden onları aynı zamanda bu etkinliklerin üretilmesi ve hizmet sunumu safhalarında da değerlendirerek

sürece dahil etmek önemlidir.

Amatör Spor Kulüplerine Destek:

Amatör spor kulüplerine mali ve lojistik destek sağlanarak, gençlerin sporla erken yaşta tanışmaları ve sporun yaşamlarının bir parçası haline gelmesi teşvik edilmelidir. Spor ekipmanları temini, tesis kullanımı ve antrenör desteği gibi imkanlar sunulmalıdır.

Bu öneriler, belediyelerin gençlik ve spor alanında daha etkili ve kapsayıcı politikalar geliştirmesine yardımcı olabilir. Gençlerin ve toplumun genel refahını artıracak bu tür stratejiler, sağlıklı, aktif ve katılımcı bir toplumun inşasına önemli katkılar sağlayacaktır. Belediyeler, gençlik ve spor alanındaki sorumluluklarını yerine getirirken, yenilikçi, sürdürülebilir ve kapsayıcı çözümler benimseyerek geleceğin güçlü ve dinamik toplumunu şekillendirebilirler.

PRATİK BİLGİLER

DEVLET MEMURLARIYLA İLGİLİ MALİ HAKLAR

657 sayılı Kanun md.154; Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2024 ve 2774790 sayılı Genelgesi	01.01.2024 30.06.2024 Dönemi
Aylık Katsayısı Kıdem Aylığı Göstergesi	0,760871
Kıdem Aylığı Göstergesi (20 x Kıdem Yılı Maaş Katsayısı) Bir hizmet yılı için 20; 25 yıl ve fazlası için azami 500 gösterge	20
Taban Aylık Katsayısı (1.000 x Aylık Katsayı)	11,909083
Yan Ödeme Katsayısı (İş güclüğü, iş riski, temininde günlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı)	0,241297
Özel Hizmet Tazminat Tavanı (8.000+1.500) x Maaş Aylık Katsayısı	7.228,27 TL
399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli olarak çalıştırılan personelin ücret tavanı	41.644,40 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	37.125,05 TL
Mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelin hizmet sözleşmesi esaslarında yer alan ve 7.7.2023 tarihli ve 2298391 sayılı Hazine ve Maliye Bakanlığı Genelgesinin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (ç) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	% 49,25
Mevzuatı uyarınca vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarının, anılan Genelgenin 1 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendiyle yükseltilmiş bulunan taban ve tavan ücretleri artırılma oranı	% 49,25
Çeşitli statülerde 2023 yılında sözleşmeli olarak çalıştırılanlardan 2024 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 artırılma oranı	% 49,25

29.12.2020 tarihli ve 3342 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Uygulanacak Ücretlerin Tespitine İlişkin Karara ekli listede gösterilen grupların 31.12.2023 tarih itibarıyla en düşük ve en yüksek temel ücretleri ile bu gruplara göre temel ücreti belirlenen personelin anılan tarih itibarıyla geçerli olan temel ücretleri artırım oranı	% 49,25
Özelleştirme programında bulunan kuruluşlarda 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine istinaden istihdam edilen sözleşmeli personelin 31.12.2023 tarihi itibarıyla geçerli olan sözleşme ücretleri %49,25 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.)	% 49,25
8.2.2002 tarihli ve 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının, 2 nci maddesinde yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı	75.782,69 TL
3 üncü maddesi kapsamındaki personelin mali ve sosyal hakları söz konusu maddede yer alan usul ve esaslar dahilinde artırılma oranı	% 49,25
01.01.2024 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık tavan tutarı	35.058,58 TL
19.4.1990 tarihli ve 3628 sayılı Kanun uyarınca yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 8 inci maddesi uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığınca ilan edilmesi gereken genel idare hizmetleri sınıfında birinci derecenin birinci kademesindeki şube müdürüne ödenen her türlü zam ve tazminatlar dahil net aylık tutarı 1.1.2024 tarihi itibarıyla	47.440,35 TL

DEVLET MEMURLARINA SAĞLANAN SOSYAL YARDIMLAR

657 s. K. md. 202, Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü'nün 5.1.2024 tarih ve 2774790 sayılı Genelgesi

Konusu		01.01.2024 30.06.2024 Dönemi
Aile Yardımı (2.273 x Maaş Katsayısı)		1.729,46 TL
Çocuk Yardımı	0-6 Yaş grubu çocuk için 500 x Aylık Katsayısı	380,44 TL
	0-7 Yaş grubu çocuk için 250 x Aylık Katsayısı	190,22 TL
Ölüm Yardımı	Eş ve Çocuğun Ölümü (8.000+1.500) x Aylık Katsayısı	7.228,28 TL
	Memurun Ölümü (8.000 +.1500) x Aylık Katsayısı x 2	14.456,55 TL

**5510 SAYILI KANUN 4/c (MEMUR) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN
PRİM ORGANLARI**

5510 sayılı Kanun md.81

Sigorta Kolları (1.10.2008 tarihinden itibaren)	Sigortalı Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12 - 14	21 - 23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Prim Toplamı	14	20,5 - 23,5	34,5 - 37,5

SSK PRİM ORANLARI

506 s. Kanun md. 63,73,78; 5510 s. Kanun Geçici md.6

Sigorta Kolları (1.10.2008 tarihinden önce)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
İş kazası, Meslek Hastalıkları Sigorta Primi	-	1,5 - 7	1,5 - 7
Hastalık Sigortası Primi	5	6	11
Analık Sigortası Primi	-	1	1
Prim Toplamı	9	11	20
Prim Toplamı	14	19,5 - 25	33,5 -39

5510 SAYILI KANUN 4/a (İŞÇİ) KAPSAMINDA SİGORTALILARIN PRİM ORGANLARI

5510 sayılı Kanun md.81

Sigorta Kolları (1.9.2013 tarihinden itibaren)	İşçi Payı %	İşveren Payı %	Toplam Primi %
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde)	9	12-14	21-23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7.5	12,5
Prim Toplamı	14	20,5 - 23,5	34,5 - 37,5

BELEDİYE BAŞKAN ÖDENEĞİ

Nüfus	Ödenek Göstergesi	Ödeme Dönemi	Aylık Katsayısı	Bürüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	72.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	54.995,76
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	82.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	62.604,47
50.001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	102.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	77.821,89
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	117.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	89.234,95
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	137.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	104.452,37
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	157.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	119.669,79
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	192.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	146.300,28
2.000.001'den fazla olan beldelerde	232.280	01.01.2024-30.06.2024	0,760871	176.735,12

* Nüfusu 50.001'den az olan il merkezi beldelerde bu ödeneğin hesaplamasında 102.280 gösterge rakamı esas alınır. Yani brüt ödenek 77.821,89 TL'dir.

BELEDİYE MECLİS ÜYELERİ HUZUR HAKKI^[1]

Nüfusuna Göre Belediye Meclisi Huzur Hakkı	01.01.2024-30.06.2024 Dönemi Aylık Brüt Ödenek
10.000'e kadar olan beldelerde	611,06
10.001'den 50.000'e kadar olan beldelerde	695,61
50.0001'den 100.000'e kadar olan beldelerde	864,69
100.001'den 250.000'e kadar olan beldelerde	991,50
250.001'den 500.000'e kadar olan beldelerde	1.160,58
500.001'den 1.000.000'a kadar olan beldelerde	1.329,66
1.000.001'den 2.000.000'a kadar olan beldelerde	1.625,56
2.000.001'den fazla olan beldelerde	1.963,72

* 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.

BELEDİYE ENCÜMEN ÖDENEĞİ

(5393 sayılı Belediye Kanunu, md.36; 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, md.16)

Belediyenin Nüfusuna Göre Belediye Encümen Ödeneği	01.01.2024 30.06.2024 Dönemi (TL) Aylık Brüt Ödenek
Nüfusu 10.000'e kadar olan belediyelerde 3,500	2.663,05
Nüfusu 10.001'den 50.000'e kadar olan belediyelerde 4.500	3.423,92
Nüfusu 50.001den 200.000'e kadar olan belediyelerde 6.000	4.565,23
Nüfusu 200.001'in üzerinde olan belediyelerde 7.500	5,706,53
Büyükşehir Belediye Encümen Başkanı ve Seçilmiş Üyelerine 12.000	9.130,46

* Encümenin memur üyelerine bu tutarların yarısı ödenir.

İL GENEL MECLİS ÜYELERİNİN HUZUR HAKLARI

Görevi	Dönemi 01.01.2024-30.06.2024
İl Genel Meclis Başkanı (Gösterge 6.026 x 0,760871)	4.585,01 TL
İl Genel Meclis Üyeleri (Gösterge 2.226 x 0,760871)	1.693,70 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 ENCÜMENİ BRÜT ÖDENEKLERİ

Görevi	Dönemi 01.01.2024-30.06.2024
Encümen Başkanı (14.000 Gösterge x 0,760871)	10.652,19 TL
Encümen Üyeleri (12.000 Gösterge x 0,760871)	9.130,45 TL

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

ASGARİ ÜCRETİN NET HESABI VE İŞVEREN MALİYETİ

	01.01.2024 - 31.12.2024 Dönemi (TL) Asgari Ücretin Nefinin Hesabı (TL)
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%14)	2.800,35
İşsizlik Sig. Fonu (%1)	200,03
Kesintiler Toplamı	3.000,38
Net Asgari Ücret	17.002,12
İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
Brüt Asgari Ücret	20.002,50
SSK Primi (%20,5) (İşveren Payı)	4.100,5125
İşveren İşsizlik Sigorta Fonu (%2)	400,05
İşverene Toplam Maliyet	24.503,06
İşverene Toplam Maliyet (5 Puanlık İndirimle)	23.502,94

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.

Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar	
Günlük kazanç alt sınırı	666,75 TL
Aylık kazanç alt sınırı	20.002,50 TL
Günlük kazanç üst sınırı	5.000,63 TL
Aylık kazanç üst sınırı	150.018,90 TL

PRİM İSTİSNA TUTARLARI	
Yemek parası (günlük)	157,69 TL
Çocuk parası (aylık)	400,05 TL
Aile zammı/yardıımı (aylık)	2.000,25TL

İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ (Günlük)	
Yatarak tedavilerde	333,38 TL
Ayakta tedavilerde	444,50 TL

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=asgari>

Asgari ücret tespit komisyon kararı 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bir işçinin günlük normal çalışma karşılığı ücreti 666,75 TL'dir.

GELİR VERGİSİ TARİFESİ

Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:324)
(R.G. : 30.12.2023 tarihli ve 32415 sayılı (2.mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife, 2024 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden belirlenmiştir.	ORAN
110.000 TL'ye kadar	15%
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	20%
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL, (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	27%
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	35%
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	40%

BELEDİYE ENCÜMENLERİNİN 1608. S. KANUN KAPSAMINDAKİ İDARİ PARA CEZALARI

1608 sayılı Yasa'nın 1 inci maddesi (5326 s.K.32.md.) hükmü kapsamında. ¹	<ul style="list-style-type: none">Belediye meclis ve encümenlerinin kendilerine kanun, tüzük ve yönetmeliklerin verdiği görev ve yetki çerçevesinde aldıkları kararlara aykırı hareket edenlere,Belediye kanun, tüzük ve yönetmeliklerinin men veya emrettiği fiilleri işleyenlere veya yapmayanlara,	2.052 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 yolcu nakil araçlarına ilişkin ücret tarifelerine uymayan kişi , belediye encümeni tarafından	en az 4.135 TL en fazla 83.709 TL

¹ 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.

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI

Kanuni Dayanağı	Fil	Yapının Sınıfı	Yapının Grubu	İdari Para Cezası (TL)(herbirm2 için)
42/2-a ve 42/5	Ruhsat alınmaksızın veya ruhsata, ruhsat eki etüt ve projelere veya imar mevzuatına aykırı olarak yapı yapmak, ayrıca 42.maddenin 5.fikrasına göre (köy yerleşik alanı içinde ruhsata tabi olan tarım ve hayvancılık maksatlı yapılar)	I	A	44,875877
			B	74,793128
		II.	A	119,669005
			B	164,544882
		III	A	269,255261
			B	299,172512
		IV	A	344,048390
			B	373,965641
			C	463,717395
		V	A	568,427774
B	688,096779			
C	777,848533			
D	942,393415			
42/2-b	Mevzuata aykırılığı yapı inşaat alanı üzerinden hesaplanması mümkün olmayan, yapının cephelerini ve diğer yapı elemanlarını değiştiren veya yapı malzemesi için öngörülen gereklere 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 parsellasyon 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 inşaat faaliyeti konu ise	%100
	İnşaat faaliyetleri tamamlanmış ve kullanılmıyor ise	%10
	İnşaat 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	5.249,64TL'den Az olamaz	

3194 SAYILI İMAR KANUNU'NA İLİŞKİN 2024 YILI İDARİ PARA CEZALARI*

7226 s. Kanun ile eklenen bent	İdari Para Cezası (Emlak Vergi Değeri)	Aykırlığa konu alan ile bu alanın bulunduğu arsa veya arazinin emlak vergisine esas asgari metre kare 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	29.917,26	59.834,50	89.751,75
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	149.586,25	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	5.249,64	Uygulanmaz	Uygulanmaz

* Bu yapılardaki diğer aykırılıklar ve ruhsata tabi tarım ve hayvancılık maksatlı yapılardaki aykırılıklar için verilecek olan idari para cezası, 5.249,64 TL'den az olmamak üzere, ikinci fıkraya göre hesaplanan toplam ceza miktarı uygulanır.

2559 SAYILI POLİS VAZİFE VE SELAHİYET KANUNUNA GÖRE 2024 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 kıraathane; 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. m.7)

KABAHAT	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR	
Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri			
m.6/1-a	İşyerlerinden süreli olarak faaliyetten geçici olarak men edildiği halde süresinden önce açılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-b	İşyerlerinin açma ve kapanma saatlerine uymaması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-c,12/1	Eğlence, oyun, içki ve benzeri umuma açık ve açılması izne bağlıyerlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-c, m.12/2	Bar, pavyon, gazino, meyhane gibi içkili yerler ile kıraathane ve oyun oynatılan yerlere yanlarında veli veya vasisi olsa bile 18 yaşından küçüklerin alınması	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 TL
m.6/1-d	İşyerlerinin mevzuat hükümlerine aykırı olarak işletilmesi	Belediye Encümeni	11.716 - 23.553 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 idarî para cezaları, belediye sınırları içinde belediye encümeni tarafından verilir. Verilen idarî 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. İdarî para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

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

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	(TL)	
3	98	İşyerini muvazaalı olarak bildirmek	167.473	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı.
5	99/1-a	İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
7	99/1-b	Maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı olarak geçici işçi çalıştırmak	2.345	Bu durumdaki her işçi için
7/2(f) bendi	99/2	7.maddenin 2.fıkrasının (f) bendine aykırı davranmak	9.381	
8	99/1-c	İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	1.402	Bu durumdaki her işçi için
14	99/1-c	Çağrı üzerine ve uzaktan çalışma hükümlerine aykırı davranmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
28	99/1-d	İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	1.402	Bu durumdaki her işçi için
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	5.506	Bu durumdaki her işçi için
30	101	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	20.901	Çalıştırılmayan her engelli ve eski hükümlü ve Çalıştırılmayan her ay için
32	102/a	Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'den ya da iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek	1.515	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	1.515	Bu durumda olan her işçi ve her ay için
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5,506	
38	102/b	Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	5,506	
39	102/a	Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	1.515	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.	2.667	Bu durumdaki her işçi için
52	102/b	Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	5.506	

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (2024 YILI)

56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	2.667	Bu durumdaki her işçi için
57	103	İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
59	103	Sözleşmesi feshedilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	2.667	Bu durumdaki her işçi için
60	103	Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
63	104	Çalışma sürelerine ve buna dair yönetmelik hükümlerine uymamak	14.740	
64	104	Telafi çalışması usullerine uymamak	2.667	Bu durumdaki her işçi için
68	104	Ara dinlenmesini uygulamamak	14.740	
69	104	İşçileri geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	14.740	
71	104	Çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı davranmak	14.740	
72	104	Yer ve su altında çalıştırma yasağına uymamak	14.740	
73	104	Çocuk ve genç işleri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket etmek	14.740	
74	104	Doğum öncesi-sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.740	
75	104	İşçi Özlük dosyasını düzenlememek	14.740	
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliklere muhalefet etmek	14.740	
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.	133.981	
96/1	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veyahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak	133.981	
107/2		İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	133.981	

Not : 5083 sayılı T.C. Devletin Para Birimi Hakkında Kanununun 2. maddesine 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanununun 22.maddesi ile eklenen fıkra uyarınca 1 TL'nin altında kalan tutarlar dikkate alınmamıştır.

**ÇEŞİTLİ KANUN VE CUMHURBAŞKANLIĞI KARARNAMELERİNE GÖRE
BÜTÇE KANUNUNDA GÖSTERİLMESİ GEREKEN PARASAL SINIRLARA
AİT CETVEL (2024 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	8.600
	2-Diğer ilçelerde	4.400
	c) Şehit cenazelerinin nakli, firari askerler, şüpheli, tutuklu veya hükümlü askerlerin sevkinde kullanılmak üzere	99.000
	f)Doğal afetler nedeniyle oluşacak ihtiyaçlar için kullanılmak üzere	455.000
	g) İl dışına yapılacak seyahatlerde akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	45.000
	ğ) Yakalanan yasa dışı göçmenler ile sınır dışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	181.000
	i)5018 sayılı Kanuna ekli (II) sayılı cetvelde yer alan özel bütçeli idarelerin	
	Kuruluş merkezlerindeki mutemetlerine	6.160.000
Merkez dışındaki birim mutemetlerine	2.480,000	
40	4-Kamu Alacaklarının Silinmesi	
79	a) Zaruri veya mücbir sebeplerle takip ve tahsil imkanı kalmayan kamu alacaklarının silinmesinde	50.000
	b)Tahsili için yapılacak takibat giderlerinin asıl alacak tutarından fazla olacağı anlaşılan, kamu alacaklarının silinmesinde	50
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Sayısı: 4	ı)Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesininin 409 uncu maddesininin birinci fıkrasının (ı) bendi gereğince kurum yararının bulunması halinde hak ve alacakların terkinin	1.750
2942	Kamulaştırma Kanunu 3.md.2.fıkra	1.545.000

*2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2024 tarih ve 32416 sayılı (mük.) R.G.yayımlanmıştır.

DEĞERLİ KAĞITLAR (2024 YILI)

(R.G. T: 28.12.2023, S: 32413 (2.mük.))

