



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Sayı : B.11.2.PTT.0.71.00.01-010-02

Konu : 6111 Sayılı (Torba) Kanunla yapılan değişiklikler

14.03.2011 * 2722

25/02/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “**Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**” ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile 399 sayılı KHK’nin bazı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır.

İnsan Kaynakları işlemleri ile ilgili uygulamalarda köklü değişiklikler yapılmış olup, Kanunun icrasında yeknesaklığın saklanması ve karşılaşılabilecek tereddütlerin giderilmesini teminen aşağıdaki açıklamaların yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur:

DİSİPLİN İŞLEMLERİ

1- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **Disiplin Cezalarının Çeşitleri İle Ceza Uygulanacak Fiil Ve Haller** başlıklı 125. maddesi 6111 sayılı Kanunun 111. maddesi ile yeniden düzenlenmiştir.

Buna göre;

- Aylıktan kesme cezası verilmesi hallerini düzenleyen (C) bendinin

“g) *İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terketmek,*

h) *Toplu müracaat veya şikayet etmek,*

j) *Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak,*”

alt bendleri yürürlükten kaldırılmış olup, bundan böyle (g), (h) ve (j) bendlerinde yer alan fiiller sebebiyle, personele aylıktan kesme cezası verilmeyecek ve bu hususlar inceleme, soruşturma konusu yapılmayacaktır.

2- Devlet memurluğundan çıkarma hallerini düzenleyen (E) bendinin (a) alt bendinde yer alan “engelleme” ibaresi “*İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, kamu hizmetlerinin yürütülmesini engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,*” şeklinde değiştirilmiştir.

3- (E) bendinin (f) alt bendi ise “*Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak*” şeklinde değiştirilmiş olup, bundan böyle benzer fiillerin müşteri veya vatandaşlara yönelik olması durumunda da devlet memurluğundan çıkarma cezası uygulanacaktır.

4- 125. maddenin üçüncü fıkrasında yer alan “**iyi veya çok iyi derecede sicil alan**” ibaresi “**ödül veya başarı belgesi alan**” olarak değiştirilmiş olup, PTT Personelinin Taltif Edilmesine İlişkin Esaslar ayrıca tebliğ edilecektir.



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Buna göre; disiplin cezasından “tahfif” uygulanabilmesi için sicil notu yerine ödül veya başarı belgesi alıp almadığı göz önünde bulundurularak uygulama yapılacaktır.

5- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun disiplin cezalarının uygulanması ile ilgili 132. maddesi 6111 sayılı Kanunun 112. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

- Üçüncü fıkrası “*Verilen disiplin cezaları üst disiplin amirine, Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.*” şeklinde değiştirilmiştir.

Buna göre; ünitelerde disiplin amirlerince verilen disiplin cezalarının üst disiplin amirine de bildirilmesi gerekmektedir.

6- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun disiplin cezalarının uygulanması ile ilgili 132. maddesinin dördüncü fıkrası “*Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenler 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenler 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamazlar*” şeklinde değiştirilmiştir.

7- Beşinci fıkrası “*Atanmaları Bakanlar Kurulu kararı ile yapılanlar hakkında da yukarıdaki fıkra hükmü uygulanır*” yürürlükten kaldırılmıştır.

6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce “*Kendilerine disiplin cezası olarak aylıktan kesme veya kademe ilerlemesini durdurma cezası verilenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcılığı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamaz*” iken bu düzenleme ile daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine de aylıktan kesme cezası alanlar 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar 10 yıl süre ile atanamayacaklardır.

8- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun disiplin cezalarına itirazla ilgili 135. maddesi 6111 sayılı Kanunun 113. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“*Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir.*”

İtirazda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren yedi gündür. Süresi içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir.

İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır.

İtirazın kabulü hâlinde, disiplin amirleri kararı gözden geçirerek verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.”

Buna göre;

- I. 6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce yalnızca aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve sözleşme feshi cezalarına karşı idari dava açma hakkı varken, yeni düzenleme ile uyarma ve kınama cezalarına karşı da idari yargı yolu açılmıştır.



