

KAMU KURUM VE KURULUŞLARININ BÜYÜK ÖLÇEKLİ BİLGİ İŞLEM BİRİMLERİNDE SÖZLEŞMELİ BİLİŞİM PERSONELİ İSTİHDAMINA İLİŞKİN ESAS VE USULLER HAKKINDA YÖNETMELİK

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1 –(1) Bu Yönetmeliğin amacı, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) merkez teşkilatları ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların** büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinin niteliklerinin tespiti, bu birimlerde bilişim hizmetlerini yürütmek üzere tam zamanlı, kısmî zamanlı veya kurumların bilişim projeleri ile sınırlı olarak çalıştırılacak sözleşmeli bilişim personelinin sayısını, niteliklerini, ödenecek sözleşme ücretini ve istihdamına dair diğer hususları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2 –(1) Bu Yönetmelik, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) merkez teşkilatları ile 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumların** büyük ölçekli bilgi işlem birimlerini ve bu birimlerde çalıştırılan sözleşmeli bilişim personelinin kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelik, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Maliye Bakanlığımı,

b) Kamu kurum ve kuruluşları: 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesi kapsamına giren **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538) kamu kurum ve kuruluşları ile 5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumları,**

c) KPSS puanı: Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmelik uyarınca lisans mezunları için yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavından kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenen puan türünden alınan geçerli puanı,

ç) Personel: 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesi ve bu Yönetmelik çerçevesinde istihdam edilen sözleşmeli bilişim personelinin,

d) **(Değişik:RG-20/11/2015-29538)** Yabancı dil puanı: İngilizce dilinde Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (YDS) alınan puanı veya bu dilde yapılan diğer yabancı dil sınavlarından alınan ve Yükseköğretim Kurulunca kabul edilen (YDS) dengi puanı ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimleri

Büyük ölçekli bilgi işlem birimleri

MADDE 5 –(1) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarında kurulu bulunan bilgi işlem birimlerinin büyük ölçekli bilgi işlem birimi sayılabilmesi için aşağıda yer alan kriterlerin tamamına sahip olmaları zorunludur.

a) Kamu kurum ve kuruluşunun görev alanı kapsamında bilgi işlem birimi tarafından internet/intranet ortamında sunulan uygulamalarının fiilen en az beş bin kullanıcısının olması veya bu uygulamalardan faydalanan en az bin hizmet biriminin bulunması ya da il ve ilçelerin en az 1/3 ünde bu uygulamalardan faydalanan birimin bulunması, bu çerçevede internet/intranet ortamında sunulan uygulamaların, veri girişi, verinin değiştirilmesi ve onaylanması, rapor alma ve bilgiye erişim hizmetlerinin sunumuna elverişli olması ve bu uygulamaların fiilen kullanılması,

b) Merkezi internet ve/veya intranet uygulamalarına açık olması ve uygulamaların servis odaklı (diğer farklı sistemlere veri alışverişine müsait) bir mimariyi desteklemesi,

c) Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerinin merkezi olarak sunulması,

ç) Ağ yönetimi ve yazılım hizmetlerini istihdam edeceği sözleşmeli bilişim personeli ile yapabileceği kapasitesine sahip olması,

d) Ayrı bir fiziki merkezde kurulu olan acil durum merkezinde yedekleme yapabilmesi, felaket durumunda bu merkezin kritik bilgi işlem uygulamalarının devamlılığını sağlayabilmesi ve bu durumda sistemin nasıl devreye alınacağı ile ilgili dokümanların bulunması,

e) Çağrı merkezi ve sesli yanıt sistemine sahip olması, gelen çağrıları kayıt altına alabilmesi, interaktif hizmet verebilmesi ve sesli mesaj alabilmesi,

f) Haftada 7 gün ve günde 24 saat hizmet sunma kapasitesinin bulunması.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Personel Seçimi, Sözleşme Ücreti ve Yolluk Giderleri