Değerli Kağıdın Cinsi		Bedeli(TL)
	Noter kağıtları	
	a) Noter kağıdı	87,00
	b) Beyanname	87,00
	c) Protesto, vekaletname, re'sen senet	174,00
2	(Mülga:30.12.2004-5481/14. md.)	-
3	Pasaportlar	790,00
4	İkamet İzni (değişik:28/7/2016-6735/27 md.)	565,00
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	130,00
	b) Değiştirme nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	130,00
	c) Kayıp nedeniyle düzenlenen Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı	260,00
7	Aile cüzdanları	705,00
8	(Mülga:30/12/2004-5281/14.md)	-
9	Sürücü belgeleri	990,00
10	Sürücü çalışma belgeleri (Karneleri)	990,00
11	-(Mülga:2/1/2017-KHK-680/35 md.; Aynen kabul:1/2/2018-7072/34 md.)	
12	Motorlu araç tescil belgesi	885,00
13	İş makinesi tescil belgesi	740,00
14	Banka çekleri (Her bir çek yaprağı)	55,00
15	Mavi Kart (Ek: 9/5/2012-6304/9 md.)	130,00
16	Yabancı çalışma izni belgesi (Ek :28/7/2016-6735/27. md.)	565,00
17	Çalışma izni muafiyeti belgesi (Ek:28/7/2016-6735/27. md.)	565,00

AMORTİSMAN AYIRMADA ALT SINIR

TUTAR	UYGULAMADÖNEMİ	DAYANAĞI
6.900 TL	01.01.2024 - 31.12.2024	556 Sayılı VUK Genel Tebliği
4.400 TL	01.01.2023 - 31.12.2023	544 sayılı VUK Genel Tebliği
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

KAMU KONUTLARININ 2024 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:418) 31.12.2023 tarih ve 32416 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

1) Kira bedelleri	Yurt içinde bulunan konutlardan aylık her bir metrekare için;
a) Kerpiç, ahşap, bağdadi ve benzeri konutlarda	5,66 TL/m ²
b) Kalorifersiz konutlarda	8,85 TL/ m ²
c) Kaloriferli konutlarda	11,61 TL/ m ²
Kira bedeline yapılacak ilaveler	
3 üncü maddede belirlenen kira bedellerine ek olarak, aylık her bir metre kare için kaloriferli, kapıcıya da her ikisinin de kurum ve kuruluşlarca karşılandığı konutlardan ilave kira bedeli	1,36 TL/ m ²
(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	2,58 TL/ m ²
b) Su sayacının ayrılmasının mümkün olmaması halinde	2,24 TL/ m ²
c) Elektrik ve su sayacının her ikisinin de ayrılmasının mümkün olmaması halinde	4,81 TL/ m ²
ç) Konutlarda kullanılan su, şehir şebekesi dışında kuyu, artezyen, kaynak suyu ve benzeri su kaynaklarından karşılanıyor olması halinde ilave kira bedeli alınır.	1,2 TL/ m ²
Yakıtı kurum ve kuruluşlar tarafından tedarik edilen konutlar	
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	4,64 TL/ m ²
(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	0,54 TL/ m ²
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 : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G: 30.12.2023 – 32415)

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) Hazinesin 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: 6728/28 md.) (Yürürlük: 9/8/2016) Resmî şekilde düzenlenen gayrimenkul satış vaadi sözleşmeleri	(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) 18/4/2001tarihli 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. Resmî şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri	(Binde 0)

* 488 sayılı Kanunun mükerrer 30 uncu maddesinin birinci fıkrası hükmü gereğince, Kanuna ekli (1) sayılı tabloda yer alan ve 68 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 değerlendirilme oranında artırılmış ve 1.1.2024 tarihinden itibaren uygulanacak miktarları Tebliğ ekindeki (1) sayılı tabloda gösterilmiştir.

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No:68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları
(R.G.:30.12.2023 - 32415)

15. Resmi şekilde düzenlenen kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat sözleşmeleri kapsamında yapı müteahhitleri ile alt yükleniciler arasında düzenlenen inşaat taahhüt sözleşmeleri	(Binde 0)
16.Kat karşılığı veya hasılat paylaşımı inşaat işleri ne ilişkin danışmanlık hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
17.Yapı denetimi hizmet sözleşmeleri	(Binde 0)
B. Belli parayı ihtiva etmeyen kağıtlar:	
1.Tahkimnameler	(467,20 TL)
2.Sulhnameler	(467,20 TL)
3.Turizm işletmeleri ile seyahat acentelerinin aralarında düzenledikleri kontenjan sözleşmeleri	(2.628,50 TL)
(Belli parayı ihtiva edenler dahil)	
II. Kararlar ve mazbatalar	
1.Meclislerden, resmi heyetlerden ve idari davalarla ilgili olmayarak Danıştay'dan verilen mazbata, ilam ve kararlarla hakem kararları:	
a) Belli parayı ihtiva edenler	(Binde 9,48)
b) Belli parayı ihtiva etmeyenler	(467,20 TL)
2. (Ek : 6728/28 md. Yürürlük:(9/8/2016) İhale Kanunlarına tabi olan veya olmayan resmi daire ve kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların her türlü ihale kararları	(Binde 5,69)
III. Ticari işlemlerde kullanılan kağıtlar	
1. Ticari ve mütedavil senetler:	
a) Emtia senetleri:	
aa) Makbuz senedi (Resepise)	(160,30 TL)
ab) Rehin senedi (Varant)	(94,60 TL)
ac) İyda senedi	(14,70 TL)
ad) Taşıma senedi	(3,40 TL)
b) Konşimentolar	(94,60 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	(160,30 TL)
b) Resmi dairelere ve bankalara ibraz edilen bilançolar ve işletme hesabı özetleri:	
ba) Bilançolar	(360,10 TL)
bb) Gelir tabloları	(171,90 TL)
bc) İşletme hesabı özetleri	(171,90 TL)
c) Barnameler	(14,70 TL)
d) Tasdikli manifesto nüshaları	(69,80 TL)
e) Ordinolar	(3,40 TL)
f) Gümrük idarelerine verilen özet beyan formları	(69,80 TL)

DAMGA VERGİSİNE TABİ KAĞITLAR

(Damga Vergisi Genel Tebliği Seri No : 68)

2024 Yılı İçerisinde Uygulanacak Damga Vergisine Tabi Kağıtların Tutarları

(R.G.:30.12.2023 - 32415)

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 (Ek:5766/10-ç md) (Yürürlük:6/6/2008) (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	(Binde7,59)
c) Ödünç alınan paralar için verilen makbuzlar veya bu mahiyetteki senetler	(Binde7,59)
d) İcra dairelerince resmi daireler namına şahıslara ödenen paralar için düzenlenen makbuzlar	(Binde7,59)
2. Beyannameler (Bu beyannamelerin sadece bir nüshası vergiye tabidir):	
a) Yabancı memleketler dengelen posta gönderilerinin gümrüklenmesi için postanelerce gümrüklere verilen liste beyannamelerde yazılı her gönderi maddesi için	(3,40 TL)
b) Vergi beyannameleri:	
ba) Yıllık gelir vergisi beyannameleri	(467,20TL)
bb)Kurumlar vergisi beyannameleri	(624,10TL)
bc) Katma değer vergisi beyannameleri	(308,30TL)
bd) Muhtasar beyannameler	(308,30TL)
be) Diğer vergi beyannameleri (damga vergisi beyannameleri hariç)	(308,30TL)
c) Gümrük idarelerine verilen beyannameler	(624,10TL)
d) Belediye ve il özel idarelerine verilen beyannameler	(228,80TL)
e) Sosyal güvenlik kurumlarına verilen sigorta prim bildireleri	(228,80TL)
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	(365,50TL)
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.	(3,40TL)

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

(Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği Seri No: 556 (R.G: 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.))

Madde	İlanın şekli	Gösterge
MADDE104-	1-İlanın vergi dairesinde yapılması	17.000
	3-İlanın; - Vergi dairesinin bulunduğu yerde yayımlanan bir veya daha fazla gazetede yapılması	17.000-1.700,000
	-Türkiye genelinde yayımlanan gazetelerden birinde ayrıca yapılması	1.70,000 ve üzeri
MADDE115-	Tahakkuktan vazgeçme	200
MADDE 153/A-	Teminat tutarı	690.000
MADDE177	Bilanço hesabı esasına göre defter tutma hadleri	
	1-Yıllık;	
	-Alış tutarı	1.400.000
	-Satış tutarı	2.000,000
	2-Yıllık gayrisafi iş haslatı	690.000
	3-İş haslatının beş katı ile yıllık satış tutarının toplamı	1.400.000
MADDE 232	Fatura kullanma mecburiyeti	6.900
MADDE 252	Muhtarların karne tasdikinde aldığı harç	20
MADDE 313	Doğrudan gider yazılacak demirbaş ve peştemallıklar	6.900
MADDE 323	Şüpheli alacak tutarları	14.000
MADDE 343	En az ceza haddi	
	- Damga vergisinde	87
	- Diğer vergilerde	170
MADDE 352	Usulsüzlük dereceleri ve cezaları (Kanuna bağlı cetvel)	
	<u>I inci derece usulsüzlükler</u>	
	1-Sermayeşirketleri	1.100
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	660
	3-İkinci sınıf tüccarlar	330
	4-Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi olanlar	150
	5-Kazancı basit usulde tespit edilenler	87
	6-Gelir vergisinden muaf esnaf	40
	<u>II nci derece usulsüzlükler</u>	
	1-Sermaye şirketleri	580
	2- Sermaye şirketi dışında kalan birinci sınıf tüccarlar ve serbest meslek erbabı	330
	3- İkinci sınıf tüccarlar	150
	4- Yukarıdakiler dışında kalıp beyanname usulüyle gelir vergisine tabi Olanlar	87
	5- Kazancı basit usulde tespit edilenler	40
	6- Gelir vergisinden muaf esnaf	23