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



- II. Eski düzenlemede sadece uyarma cezasına itiraz edilebilirken bu düzenleme ile “devlet memurluğundan çıkarma cezası” dışındaki tüm disiplin cezalarına itiraz etme hakkı getirilmiştir.
- III. 6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce Merkez Disiplin Kurulunda yalnızca Genel Müdür tarafından verilmiş olan uyarma ve kınama cezalarına olan itirazlar incelenirken, yeni düzenleme ile aylıktan kesme cezasına olan itirazlar da Merkez Disiplin kurulunda incelenecektir. Buna göre, Genel Müdür tarafından verilmiş olan aylıktan kesme cezalarına yapılan itirazlar da Merkez Disiplin Kurulunda görüşülmek üzere Genel Müdürlüğe intikal ettirilecektir.
- IV. 6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce Disiplin Amiri tarafından verilmiş olan uyarma ve kınama cezalarına olan itirazlar Üst Disiplin Amirine tevdi edilirken yeni düzenleme gereğince Disiplin Amiri tarafından verilmiş olan uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına olan itirazlar Teşkilat Disiplin Kurulunda değerlendirilip karara bağlanacaktır.
- V. 6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeden önce kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yalnızca idare mahkemesinde dava açma hakkı varken, yeni düzenleme ile bu cezaya da itiraz edilebilecek olup, bu itirazlar Yüksek Disiplin Kurulunda görüşülecektir. Buna göre, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı olan itirazlar Yüksek Disiplin Kurulunda görüşülmek üzere Genel Müdürlüğe intikal ettirilecektir.

İZİN İŞLEMLERİ

9- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **Mazeret İzni** başlıklı 104 üncü maddesi 6111 sayılı Kanunun 106. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“A) Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.

B) Memura, eşinin doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni; kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hâllerinde isteği üzerine yedi gün izin verilir.

C) (A) ve (B) fıkralarında belirtilen hâller dışında, merkezde atamaya yetkili amir, ilde vali, ilçede kaymakam ve yurt dışında diplomatik misyon şefi tarafından, birim amirinin muvafakati ile bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde, mazeretleri sebebiyle memurlara on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde öğretmenler hariç olmak üzere, aynı usulle on gün daha mazeret izni verilebilir. Bu takdirde, ikinci kez verilen bu izin, yıllık izinden düşülür.

D) Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.

E) Yıllık izin ve mazeret izinleri sırasında malî haklar ile sosyal yardımlara dokunulmaz.”



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Buna göre;

- I.** 399 sayılı KHK 'nin Mazeret İzni başlıklı 22. maddesi değiştirilmediğinden, maddenin (B) ve (C) fıkralarında sayılan izinler sözleşmeli statüde çalışan II sayılı cetvele tabi personele uygulanmayacaktır. Maddenin (A), (D) ve (E) fıkralarında belirtilen hükümler ise tüm personele uygulanacaktır.
- II.** Maddenin tüm fıkralarında belirtilen hükümler kadrolu (I sayılı cetvele tabi) personele aynen uygulanacaktır.
- III.** Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte halen doğum sonrası mazeret izni kullanan personelin erken doğum yapmasından dolayı kullanamadığı doğum öncesi analık izni doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir.
- IV.** Analık izninin bitiminden sonra başlayacak olan süt izninin ilk altı ayı 3 saat, ikinci altı ayı bir buçuk saat olarak kullanılacaktır. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte süt iznini kullanmakta olan personel, yasada öngörülen süt izni süresi kadar izin kullanacak, süt izni süresinin hesaplanmasında doğum sonrası analık izninin bitim tarihi esas alınacaktır.
- V.** Maddenin (B) fıkrasında yer alan ve talep üzerine verilecek olan izinler olayın meydana geldiği günden itibaren başlayacaktır.

10- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **Hastalık İzni** başlıklı 105. maddesi 6111 sayılı Kanunun 107. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Hastalık ve refakat izni:

Memura, aylık ve özlük hakları korunarak, verilecek raporda gösterilecek lüzum üzerine, kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalığı hâlinde onsekiz aya kadar, diğer hastalık hâllerinde ise oniki aya kadar izin verilir.

Memurun, hastalığı sebebiyle yataklı tedavi kurumunda yatarak gördüğü tedavi süreleri, hastalık iznine ait sürenin hesabında dikkate alınır.

Bu maddede yazılı azamî süreler kadar izin verilen memurun, bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için, iyileştigi dair raporu (yurt dışındaki memurlar için mahallî usûle göre verilecek raporu) ibraz etmesi zorunludur. İzin süresinin sonunda, hastalığının devam ettiği resmî sağlık kurulu raporu ile tespit edilen memurun izni, birinci fıkrada belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır.