Nitelikler

MADDE 6 –(1) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarında kurulu bulunan büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde istihdam edilecek personelin,

a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan genel şartları haiz olması,

b) Fakülterin dört yıllık bilgisayar mühendisliği, yazılım mühendisliği, elektrik mühendisliği, elektronik mühendisliği, elektrik ve elektronik mühendisliği ve endüstri mühendisliği bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olması,

c) (b) bendinde belirtilenler dışında kalan dört yıllık eğitim veren fakülterin mühendislik bölümlerinden, fen-edebiyat, eğitim ve eğitim bilimleri fakülterinin, bilgisayar ve teknoloji üzerine eğitim veren bölümleri ile istatistik, matematik ve fizik bölümlerinden ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulunca kabul edilmiş yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olması,

ç) Yazılım, yazılım tasarımı ve geliştirilmesi ile bu sürecin yönetimi konusunda veya büyük ölçekli ağ sistemlerinin kurulumu ve yönetimi konusunda **(Değişik ibare:RG-2/5/2012-28280) ücret tavanı iki katını geçemeyecekler için en az 3 yıllık, diğerleri için en az 5 yıllık** mesleki tecrübeye sahip bulunması (Mesleki tecrübenin belirlenmesinde; bilişim personeli olarak 657 sayılı Kanuna tabi kadrolu veya aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi ya da 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüdeki hizmetler ile özel kesimde sosyal güvenlik kurumlarına prim ödenmek suretiyle işçi statüsünde bilişim personeli olarak geçtiği belgelenen hizmet süreleri dikkate alınır),

d) **(Mülga:RG-2/5/2012-28280)**

e) Bilgisayar çevre birimlerinin donanımı ve kurulan ağ yönetimi güvenliği hakkında bilgi sahibi olmaları kaydıyla güncel programlama dillerinden en az ikisini bildiğini belgelemeleri, zorunludur.

(2) Kamu kurum ve kuruluşları, birinci fıkrada belirtilenler dışında personelde özel nitelikler arayabilir.

(3) **(Mülga fıkra:RG-2/5/2012-28280)**

Vize

MADDE 7 –(1) Kamu kurum ve kuruluşları, merkez teşkilatlarında kurulu bulunan bilgi işlem birimlerinde bu Yönetmelik çerçevesinde personel istihdam edebilmek için Bakanlığa vize talebinde bulunur. Söz konusu vize taleplerine bilgi işlem birimlerinin büyük ölçekli olduğunu gösteren bilgi ve belgeler eklenir.

(2) Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarının talebini değerlendirirken öncelikle kurulu bulunan bilgi işlem birimlerinin büyük ölçekli olup olmadığını tespit eder. Gerekli görülen hallerde bu alanda uzman kişi ve kuruluşlardan görüş alınabilir.

(3) Büyük ölçekli olduğu tespit edilen bilgi işlem birimlerinde istihdam edilecek personel pozisyon sayısı, niteliği, sözleşme ücreti, çalışma süresi, hizmet sözleşmesi örneği ve diğer hususlar Bakanlığa vize edilir.

Personel seçimi

MADDE 8 –(1) Kamu kurum ve kuruluşları istihdam edecekleri personel sayısını, bunlarda aranacak nitelikleri, sözleşme ücretini, personel seçim usulünü, sınavın yeri ve tarihi ile konularını, başvuru süresini ve diğer hususları sınav tarihinden en az 30 gün önce (**Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538**) ve kesintisiz 15 gün süre ile resmi internet sitelerinde ilan ederler.

(2) KPSS puanının(**Değişik ibare:RG-2/5/2012-28280**) yüzde yetmiş ile yabancı dil puanının (**Değişik ibare:RG-2/5/2012-28280**) yüzde otuzunun toplamı esas alınarak yapılacak sıralamaya göre en yüksek puanlıdan başlanarak, ilanda istihdam edileceği belirtilen personel sayısının katına kadar aday sınava çağrılır. Bu sıralamaya göre son sırada aynı puana sahip birden fazla adayın bulunması halinde, bu kişilerin tamamı sınava kabul edilir. (**Ek cümle:RG-20/11/2015-29538**) Bu sınavlara, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun bünyesinde bu Yönetmelik kapsamında çalışmakta olan sözleşmeli bilişim personeli de girebilir.KPSS puanı olmayan veya belge ibraz etmeyen adayın KPSS puanı (70) olarak dikkate alınır. Personel seçimi, sınava katılan adayların yazılı ve/veya sözlü/uygulamalı sınav sonucuna göre yapılır.