VERGİ USUL KANUNUNDA YER ALAN VE 01.01.2024 TARİHİNDEN GEÇERLİ OLMAK ÜZERE UYGULANACAK OLAN HAD VE TUTARLAR

MADDE353	Fatura ve benzeri evrak verilmemesi ve alınmaması ile diğer şekil ve usul hükümlerine uyulmaması	
	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	3.400
	-Bir takvim yılı içinde her bir belge nevine ilişkin olarak kesilecek toplam ceza	1.700,000
	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	3.400
	- Her bir belge nev'ine ilişkin olarak her bir tespit için toplam ceza	170.000
	- Her bir belge nev'ine ilişkin bir takvim yılı içinde kesilecek toplam ceza	1700,00
	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	1.700
	6-Belirlenen muhasebe standartlarına, tek düzen hesap planına ve mali tablolarına ilişkin usul ve esaslar ile muhasebeye yönelik bilgisayar programlarının üretilmesine ilişkin kural ve standartlara uymayanlara	40.000
	7- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerce yapılacak işlemlerde kullanılma zorunluluğu getirilen vergi numarasını kullanmaksızın işlem yapanlara	2.000
	8-Belge basımı ile ilgili bildirim görevini tamamen veya kısmen yerine getirmeyen matbaa işletmecilerine	6.600
	-Bu bent uyarınca bir takvim yılı içinde kesilecek toplam özel usulsüzlük cezası	1.300.000
	9-4358 sayılı Kanun uyarınca vergi kimlik numarası kullanma zorunluluğu getirilen kuruluşlardan yaptıkları işlemlere ilişkin bildirimleri, belirlenen standartlarda ve zamanda yerine getirmeyenlere	8.700
	10-127 nci maddenin (d) bendi uyarınca Maliye Bakanlığının özel işaretli görevlisinin ikazına rağmen durmayan aracın sahibi adına	6.600

MADDE355-	b) Damga Vergisinde	
	- Her bir kağıt için kesilecek özel usulsüzlük cezası	14
MÜKERRER MADDE355	Bilgi vermektten çekinenler ile 107A, mükerrer 242, 256, 257 ve mükerrer 257 nci madde ve Gelir Vergisi Kanununun 98/A maddesi hükmüne uymayanlar için ceza	
	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	11.800
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	5.800
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	3.000
	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	6.900
	2-İkinci sınıf tüccarlar, defter tutan çiftçiler ile kazancı basit usulde tespit edilenler hakkında	3.400
	3-Yukarıdaki bentlerde yazılı bulunanlar dışında kalanlar hakkında	1.800
	Tahsilat ve ödemelerini banka, benzeri finans kurumları veya posta idarelerince düzenlenen belgelerle tevsik 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 (R.G.:30.12.2023 -32415 (2.Mük.))

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ DIŞINDAKİ BELEDİYELERDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ¹

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	20.000	17.000	13.000	11.800	9.500
2.Grup	13.000	9.500	7.900	6.600	5.800
3.Grup	9.500	6.600	5.800	4.000	3.300
4.Grup	4.000	3.300	2.300	2.000	1.700
5.Grup	2.300	2.000	1.400	1.400	1.180
6.Grup	1.400	1.180	700	660	500
7.Grup	500	400	260	150	110

BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNDE UYGULANACAK ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ TARİFESİ²

Bina Grupları	Bina Dereceleri ve Yıllık Vergi Tutarları (TL)				
	1.Derece	2.Derece	3.Derece	4.Derece	5.Derece
1.Grup	25.000	21.250	16.250	14.750	11.875
2.Grup	16.250	11.875	9.875	8.250	7.250
3.Grup	11.875	8.250	7.250	5.000	4.125
4.Grup	5.000	4.125	2.875	2.500	2.125
5.Grup	2.875	2.500	1.750	1.750	1.475
6.Grup	1.750	1.475	875	825	625
7.Grup	625	500	325	287	212

İNDİRİMLİ ÇEVRE TEMİZLİK VERGİSİ UYGULAMASI³ (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	10.000	8.500	6.500	5.900	4.750
2.Grup	6.500	4.750	3.950	3.300	2.900
3.Grup	4.750	3.300	2.900	2.000	1.650
4.Grup	2.000	1.650	1.150	1.000	850
5.Grup	1.150	1.000	700	700	590
6.Grup	700	590	350	330	250
7.Grup	250	200	130	115	85

1 2464 sayılı Kanunun mükerrer 44 üncü maddesinin beşinci fıkrasına göre, büyükşehir belediyelerinde çevre temizlik vergisi, diğer belediyelerde uygulanan çevre temizlik vergisi tutarları %25 artırılarak hesaplanacaktır.

2 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 tarife göre hesaplanacaktır.

5326 SAYILI KABAHAHATLER KANUNU'NA GÖRE VERİLECEK PARA CEZALARI (2024 YILI)

Cezanın Türü ve Ceza Mercii	Yasal Dayanağı	Tutarı (TL)	
		EnAz	En Çok
Emre aykırı davranış (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.32	2.052	2.052
Dilencilik (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.33	977	977
Gürültü (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.36/1 (Kişiye)	977	977
	5326 s.K. md.36/2 (Tic. İşl. sahibine)	21.176	106.229
Rahatsız etme (Belediye Zabıtası)	5326 s.K. md.37 (Mal/hizmet satmak için rahatsız etme)	977	977
İşgal (Belediye Zabıtası)	5326 s.K.md.38/1 (Cad. sokak, kaldırımları işgal)	977	977
	5326 s.K. md.38/2 (Cad. sokak, kaldırım inşaat malzeme yığılma)	2.052	10.515
Tütün mamullerinin tüketilmesi (Bel. Bşk. yetki verdiği görevli)	5326 s. K. md.39; 4207 s. K. m.5/1;2/1	977	977
Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kağıt vb. atıklar çevreye atılması (Bel. Zab.)	4207 s. K. m.5/1ve 3/12	578	578
Kimliği bildirmeme (Bel. Zabıtası)	5326 s. K. md.40 (Görevle bağlantılı olan kamu görevlilere kimliği ve adresle ilgili bilgi vermeme)	198	198
Çevreyi Kirlenme (Belediye Zabıtası)	5326 s. K. md.41/1 (Evsel, bireysel atıklarla çevreyi kirlenme)	313	313
	5326 s. K. md.41/2 (Yem. pişirme servisi işlet. atıklarının toplanma ve depolanmasına özgü yerler dışına atılması)	10.515	106.229
	5326 s.K.md.41/3 (Belirlenen yerler dışında hayvan kesme veya atıklarını sokağa atma)	977	977
	5326 s. K.md.41/4 (İnşaat atık ve artıkları sokağa veya kamusal alana atma)	2.052	63.683
	5326 s. K. md.41/4 (İnşaat atık ve artıklarını belirlenen yerler dışına atma/şirketler)	2.052	106.229
	5326 s. K. md.41/5 (Kullanılmayacak ev eşyasını özel gün dışında sokağa bırakma)	977	977
	5326 s. K. md.41/6(Hurda motorlu taşıtları ve parçalarını sokağa bırakma)	5.227	5.227
Afiş Asma (Belediye Zabıtası)	5326 s. K.md.42 (İzinsiz afiş ve ilan asma)	2.052	63.683

(*) 5326 s. K.17/7 md. uyarınca; idarî para cezasının hesabında bir TL'nin küsuru dikkate alınmaz.

İDARİ PARA CEZASI GEREKTİREN FİİLLERİN TEKRARI

Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri ile ilgili olarak, 2559 sayılı Yasa'nın 6ncı 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" ibare- sinden 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; artırımı 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 konuya da yer vermelidir. Kabahatler Kanunu'nda tekrerrir olmadığından tekrerrir nedeniyle cezanın iki kat olarak alınması gibi bir encümen kararı alınamaz. Ayrıca encümen 32.maddeye göre tahakkuk eden para cezası miktarını az bulup artıramaz aynı şekilde indiremez.

Danıştay14.DaireE: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 tekrerrir 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 tekrerrir hükmü uygulanmak sure tiyle, ceza verilmesi gerekirken, davalı idarece yapılan ilk tespitler üzerine para cezası verilmeksizin dolayısıyla tekrerririn 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.

2024 YILINA AİT EMLAK (BİNA, ARSA VE ARAZİ) VERGİ DEĞERLERİ VE HESAPLAMALARI

Emlak Vergisi Kanunu Genel Tebliği (Seri No : 84)
(R.G. : 30 Aralık 2023 - 32415 (2.Mük.))

2023 Yılı ve Önceki Yıllarda Mükellef Olanların 2024 Yılına Ait Emlak Vergi Değerlerinin Hesabı

Bu mükelleflerin bina, arsa ve arazilerinin 2024 yılı vergi değerleri, 2023 yılı vergi değerlerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) oranında artırılması suretiyle bulunacak tutarlar olacaktır.