Bunlardan gerekli sağlık şartlarını yeniden kazandıkları resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emeklilik hakkını elde etmemiş olanlar, yeniden memuriyete dönmek istemeleri hâlinde, niteliklerine uygun kadrolara öncelikle atanırlar.

Görevi sırasında veya görevinden dolayı bir kazaya veya saldırıya uğrayan veya bir meslek hastalığına tutulan memur, iyileşinceye kadar izinli sayılır.

Hastalık raporlarının hangi hâllerde, hangi hekimler veya sağlık kurulları tarafından verileceği ve süreleri ile bu konuya ilişkin diğer hususlar, Sağlık, Maliye ve Dışişleri Bakanlıkları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun görüşleri alınarak Devlet Personel Başkanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir. Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır.”



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Buna göre;

- I. Maddede belirtilen hükümler gerek kadrolu gerekse sözleşmeli statüde istihdam edilen personelin tümüne aynen uygulanacaktır.
- II. Maddede belirtilen hastalık izin sürelerinin tespitinde eski düzenlemede personelin hizmet süresine bakılmakta iken bundan böyle personelin hizmet sürelerine bakılmayacaktır.
- III. Azami hastalık süresini dolduran personel hakkında (18+18=36 ay), (12+12=24 ay) malullük (emeklilik) işlemleri yürütülecektir.
- IV. Maddede belirtilen hususların yerine getirilmesi şartıyla (mutlaka sağlık kurulu raporu olacaktır) personele azami altı aya kadar (3+3=6 ay) refakat izni verilecektir.

11- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **Aylıksız İzin** başlıklı 108. maddesi 6111 sayılı Kanunun 108. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“A) Memura, 105 inci maddenin son fıkrası uyarınca verilen iznin bitiminden itibaren, sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine onsekiz aya kadar aylıksız izin verilebilir.

B) Doğum yapan memura, 104 üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir.

C) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm hâlinde eşlere kullanılabilir.

D) Özel burs sağlayan ve bu burstan istifade etmesi için kendilerine aylıksız izin verilenler de dâhil olmak üzere burslu olarak ya da bütçe imkânlarıyla yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilen veya sürekli görevle yurtiçine ya da yurtdışına atanan veya en az altı ay süreyle yurtdışında geçici olarak görevlendirilen memurlar veya diğer personel kanunlarına tâbi olanlar ile yurtdışına kamu kurumlarınca gönderilmiş olan öğrencilerin memur olan eşleri ile 77 nci maddeye göre izin verilenlerin memur olan eşlerine görev veya öğrenim süresi içinde aylıksız izin verilebilir.

E) Memura, yıllık izinde esas alınan süreler itibarıyla beş hizmet yılını tamamlamış olması ve isteği hâlinde memuriyeti boyunca ve en fazla iki defada kullanılmak üzere, toplam bir yıla kadar aylıksız izin verilebilir. Ancak, sıkıyönetim, olağanüstü hâl veya genel hayata müessir afet hâli ilan edilen bölgelere 72 nci madde gereğince belli bir süre görev yapmak üzere zorunlu olarak sürekli görevle atananlar hakkında bu bölgelerdeki görev süreleri içinde bu fıkra hükmü uygulanmaz.

F) Aylıksız izin süresinin bitiminden önce mazereti gerektiren sebebin ortadan kalkması hâlinde, on gün içinde göreve dönülmesi zorunludur. Aylıksız izin süresinin bitiminde veya mazeret sebebinin kalkmasını izleyen on gün içinde görevine dönmeyenler, memuriyetten çekilmiş sayılır.

G) Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlar askerlik süresince görev yeri saklı kalarak aylıksız izinli sayılır.”



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Buna göre;

- I.** Madde hükmü gerek kadrolu gerekse sözleşmeli statüde istihdam edilen personele aynen uygulanacaktır.
- II.** Halen doğum sonrası aylıksız izinde bulunan personelin; analık izni bitim tarihi esas alınarak talebi halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izni uzatılacaktır.
- III.** Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce eşi doğum yapmış personele talebi halinde doğum tarihi esas alınmak kaydıyla yirmi dört ayın bitimine kadar aylıksız izin verilecektir.
- IV.** Yasanın eski halinde on yılını dolduran personel memuriyeti süresince bir defaya mahsus olmak üzere altı aya kadar aylıksız izin kullanabilirken bu değişiklikle memuriyeti süresince en fazla iki defa olmak üzere toplamda bir yıla kadar aylıksız izin kullanabilecektir.
- V.** Halen aylıksız izinde bulunan personelin isteği halinde madde hükmü kapsamında izin süresi bir yıla kadar uzatılabilecektir.
- VI.** Refakat izni bitiminden itibaren personele; sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla talebi halinde 18 aya kadar aylıksız izin verilebilir.

12- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **İkamet Mecburiyeti** başlıklı Ek 20 inci Maddesi;

“İkamet Mecburiyeti:

Ek Madde 20- (12.5.1982- 2670/42 md. ile gelen Ek 2 nci maddesi hükmü olup madde numarası teselsül ettirilmiştir.) Devlet memurlarının görev yaptıkları kurum ve hizmet birimlerinin bulunduğu yerleşme merkezlerinde (mücavir alanları dahil belediye ve köy hudutları içerisinde) ikamet etmeleri esastır.

Devlet memurlarının görevini aksatmamak kayıt ve şartıyla birinci fıkrada belirlenen hudutlar dışında ikamet etmelerine mensup oldukları kurumun yetkili amirince izin verilebilir.

Devlet memurları, ikamet ettikleri il hudutlarını tatillerde ancak yetkili amirin izniyle terk edebilir.”

6111 sayılı Kanunun 117 inci maddesi ile Kanunun yayım tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır.

Bu değişiklik ile:

- I.** Personelin çalıştığı yerde ikamet etme zorunluluğu ortadan kaldırıldığından görev yaptığı birimin yerleşme yerinin dışında bir yerde ikamet etmesi durumunda bu konuda birimlerini bilgilendirmeye devam edecek olup, ayrıca buna ilişkin onay alınmasına gerek kalmamıştır.
- II.** Tatillerde il dışına çıkmak için ayrıca izin alınmasına gerek bulunmamaktadır.



SİCİL RAPORLARI

13- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun **Sicil Dosyası** başlıklı 110 uncu, Sicil Amirleri başlıklı 112 inci, Sicil Raporlarında Belirtilecek Hususlar başlıklı 113 üncü, Sicil Raporlarının Doldurulması başlıklı 115 inci ve Sicil Yönetmeliği başlıklı 121 inci maddeleri 6111 sayılı Kanunun 117 inci maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Mevcut sicil raporlarının muhafaza edildiği dosyalar ise 657 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 36. madde gereğince beş yıl süre ile muhafaza edilmeye devam edilecektir.

“A) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tutulmakta olan sicil dosyaları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi izleyen beşinci yılın sonuna kadar muhafaza edilir. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce olumsuz sicil almış olan memurların itirazları ve bu itirazların sonuçlandırılması hakkında, 657 Sayılı Kanunun bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla değiştirilen veya yürürlükten kaldırılan sicile ilişkin hükümleri uygulanır.

Bu değişiklik ile;

- I.** I Sayılı Cetvele tabi personele ilişkin sicil raporu doldurulması uygulaması kaldırılmıştır.
- II.** II Sayılı Cetvele tabi personele ilişkin sicil raporu doldurulması uygulaması ise aynen devam edecektir.

TERFİ İŞLEMLERİ

14- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Kademelerde İlerleme Şartları başlıklı 64. maddesi 6111 sayılı Kanunun 100. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Kademe ve kademe ilerlemesi:

Kademe; derece içinde, görevin önemi veya sorumluluğu artmadan, memurun aylığındaki ilerlemedir.

Memurun kademe ilerlemesinin yapılabilmesi için bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olması ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması şartları aranır.

72 nci madde gereğince belirli bir süre görev yapmak üzere, mecburî olarak sürekli görevle atanan memurlardan kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelerde bulunanlara, bu yörelerde fiilen çalışmak suretiyle geçirilen her iki yıl için bir kademe ilerlemesi daha verilir. Yıllık izinde geçirilen süreler fiilen çalışılmış sayılır. İki yıldan az süreler dikkate alınmaz.

Son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi uygulanır.

Bu maddede belirtilen şartları haiz her sınıf ve derecedeki memurlar, hak kazandıkları tarihten geçerli olmak üzere ve başkaca bir işleme gerek kalmaksızın bir ileri kademeye ilerlemiş sayılırlar.

Kademe ilerlemesi ile ilgili onay mercii atamaya yetkili amirdir. Onay mercileri kademe ilerlemeleri ile ilgili yetkilerini devredebilirler.