2024 Yılı İtibarıyla Mükellef Olacakların Emlak Vergi Değerlerinin Tespiti

Mükellefiyeti 2024 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 değerleri; 24.11.2022 tarihli ve 32023 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:542) ile 2022 yılına 2022 yılına ait belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%122,93 / 2=$) $\% 61,465$ (altmış bir virgöl dört yüz altmış beş) nispetinde artırılması suretiyle bulunacak 2023 yılı değerinin, bu yıla ait yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) nispetinde artırılması suretiyle dikkate alınacaktır.

1319 Sayılı Kanunun 42 nci Maddesinde Yer Alan Tutarın Tespiti

2024 yılında uygulanacak olan 1319 sayılı Kanunun 42 nci maddesinde yer alan tutar,2023 yılına ait tutarın 2023 yılı için belirlenen yeniden değerlendirme oranının yarısı olan ($\%58,46/2=$) $\%29,23$ (yirmi dokuz virgöl yirmi üç) oranında artırılması suretiyle 12.880.000 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

12.880.000 TL ile 19.321.000 TL arasında olanlar (bu tutar dahil)	
12.880.000 TL'yi aşan kısmı için	(Binde 3)
25.763.000 TL'ye kadar olanlar (bu tutar dahil) 19.321.000 TL'si için	
19.323 TL, fazlası için	(Binde 6)
25.763.000 TL'den fazla olanlar 25.763.000 TL'si için 57.975 TL, fazlası için	(Binde10)

olarak tespit edilmiştir.

HİZMET ERBABINA YAPILAN ÜCRET ÖDEMELERİNİN GELİR VERGİSİNDEN İSTİSNALARI

2024 yılında uygulanacak vergi tutar ve oranlarına ilişkin tebliğler 28 Aralık 2023 tarih ve 32413 sayılı, 29 Aralık 2023 tarih ve 32414 sayılı ve 30.12.2023 tarihli 32415 sayılı (2.Mükerrer) Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

Hizmet erbabına işverenlerce yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler (işverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 170 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 170 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 170 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,1/12/2024 tarihinden itibaren uygulanmak üzere,193 sayılı Kanunun 23üncü 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;

a) İşverenler tarafından iş yerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi,

b) Günlük yemek bedelinin 170 Türk lirasını aşmaması,

c) Fiilen çalışılan günlere ilişkin olması, gerekmektedir.

5846 SAYILI FİKİR VE SANAT ESERLERİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 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	977 TL

7126 SAYILI SİVİL SAVUNMA KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 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	2.052TL

6301 SAYILI ÖĞLE DİNLENMESİ KANUNU

KANUN	KANUN MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024 YILI İÇİN UYGULANACAK MİKTAR
		İşçilerine öğle tatili vermeyen veya dinlenme devresinde işyerlerini kapatmayan işveren veya vekillerine (İş Kanununa tabi işyerleri hariç)		
6301 s. Kanun	m.7/1		Belediye Encümeni	1.613 TL

SİGORTALI ÇALIŞANLARDAN PRİME ESAS KAZANÇLARDAN İSTİSNA TUTULACAK

(SGK/Sigorta Primleri Gn. Müd. 09.01.2024 tarihli ve 3 sayılı Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlara İlişkin Genelgesi)

Yemek parası	5510 s. K. 4/a md.	157,69 TL
Çocuk zammı		400,05 TL
Aile zammı (yardımı)		2.000,25 TL
Emzirme ödeneği	5510 s. K. 4/a-b,16/a md.	857,00TL
Cenaze ödeneği	5510 s. K. 37. md.	3.385,00TL

5510 sayılı Kanunun 4/a bendine tabi sigortalılar için

GECİKME ZAMMI TABLOSU

Uygulama Tarihleri	Genel Tebliğ No / Madde No/ B.K.K. No	Oran	Açıklama
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	%4	Her ay için
21.04.2006 tarihinden itibaren	438	%2,5	Her ay için
19.11.2009 tarihinden itibaren	2009/15565 sayılı B.K.K.	%1,95	Her ay için
19.10.2010 tarihinden itibaren	2010/965 sayılı B.K.K.	%1,40	Her ay için
05.09.2018 tarihinden itibaren	62 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı	%2	Her ay için
01.07.2019 tarihinden itibaren	1266 sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
02.10.2019 tarihinden itibaren	1592 sayılı C.K.	%2	Her ay için
30.12.2019 tarihinden itibaren	1947sayılı C.K.	%1,6	Her ay için
21.07.2022 tarihinden itibaren	5801sayılı C.K.	%2,5	Her ay için
14.11.2023 tarihinden itibaren	7782 sayılı C.K.	%3,5	Her ay için

H-CETVELİ

10/2/1954 Tarihli ve 6245 Sayılı Harcırah Kanunu Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları*

YURTIÇİ HARCIRAHLAR	GÜNDELİK MİKTARI (TL)
I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (md. 33)	
B. Memur ve Hizmetlilerden;	
a) Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	465
b) Ek göstergesi 6400 (dahil)-8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	435
c) Ek göstergesi 3600 (dahil)-6400 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	420
d) Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	405
e) Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	400
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 %60 artırımlı miktarı, (d) fıkrasına göre yapılacak ödemelerde ise görevlendirmenin ilk 10 günü için gündeliklerinin %60 artırımlı miktarı, takip eden 80 günü için gündeliklerinin %50'si, müteakip 90 günü için ise müstahak oldukları gündeliklerinin %40'ı esas alınır.	
II-Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (md. 50)	
50 nci maddenin 1,2,3,4 ve 5 inci Bentlerinde Yer Alan Personel:	
a) Kadro derecesi 1 - 4 olanlar	82
b) Kadro derecesi 5 - 15 olanlar	77
Bu tazminattan yararlananlardan;	
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 çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.	

* 2024 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu, 1.1.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasında uygulanacaktır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ

		Tutar
Saat Başlı Fazla Çalışma Ücreti	657 sayılı Kanununun 178 inci maddesi uyarınca	10,10 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	10,70 TL

Belediyeler ile bunlara bağlı müstakil bütçeli kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda (iktisadi işletmeler hariç), görevlerinin niteliği gereği 657sayılı 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) işaretli cetvelde düzenlenmiş ve bunlara ödenecek aylık fazla çalışma ücreti de en son yapılan resmi nüfus sayımına göre belediye nüfusuna göre yapılmaktadır.

		Tutar
Aylık Maktu Fazla Çalışma Ücreti	Belediye Nüfusu	
	10.000'e kadar olanlar için	1.333 TL
	10.001'den 50.000'e kadar olanlar için	1.426 TL
	50.001'den 100.000'e kadar olanlar için	1.575 TL
	100.001'den 250.000'e kadar olanlar için	1.780 TL
	250.001'den 1.000.000'e kadar olanlar için	2.125 TL
	1.000.001'den fazla olanlar için	2.470 TL
	Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehir belediyeleri dışındaki diğer büyükşehirlerin belediye sınırları içerisindeki için	2.470 TL
Ankara, İstanbul ve İzmir büyükşehirler belediye sınırları içerisindeki için	3.280 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 süreç 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, 1.1.2024 - 31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde sırasıyla (6.026), (2.226) olarak uygulanır.
- 5393 sayılı Belediye Kanununun 39 uncu maddesinde yer alan gösterge rakamları 1.1.2024-31.12.2024 tarihleri arasındaki dönemde (2.280) eklenmesi suretiyle uygulanır.

GAYRİMENKUL SERMAYE İRATLARINDA UYGULANAN KİRA İSTİSNA TUTARI 2024 YILI

(R.G : 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan mesken kira gelirleri için uygulanan istisna tutarı	33.000 TL
--	-----------

HİZMET ERBABINA İŞYERİ VEYA İŞYERİNİN MÜŞTEMİLATI DIŞINDA KALAN YER- LERDE YEMEK VERİLMEMEKSURETİYLE SAĞLANAN MENFAATLERE İLİŞKİN İSTİSNA TUTARI (2024 YILI) (RG: 30.12.2023 -32415 (2.Mük.)

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)	170 TL
---	--------

BAŞİT USULE TABİ OLMANIN GENEL ŞARTLARINDAN OLAN İŞYERİ KİRA BEDELİNE İLİŞKİN TUTAR (2024 YILI)

(R.G.: 30.12.2023 - 32415 (2.Mük.)