Kademe ilerlemesine hak kazanamayan memurlar, kurumlarınca her ay alınacak toplu onaylarla belirlenir. Kademe ilerlemesi yapmış sayılanlardan ilerlemeye müstahak



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



olmadıkları sonradan tespit edilenlerin kademe ilerlemeleri, ilerlemiş sayıldıkları tarihten geçerli olmak üzere iptal edilir.” denilmektedir.

Geçiş uygulaması ise anılan kanun ile 657 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 36. Madde hükümleri uyarınca yapılacaktır.

Buna göre;

“B) Bu maddenin yayımı tarihinden önceki son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan 37 nci maddede yer alan bir üst dereceye yükseltme uygulamasından yararlanmamış olanlar hakkında, bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla değiştirilen 37 nci maddenin değişiklikten önceki hükmü uygulanır. Bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla değiştirilen 37 nci maddede yer alan sekiz yıllık süre, ilk sekiz yıllık dönem için, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki;

- a) Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için üç yıl,*
 - b) Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için dört yıl,*
 - c) Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için beş yıl,*
 - d) Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için altı yıl,*
 - e) Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar için yedi yıl,*
- olarak uygulanır.*

C) Bu maddenin yayımı tarihinden önceki son altı yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlardan bir kademe ilerlemesi uygulamasından yararlanmamış olanlar hakkında, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin ikinci fıkrasının değişiklikten önceki hükmü uygulanır. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla değiştirilen 64 üncü maddenin dördüncü fıkrasında yer alan sekiz yıllık süre, ilk sekiz yıllık dönem için, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki;

- a) Son beş yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için üç yıl,*
 - b) Son dört yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için dört yıl,*
 - c) Son üç yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için beş yıl,*
 - d) Son iki yıllık sicil notu ortalaması doksan ve daha yukarı olanlar için altı yıl,*
 - e) Son sicil notu doksan ve daha yukarı olanlar için yedi yıl,*
- olarak uygulanır.*

D)657 sayılı Kanununun bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla değiştirilen hükümleri gereğince, ilgililere geriye dönük olarak herhangi bir şekilde malî ve sosyal hak sağlanamaz ve hiçbir şekilde ödeme yapılmaz.” denilmektedir.

SENDİKA İŞLEMLERİ

15- 399 sayılı KHK'nin 13. maddesinden sonra gelmek üzere 6111 sayılı Kanunun 119. maddesi ile aşağıdaki madde eklenmiştir.

“Sendika Kurma

MADDE 13/A- Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilir.”

Buna göre, 2001 yılında yürürlüğe giren 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile devlet memurlarına ve KİT personeline de sendikalara üye olma hakkı getirildiği halde 399 sayılı KHK da bulunan sendikal faaliyet yasağı bu düzenleme ile ortadan kaldırılarak, mevzuattaki yasal çelişki giderilmektedir.



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



16- 399 sayılı KHK'nin **Sendikal Faaliyet Ve Grev Yasağı** başlıklı 14. maddesi başlığı ile birlikte 6111 sayılı Kanununun 120. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Grev Yasağı

Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır.”

17- 6111 sayılı kanunun Geçici 18. maddesi ile “2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesi gereğince 30/6/2011 tarihine kadar yeni istatistik yayımlanmaz. Bu tarihten sonraki ilk istatistik yayımlama dönemine kadar Bakanlıkça yayımlanmış bulunan en son işçi ve üye istatistikleri geçerli sayılır.” hükmü getirilmiştir.

İşçi ve sendika işlemleri ile ilgili hükümlerin değişikliklerine ilişkin Kanun maddelerinin uygulanmaları konusu yeni dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde dikkate alınacak olup, ayrıca tebliğ edilecektir.

SİGORTALILIK İŞLEMLERİ

18- 5510 sayılı Kanununun 7. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yer alan “zorunlu” ibaresi 6111 sayılı kanununun 26.maddesi ile madde metninden çıkarılmıştır.

“Sigorta hak ve yükümlülükleri

a) (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için çalışmaya, meslekî eğitime veya (...) staja başladıkları tarihten, ... itibaren başlar.”

19- 5510 sayılı Kanununun Günlük kazanç sınırları başlıklı 82. maddesinin birinci fıkrası 6111 sayılı kanununun 39. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.”

Buna göre;

Sigorta primi alt sınırının sigortalının yaşına uygun asgari ücrete göre hesaplanması esası getirilmiştir.

20- 5510 sayılı Kanununun Prim belgeleri ve işyeri kayıtları başlıklı 86. maddesi 6111 sayılı kanununun 40. maddesi ile aşağıda şekilde düzenlenmiştir.

- Dördüncü fıkrasının ikinci cümlesi “*Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şarttır. Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şart aranmaz.*” şeklinde değiştirilmiştir.

- Altıncı fıkrası “*Sigortalıyı çalıştıran işveren ile alt işveren ve iş görme edimini yerine getirmek üzere sigortalıyı geçici olarak devralan işveren; aylık prim ve hizmet belgesinin Kurumca onaylanan bir nüshasını sigortalının çalıştığı işyerinde, birden ziyade işyeri olması halinde ise sigortalının çalıştığı her işyerinde ayrı ayrı olmak üzere, Kuruma verilmesi gereken sürenin son gününü takip eden günden başlanarak, müteakip belgenin verilmesi gereken sürenin sonuna kadar, sigortalılar tarafından görülebilecek bir yere asmak zorundadır.*” yürürlükten kaldırılmıştır.



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



Buna göre;

5510 sayılı Kanununun 86. maddesi gereğince ay içinde 30 günden az çalışması bulunan sigortalılara ilişkin bu şekilde çalıştığını ispatlamaya yarayan belgelerin Kurum tarafından belirlenen işyerlerinden talep edilmeyeceği hükmü getirilmiştir.

21- 5510 sayılı Kanunun Kurumca verilecek idarî para cezaları başlıklı 102. maddesi 6111 sayılı kanununun 45. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

“f) 85 inci maddesinin beşinci fıkrasında (...) belirtilen yükümlülükleri belirtilen sürede yerine getirmeyenlere, aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.

*i) Kurum tarafından bu Kanununun 100 üncü maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. **Ancak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100 üncü maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri, hiç yapılmaması halinde ise sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.**”*

Ayrıca, anılan maddeye **“Ek 6 ncı maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fül için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.”** ibaresi (1) bendi olarak eklenmiştir.

22- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun **İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Şartları Başlıklı** 51. maddesinin birinci fıkrası 6111 sayılı Kanununun 71. maddesi ile **“Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.”** şeklinde değiştirilmiştir.

23- 4857 sayılı İş Kanununun **Çalışma Hayatının Denetimiyle İlgili Devletin Yetkisi** başlıklı 91. maddesinin ikinci fıkrasına 6111 sayılı Kanununun 77. maddesi ile **“30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir.”** eklenmiştir.

Buna göre;

4857 sayılı İş Kanununun 91’inci maddesi ile iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerine yapabilmeleri imkanı getirilmiştir.

24- 4857 sayılı İş Kanununun **Yetkili Makam ve Memurlar** başlıklı 92. maddelerinin ikinci ve üçüncü fıkraları 6111 sayılı Kanununun 78. maddesi ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



- İkinci fıkrası “Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.”

- Üçüncü fıkrası *Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanunun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.”*

25- 4857 sayılı İş Kanununun **İdari Para Cezalarının Uygulamasına İlişkin Hususlar** başlıklı 108. maddesinin ikinci cümlesi 6111 sayılı Kanunun 79. maddesi ile “101 inci ve 106 ncı maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir” değiştirilmiştir.

İŞÇİLERİN DOĞUM VE SÜT İZNI

26- 4857 sayılı İş Kanununun **Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni** başlıklı 74. maddesinin birinci fıkrası 6111 sayılı Kanunun 76. maddesi ile “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. **Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.**” şeklinde değiştirilmiştir.

27- 5510 sayılı Kanunun 18. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde yer alan “sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,” ibaresi “sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,” olarak 6111 sayılı kanunun 29. maddesi ile değiştirilmiştir.

“**d**) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki **sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için,**”



T.C.
PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı



657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan ve halen işlerliği ve uygulama imkânı kalmayan,

- Madde 136
- Ek Madde 13,
- Geçici Madde 31 ve 33,
- Ek Geçici Madde 4, 11, 18, 28, 40, 41, 43, 49, 52, 55, 56, 57 ve 58
- Ek Geçici Madde – (Ek madde: 22/09/1991 – KHK -458/1 md.)

6111 Sayılı Kanunun 117. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Bilgi alınmasını, herhangi bir aksaklık ve gecikmeye meydan vermeden uygulamanın buna göre yapılmasını rica ederiz.

Erdal ÖRGEN
Daire Başkan V.

Özay ATBAŞ
Yönetim Kurulu Üyesi
Genel Müdür Yardımcısı

Dağıtım
4 No.lu plan

Not: Tereddüt edilen hususlarda ilgili şubelerin aranması.