Gelir Vergisi Kanununun 47 nci maddesinin birinci fıkrasının (2) nu- maralı bendinde yer alan yıllık kira bedeli toplamı, 2022 takvim yılında uygulanmak üzere	
- Büyükşehir belediye sınırları içinde	55.000 TL
- Diğer yerlerde	34.000 TL

ENGELLİLER İÇİN VERGİ İNDİRİMİ

(30.12.2023 tarih ve 32415 (2.mük.) sayılı Resmi Gazete)
193 sayılı Kanun'un 31. maddesinde yer alan Engellilik indirimi

DERECESİ	TUTARI (TL)
I. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %80'ini kaybedenler)	6.900
II. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %60'ını kaybedenler)	4.000
III. Derece Engelliler (Çalışma Gücünün Asgari %40'ını kaybedenler)	1.700

YENİDEN DEĞERLEME ORANLARI

YILLAR		
2023	Yılı yeniden değerlendirme Oranı (VUK Genel Tebliği No: 554) (25.11.2023 tarih ve 32380)	%58,46
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

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 açığına 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 Yılda 5 Yıla Kadar Olanlar (5 yıl dahil)	14 İş günü
b)	5 Yılda Fazla 15 Yılda Az Olanlar	20 İş günü
	15 Yıl Dahil ve Daha Fazla Olanlar	26 İş günü
c)	18 ve Daha Küçük Yaşta İşçiler ile 50 ve Daha Yukarı Yaşta Kiler 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 işçi için	4 Hafta	4 Haftalık ücret
c) İş 1.5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş işçi için	6 Hafta	6 Haftalık ücret
d) İş 3 yıldan fazla sürmüş olan işçi için	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	EMEKLİK ESENEĞİ (KURUMŞAHİS)
Aylık (gösterge)	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Ek gösterge	Gelir Vergisi Kanunu madde 61	+	+	+
Taban aylığı	375 sayılı KHK'nın1.maddesi	+	+	+
Kıdem Aylığı	375 sayılı KHK'nın1.maddesi	+	+	+
Yan ödeme (Zamlar)	657 sayılı Kanununun 152. md. son fıkrası	+	+	-
Özel hizmet tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Ek tazminat	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Denetim tazminatı	657 sayılı Kanununun 152. maddesinin son fıkrası	-	+	Kısmen*
Makam tazminatı	657 sayılı Kanununun 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'nın2.maddesinin son fıkrası	-	+	-
Aile yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 203. maddesi	-	-	-
Doğum yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 207. maddesi	-	-	-
Ölüm yardımı ödeneği	657 sayılı Kanununun 208. maddesi	-	-	-
Öğretim yılına hazırlık ödeneği	657 sayılı Kanununun ek 32. maddesi	-	+	-
Nöbet üzeri (sağlık personeli için)	657 sayılı Kanununun 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 md. 24	-	+	-

Bu ödemeler 2008 yılı Ekim ayı başından önce memuriyete başlayanlar açısından emeklilik keseneği ve kurum karşı-lığına tabi olmamakla birlikte ilk defa 4/1-ciğortalısı olan memurlar açısından 5510sayılı Kanununun 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		
DMK 108. md	Askerlik	Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince izinli sayılırlar
	Görev ve Öğrenim	Yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya Sürekli görevle yurtiçine yada yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışına geçici olarak görevlendirilen memurlar yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri 77 nci 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 dönüşmesi 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 ilk 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 hak edişlerden 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 (hizmetiçi eğitimine katılma dahil) görevden uzaklaştırma halleriyle geçici boşalan kadrolara vekalet ve kendi derecesinden daha aşağı dereceli bir göreve vekalet edilmesinde ödenmez.
4-LojmanTazminatı	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

Dolu Kadroya Vekalet	
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 1/3tutarı 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 müddeti, yıllık izin, mazeret ve hastalık izni, geçici görev, görevden uzaklaştırma, hizmetçi eğitime katılma halleriyle geçici 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 asıl- de aranan şartlara haiz olması gerekmektedir.
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 aslen atanabilme şartlarına sahipse zam ve tazminatların farkı ödenir.
6-EmeklilikKeseneği	Kesilmez
7-GelirVergisi	Tabidir
8-DamgaVergisi	Tabidir
Boş Kadroya Vekalet	
Boş kadrolara ait görevler lüzum görüldüğü takdirde memurlara ücretsiz olarak vekaleten gördürülebilir. Ancak, saymanlıkkadrolarınınboşalmasıhalindeişbaşlamatarihentibarenvekaletaylığıver- ilmek suretiyle vekaleten atama yapılabilir.	
1-EsasAylık	Vekalet edilen kadro derecesinin ilk kademe aylığının (ek gösterge dahil) 1/3 nispetinde verilir.
2-KıdemAylığı	Verilmez
3-Yan Ödeme ve O.H.T.	Yapılan her iki görevle ilgili aynı cins zam ve tazminatlardan fazla olarak farklı cinsteki zam ve tazminatlar 657s.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-LojmanTazminatı	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-Emklilik Keseneği	Kesilmez
7-Gelir Vergisi	Tabidir
8-Damga Vergisi	Tabidir

1593 SAYILI UMUMİ HIFZISSİHHA KANUNU

AÇIKLAMA	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024
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. Sağlık zabıta yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlerle yapılması gerekenlere uymayanlar hakkında 1608 sayılı Yasa'ya istinaden belediye encümenince verilir.	Belediye Encümeni	2.052 TL
b)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 299 uncu maddesi uyarınca; defin ruhsatıyesı olmadan cenaze defnedilen mezar bekçileri veya ölü sahipleri Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır. Sağlık Zabıta Yönetmeliğinde yazılı yasaklara aykırı hareket edenlere	Belediye Encümeni	2.052 TL
c)1593 sayılı Kanun'un 23.1.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun'la değişik 301 inci maddesi uyarınca; izinsiz olarak bir şehir ve kasabadan diğerine ölü nakledenler, Kabahatler Kanunu'nun 32 nci maddesine göre cezalandırılır.	Belediye Encümeni	2.052 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.		

SULAR HAKKINDA KANUN

KANUN	MADDESİ	İŞLENME ŞEKLİ	CEZAYI VERECEK MAKAM	2024YILI 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	2.052,00TL

28.4.1926 tarih ve 831 sayılı Sular Hakkında Kanun'un Ek 7nci 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 itiraz 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 sürede 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

ÖDEMELERDE VERGİ BORCU SORGULAMA

3 Mart 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere;	Limit-TL
- 4734sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamına giren kurumların, mal veya hizmet alımları ile yapım işleri nedeniyle yapacakları ödemeler,	5.000,00
- Kanun, kararname ve diğer mevzuatla nakdi olarak sağlanan Devlet yardımları, teşvikler ve destekler nedeniyle yapılacak ödemeler,	
17.02.2023 tarihli ve 32107 sayılı R.G. yayımlanan Tahsilat Tebliğine istinaden Deprem kapsamındaki ödemelerde 31.07.2023 tarihine kadar uygulanmayacaktır.	

ÖDEMELERDE SGK BORCU YOKTUR TALEP ETME BORÇ LİMİTLERİ 2024 YILI İÇİN

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	450.056,25TL
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 2024 yılı için SGK borcu yoktur üst limiti	900.112,50TL
Eğer işveren aynı zamanda gerçek kişi ise ve tabiki 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	60.007,50TL
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.	

YÜRÜRLÜK TARİHLERİNE GÖRE TECİL FAİZİ ORANLARI

Dönemler	FaizOranı (Yıllık)	YasalDüzenleme
25.01.2000-20.12.2000 tarihleri arasında	48%	409 SeriNo.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 SeriNo.lu Tahsilat Genel Tebliği
28.04.2006-20.11.2009 tarihleri arasında	24%	438 SeriNo.lu Tahsilat Genel Tebliği
21.11.2009-20.10.2010 tarihleri arasında	19%	Seri:C SıraNo:1 Tahsilat Genel Tebliği
21.10.2010-05.09.2018 tarihleri arasında	12%	Seri:C SıraNo:2 Tahsilat Genel Tebliği
06.09.2018-24.10.2019 tarihleri arasında	22%	Seri:C SıraNo:3 Tahsilat Genel Tebliği
25.10.2019-29.12.2019 tarihleri arasında	19%	Seri:C SıraNo:4 Tahsilat Genel Tebliği
30.12.2019-20.07.2022 tarihleri arasında	15%	Seri:C SıraNo:5 Tahsilat Genel Tebliği
21.07.2022 tarihinden itibaren	24%	Seri:C SıraNo:6 Tahsilat Genel Tebliği
14.11.2023 tarihinden itibaren	36%	Seri:C SıraNo:7 Tahsilat Genel Tebliği

2886 SAYILI DEVLET İHALE KANUNUNDAKİ PARASAL LİMİTLER (2024 YILI)*

	TL
1.Diğer Şehirlerde Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/2) 1	2.138.400
2.Resmi Gazete İle Yapılacak İlanlar İçin Alt Sınır (md.17/3) 2	6.415.200
3.Açık Teklif Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md.45) 3	6.411.600
(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.)	
4.Pazarlık Usulü İle Yapılacak İhaleler İçin Üst Sınır (md. 51) 4	
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 (md.76) ⁵	
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 her biri 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 miktarı aşan ihale konusu işler (1) numaralı fıkraya göre yapılacak ilanlardan başka, traşi gözönüne 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.

*2024 Yılı Bütçe Kanunu 31.12.2022 tarih ve 31706 (Mükerrer) R.G.'de yayımlanmıştır.

TAHSİLDARLARIN ÜZERİNDE TUTABİLECEKLERİ PARA LİMİTİ (01.01.2024 - 31.12.2024)

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 mutemetleri için belirlenen avans limitinin 2 katını, nüfusu 10.000'den fazla olan yerlerde ise, bu limitin 4 katını geçmesi halinde 15 günlük süre beklemeden vezneye veya bankaya yatırılması zorunludur.	10.000'e kadar olan belediyeler	17.200 TL
	10.000'den fazla olan belediyeler	34.400 TL

BELEDİYE MECLİS VE ENCÜMEN İÇİN UZLAŞMA LİMİTLERİ (01.01.2024-31.12.2024 tarihleri arası)

	Yasal Dayanak	
Belediye Encümeni	5393 sayılı Kanun md.34/f	106.290,55 TL'den az olan tutarlar için
Belediye Meclisi	5393 sayılı Kanun md.18/h	106.290,55 TL'den fazla olan tutarlar için

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ

(R.G.Tarihve Sayısı:12.8.2023 – 32277)

YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS OLAN SINIFI	Yapının Birim Maliyeti (BM) TL m ²
I. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	1.050,00
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 GRUBU YAPILAR	1.550,00
1. Cam veya sert plastik örtülü seralar	
2. Basit padok, büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
3. Kâgir ve betonarme su depoları	
4. İşyeri depoları	
5. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
II. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	2.600,00
1. Kuleler, ayaklı su depoları	
2. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
3. Kayıkhanesi	
4. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
B GRUBU YAPILAR	3.800,00
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.	
C GRUBU YAPILAR	5.350,00
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.	
III. SINIF YAPILAR	
A GRUBU YAPILAR	7.500,00
1. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ

(R.G. T: 12.8.2023, S: 32277)

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 vb.)
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. Kampingerler
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 GRUBU YAPILAR.....9.000,00

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

A GRUBU YAPILAR.....10.200,00

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, şifaevleri ve benzeri termal tesisleri
8. İbadethaneler (1500 kişiye kadar)
9. Aquaparklar
10. Entegre sanayi tesisleri

2024 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ (R.G.Tarihve Sayısı:12.8.2023– 32277)

11. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları, spor salonları ve statları bulunan)	
12. Yaşlılar huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları	
13. Büyük alışveriş merkezler	
14. Yüksekokullar 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 GRUBUYAPILAR.....	12.050,00
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 m ² ~600 m ² villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi ve benzeri)	
13. Bu gruptakilere benzer yapılar.	
C GRUBU YAPILAR.....	12.450,00
1. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları	
2. Bakanlık binaları	
3. Yükseköğrenim 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.

Tebliğin revizyonu çalışmalarında sınıfı veya grubu değiştirilen veya tebliğden çıkarılan yapılar için, 2023/2 yılından önceki tebliğlere göre yapı sınıfı ve grubu belirlenmiş mimarlık ve mühendislik hizmetlerinde; belirlendiği yılın tebliğindeki yapı sınıfı ve grubu değiştirilmeksizin 2023/2 yılı tebliğinde karşılığı olan tutar esas alınmak suretiyle hesap yapılacaktır.

Tebliğdeki sınıf ve gruplar yapım aşamasında belirlenirken tereddütte düşülmesi halinde, o yapının yapı yaklaşık maliyeti; yapının projesine göre hazırlanacak metrajlara Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığınca Birim Fiyatlarının uygulanması suretiyle hesaplanacaktır.

**1.1.2024 TARİHİNDEN İTİBAREN, MÜTEAHHİTLİK KARNELERİ VE İŞ
BİTİRME BELGELERİ İÇİN GEÇERLİ KATSAYILAR**
(R.G.Tarihve Sayısı :12.8.2023 - 32277)

Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar	Yıllar	2023/2 yılında uygulanacak katsayılar
1953 ve öncesi	23.267.194,453	1982	272.451.614	2004	23.767
1954	20.987.142,698	1983	236.835,887	2005	121.288
1955	18.586.884,956	1984	189.476.266	2006	20.081
1956	15.227.591,163	1985	130.617.077	2007	117.912
1957	13.321.329,255	1986	94.603.027	2008	16.816
1958	12.185.318,432	1987	72.917.477	2009	15.360
1959-1966	10.351.054,523	1988	48.476.659	2010	14,982
1967	9.390.863,686	1989	29.409,083	2011	13,908
1968	8.620.273,095	1990	17.838.375	2012	14.152
1969	8.211.615,994	1991	11.446.444	2013	13,464
1970	7.663.684,088	1992	6.873,657	2014	12,323
1971	6.894.944,039	1993	4.146,425	2015	11.488
1972	5.843.480,732	1994	2.484.260	2016	10.688
1973	5.169.172,490	1995	1.129.194	2017	9.709
1974	3.836.584,440	1996	625,631	2018	8.432
1975	3.059.460,073	1997	321,367	2019	6.857
1976	2.609.546,021	1998	186,225	2020	5.830
1977	1.914.129,880	1999	120.197	2021	4,693
1978	1.368.773,888	2000	72.691	2022	2,833
1979	1.013.446,917	2001	59,381	2022/2	1,983
1980	473.400,497	2002	35.884	2022/3	1.823
1981	327.670,091	2003	27,548	2023	1.841
				2023/2	1.000

TÜRK TİCARET KANUNUNDAKİ KABAHATLERİN 2024 YILINDA UYGULANACAK CEZA TUTARLARI

	İdari Para Cezası Gerektiren Kabahat	TTK'nın İlgili Maddesi	Kanunda Yer Alan İdari Para Cezası Tutarı(TL)	01.01.2024-31.12.2024 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	12.288
2	Ticaret siciline tescil ve kayıt için gerçeğe aykırı beyanda bulunulması	38/1	2.000	24.607
3	Ticaret unvanına ilişkin Kanunda öngörülen esaslara aykırı davranılması**	51/2	2.000	24.607
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	49.276
5	İşletme faaliyetlerinin oluşumu ve gelişmesinin ticari defterlerden izlenememesi	562/1-a	4.000	49.276
6	Tacirin, işletmesiyle ilgili olarak gönderilmiş bulunan her türlü belgenin kopyasını, yazılı, görsel veya elektronik ortamda saklamaması	562/1-b	4.000	49.276
7	Ticari defterlerin açılış ve/veya kapanış onaylarının Yapıtılmaması	562/1-c	4.000	49.276
8	Ticari defterlerin TTK'nın 65.maddesine uygun olarak tutulmaması <ul style="list-style-type: none"> Defterlerin Türkçe tutulmaması Defterlerde, kısaltmaların, harflerin, rakamların ve sembollerin kullanılması halinde bunların anlamlarının açıkça belirtilmemesi Defterlere yazımların ve diğer gerekli kayıtların eksiksiz doğru, zamanında ve düzenli olarak yapılması Defterlere yapılan bir kaydın, önceki içeriği belirlenemeyecek şekilde çizilmesi ve değiştirilmesi Defterlerde, kayıt sırasında mı yoksa daha sonra mı yapıldığı anlaşılmayan değiştirmelerin yapılması 	562/1-d	4.000	49.276

9	TTK'nın 66.maddesindeki usule aykırı olarak envanter çıkarılması	562/1-e	4.000	49.276
10	Saklanması zorunlu olan belgelerin, sadece görüntü veya başkaca bir veri taşıyıcısı aracılığıyla ibraz edilebildiği durumlarda bu belgelerin bastırılarak veya okunabilen kopyaları sunularak ibraz edilmemesi	562/1-f	4.000	49.276
11	Finansal tabloların, Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu tarafından yayımlanan muhasebe standartlarına göre düzenlenmemesi	562/2	4.000	49.276
12	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay sahipleri ile sahip oldukları paya ilişkin bilgilerin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-a	20.000	96.226
13	Anonim şirketlerde hamiline yazılı pay senetlerinin devrinin Merkezi Kayıt Kuruluşuna bildirilmemesi	562/13-b	5.000	24.055

****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 atf yapılmakla yetinilmiştir. Bu durumda, yollama yapılan maddelerde yer alan her fiile aykırı davranış idari yaptırıma bağlanmış olmaktadır.**

1.7.2023 TARİHİNDEN İTİBAREN, PROJE VE KONTROLLÜK İŞLERİNDE UYGULANMAK YENİ ORANLAR

(R.G.Tarih ve Sayısı : 12.8.2023 - 32277)

2001	1.	dönemi (1 Ocak - 14 Nisan) sözleşmeleri için	86.701
2001	2.	dönemi (15 Nisan -14 Mayıs) sözleşmeleri için	84,793
2001	3.	dönemi {15 Mayıs -14 Haziran) sözleşmeleri için	76.235
2001	4.	dönemi (15 Haziran - 30 Haziran) sözleşmeleri için	73.194
2001	5.	dönemi (1 Temmuz • 14 Eylül) sözleşmeleri için	70.190
2001	6.	dönemi (15 Eylül -14 Ekim) sözleşmeleri için	66.694
2001	7.	donemi (15 Ekim -14 Kasım) sözleşmeleri için	63.357
2001	8.	dönemi (15 Kasım -14 Aralık) sözleşmeleri için	59.705
2001	9.	dönemi (15 Aralık - 31 Aralık) sözleşmeleri için	57,011
2002	1.	dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	52,234
2002	2.	dönemi (15 Ocak -14 Mayıs) sözleşmeleri için	42.396
2002	3.	dönemi (15 Mayıs -14 Temmuz) sözleşmeleri için	40.816
2002	4.	dönemi (15 Temmuz - 30 Eylül) sözleşmeleri için	38.440
2002	5.	dönemi (1 Ekim - 31 Aralık) sözleşmeleri için	37,321
2003	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	34.145
2003	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	33.658
2004	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	31.442
2004	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	30,307
2005	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	29.232
2005	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	27.326
2006	1.	donemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	26.670
2006	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	25,560
2007	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	24,461
2007	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	23,670
2008	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	23.026
2008	2.	dönemi (1 Temmuz - 14 Ağustos) sözleşmeleri için	21.597
2008	3.	dönemi (15 Ağustos - 31 Aralık) sözleşmeleri için	20.482
2009	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	19,858
2009	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	18.894
2010	1-	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	18,270
2010	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	17.614

2011	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	16,533
2011	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	15.864
2012	1.	dönemi (1 Ocak -14 Ocak) sözleşmeleri için	14,840
2012	12.	dönemi (15 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.841
2012	3.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9.808
2013	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	9.176
2013	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	9,140
2014	1.	dönemi (1 Ocak - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.597
2015	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	8,337
2015	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	8.196
2016	1.	dönemi (1 Ocak • 30 Haziran) sözleşmeleri için	7,439
2016	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	7,384
2017	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.877
2017	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	6.881
2018	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	6.081
2018	2.	donemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5..997
2019	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	5.053
2019	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	5.146
2020	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	4,513
2020	2.	ldönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	4,469
2021	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	3,979
2021	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	3,901
2022	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	2,753
2022	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	2,121
2023	1.	dönemi (1 Ocak - 30 Haziran) sözleşmeleri için	1,377
2023	2.	dönemi (1 Temmuz - 31 Aralık) sözleşmeleri için	1,000

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (RG. T: 09 Mart 2023 –S: 32127)

1. Kasa işlemleri:	TL
1.1. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 nci maddesi gereğince, muhasebe birimlerince kasadan yapılacak ödeme tutarı;	
1.1.1. Merkez muhasebe birimleri, büyükşehir belediyesi kurulu bulunan illerdeki defterdarlık muhasebe birimleri ile T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	7.000
1.1.2. Diğer muhasebe birimlerinde,	4.000
1.1.3. Yukarıda belirtilen sınırlar, mahkeme harç ödemeleri ile asker alma 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. Teminat iadeleri ile sağlık turizm ve turist sağlığı kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin peşin alınan tutarların iadesi ise sınırlamaya tabi değildir.	
1.2. Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 12 ve 27. 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 veznede bulundurulacak azami TL tutarı;	
1.2.1. Vergi dairelerinde,	9.500
1.2.2. T.C. Ziraat Bankası şubesi bulunmayan ilçelerdeki muhasebe birimlerinde,	70.000
1.2.3. Diğer muhasebe birimlerinde (Vergi daireleri hariç),	40.000
2. Kaybedilen alımlar için ilân: İlgilileri tarafından kaybedilen alımlarda Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliğinin 528 inci maddesine göre ilân gerektirmeyen parasal sınır,	4.000
B- MUHASEBE YETKİLİSİ MUTEMETLERİNİN GÖREVLENDİRİLMELERİ, YETKİLERİ, DENETİMİ VE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1. Muhasebe yetkilisi mutemedi işlemleri:	
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,	10.000
1.2. Mahkeme başkanlıkları, icra ve iflas daireleri ve izale-i şüyu 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	35.000

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (SıraNo:80) (Parasal Sınırlar ve Oranlar)
(R.G.: 09 Mart 2023 – 32127)

2.Yetkili memurlarla ilgili işlemler: 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.	15.000
C-MUHASEBE YETKİLİSİ ADAYLARININ EĞİTİMİ, SERTİFİKA VERİLMESİ İLE MUHASEBE YETKİLİLERİNİN ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK	
1.Muhasebe yetkililerinin, kendilerine 5018 sayılı Kanun ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerinden, yardımcılarında devredebilecekleri görev ve yetkilere ilişkin Limitler (vergi ve sair kesintiler düşülmeden önceki tutar)	
1.1.Yıllık yevmiye sayısı kırkbine kadar olan muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	17.000
1.2.Yıllık yevmiye sayısı kırkbini geçen muhasebe birimlerinde, geçici veya kesin ödeme, iade, mahsup ve bunların muhasebeleştirilmesi işlemlerinde (her bir belge için)	23.500
1.3.Banka teminat mektubu veya menkul değerlerin, kısmen veya tamamen ilgisine iadesine ilişkin işlemlerde	84.000
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.	
4.Merkezi yönetim kapsamı dışındaki idareler limitlerini kendileri belirleyebilirler.	
Ç-MERKEZİ YÖNETİM HARCAMA BELGELERİ YÖNETMELİĞİ	
1.Merkezî 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.	250.000
D-TAŞINIRMALLARIN KAYITLARDAN ÇIKARILMASI	
1.Taşınır Mal Yönetmeliği hükümlerine göre harcama yetkilisinin onayı ile kayıtlardan çıkarılacak taşınırlar için uygulanacak limitler,	
1.1.Taşınırların kamu idareleri arasında bedelsiz devri ve satışında	25.000
1.2.Taşınırların aynı kamu idaresine bağlı harcama birimleri arasındaki devrinde	100.000
2.Yukarıda belirtilen limitler; kuruluş merkezleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir İllerinde 3 kat olarak uygulanır.	

PARASAL SINIRLAR

MUHASEBAT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TEBLİĞİ (Sıra No:80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

ÖNÖDEME 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 sevkinde kullanılmak üzere	44.000
3.Yabancı konuk ve heyetlerin ağırlanması amacıyla görevlendirilen mihmandarlara	25.530
4.Bakanların katılacağı yurtdışı 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 kullanılmak üzere	202.200
7. İl dışına yapılacak seyahatte kullanılacak akaryakıt giderleri için kullanılmak üzere	19.900
8.Yakalanan yasadışı göçmenler ile sınırdışı edilecek şahıslar için kullanılmak üzere	81.000
9.Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı ve Cumhurbaşkanlığı	1.470.130
10.Yargılama Giderleri	50.000
11.Posta ve telgraf giderleri (Yüksek Mahkemeler için)	9.250
12.Aile ve Sosyal Hizmetler 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
MUHASEBE KAYITLARINDAN ÇIKARILACAK ALACAKLAR	
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) (R.G. T: 09 Mart 2023, S: 32127)

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.Zarurî 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 sayılı 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 birimince kayıtlarından çıkarılacak ilgili bankalara iade edilecek tutar	2.973
---	-------

KANUNİ FAİZ VE TEMERRÜT FAİZ ORANLARI

Muhasebat Genel Müdürlüğü Genel Tebliği (Sıra No: 80)
(Parasal Sınırlar ve Oranlar)'nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No: 82)
(R.G. :22.7.2023 - 32256)

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.)	Yıllık Oran (%)
1. 1.7.2023 tarihinden itibaren:	
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 (24.6.2023 tarihli Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Tebliği ile)	16,75
2. 1.1.2022 - 31.12.2022 dönemi için	
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 T.C. Merkez Bankası Tebliği ile)	15,75
3. 1.1.2021-31.12.2021 dönemi için	
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

2024 YILI EŞİK DEĞERLER VE İHALE İLAN SÜRELERİ (1.2.2023 - 31.01.2024)

İŞİN ADI	LİMİT	İHALE USULÜ	YAKLAŞIK MALİYET	İLAN SÜRESİ	İLAN YERİ
MALİYE HİZMET ALIMI	Eşik Değer Üstü (19.029.344 TL Üstü)	Açık İhale	Genel Bütçede 19.029.344 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden en az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (19.029.344 TL'ye kadar)	Bütün Usuller	1.245.628 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + internet haber sitesi
			1.245.628 - 2.491.384 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			2.491.384 üzeri - 19.029.344 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:3/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete
YAPIM İŞİ	Eşik Değer Üstü (418.648.353 TL Üstü)	Açık İhaleler	418.648.353 TL ve üzeri	İhale tarihinden en az 40 gün önce md:13/A-1	K.İ.K.'de en az 1 defa
		Belli İstekliler		Son başvuru tarihinden az 14 gün önce md:13/A-2	
		Pazarlık		İhale tarihinden en az 25 gün önce md:13/A-3	
	Eşik Değere Kadar (418.648.353 TL'ye Kadar)	Bütün Usuller	2.491.384 TL'ye kadar	İhale tarihinden en az 7 gün önce md:13/B-1	1 yerel gazete + 1 internet haber sitesi
			2.491.384 TL - 20.762.692 TL arası	İhale tarihinden en az 14 gün önce md:13/B-2	K.İ.K.ve 1 adet yerel gazete + 1 adet internet haber sitesi
			20.762.692 TL - 418.648.353 TL arası	İhale tarihinden en az 21 gün önce md:13/B-3	K.İ.K. ve 1 adet yerel gazete+1 adet internet haber sitesi
Şikayette Bulunan İsteklilerin Kamu İhale Kurumuna Yatıracağı Bedel	6.573.254 TL'ye kadar	39.403	K.İ.K. Payı (md. 53/j-1) (%005)		4.152.385 TL
	6.573.254 TL'den	78.855	Mimar ve Müh. (Md. 62/h) (her yıl için)		2.304.5157 TL
	26.293.115 TL'ye kadar		Pazarlık/Mal-Hizmet 21/f		2.076.108 TL
	26.293.115 TL'den	118.286	DOĞRUDAN TEMİN 22/d - B.ŞEHİR		622.756 TL
	197.198.426 TL'ye kadar		Belediye Şirketleri Faaliyet Alanları İçindeki Alımlar (3/g)		95.508.971 TL
	197.198.426 TL ve üzeri		DOĞRUDAN TEMİN 22/d-DİĞER İLLER		207.453 TL

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 biri 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 gazeteye ilave olarak bir internet haber sitesinde de, ihalenin yapılacağı yerde gazete çıkmaması veya internet haber sitesi yönetimi bulunmaması halinde ilanın Basın İlan Kurumu İlan Portalında yayımlanması gerekecektir.