(3) Sınav başvurularının incelenmesi, sınavın gerçekleştirilmesi, sonuçlarının tespiti ile adayın ilan edilen niteliklere uygunluğundan kamu kurum ve kuruluşlarınca teşkil edilecek sınav komisyonu sorumludur. Sınav komisyonu; kamu kurum ve kuruluşlarının atamaya yetkili amirinin veya görevlendireceği bir amirinin başkanlığında, personel işlerinden sorumlu bir yöneticisi ve atamaya yetkili amir tarafından görevlendirilecek bilişim konularında uzman üç üye olmak üzere toplam beş kişiden teşekkül eder. Sınavın yapılacağı birimde bilişim konularında uzman bulunmaması halinde diğer birimlerden (**Ek ibare:RG-20/11/2015-29538**) veya yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümleri ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirme yapılabilir. Komisyon başkanı tarafından Raportör üye olarak belirlenen kişi, sözlü/uygulamalı sınavın soru ve cevaplarını tutanak altına alır.

(4) Sınav komisyonunun başkan ve üyeleri, eşlerinin, üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hısımlarının katıldığı sınavlarda görev alamazlar.

(5) Yazılı ve/veya sözlü/uygulamalı sınav sonucunda 100 tam puan üzerinden 70 ve daha fazla puan alan adaylar arasından puan sırasına göre, ilan edilen personel pozisyon sayısı kadar aday asil olarak ilan edilir. Kamu kurum ve kuruluşları, asil aday sayısı kadar adayı da yedek olarak ilan edebilirler.

İşe başlama

MADDE 9 –(1) Başarılı sayılan adaylar kamu kurum ve kuruluşlarının resmi internet sitesinde ilan edilir. Listede adı bulunan asil adaylara en geç beş iş günü içinde postalanmak suretiyle yapılacak bildirimde, tebligatın yapıldığı tarihten itibaren en geç on iş günü içerisinde sözleşme imzalamak, sözleşmede belirtilecek tarihte işe başlamak ve varsa istenecek belgeleri teslim etmek üzere müracaat etmeleri istenir.

(2) Kendilerine tebligat yapıldığı halde kamu kurum ve kuruluşlarına tebligat tarihinden itibaren on iş günü içerisinde müracaat etmeyen, sözleşme imzalamadığı halde sözleşmede belirtilen sürede işe başlamayan veya bu sürenin dolduğu gün itibarıyla on beş günü geçmeyen ve belgeyle ispat edilebilen kabul edilebilir mazeretini bildirmeyen adaylar, hakkından feragat etmiş sayılır.

(3) Asil adaylardan hakkından feragat etmiş sayılanların yerine ilan edilmiş yedek aday bulunması halinde, bunların işe başlama işlemleri hakkında da yukarıda belirtilen esaslar uygulanır.

Sözleşmenin süresi ve ücret

MADDE 10 – (1) Sözleşme süreleri mali yıl ile sınırlıdır.

(2) Tam zamanlı çalışan personelin aylık sözleşme ücret tavanı; 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6 ncı maddesinde belirtilen ücret tavanı, kamu kurum ve kuruluşlarının talebi ve pozisyonun nitelikleri dikkate alınarak, Bakanlığa yapılacak vizede belirlenir. Belirlenen sözleşme ücreti dışında personele herhangi bir ödeme yapılamaz.

(3) Kısmi zamanlı çalışan personelin bir saatlik sözleşme ücret tavanı, birinci fıkra çerçevesinde belirlenen sözleşme tavan ücretinin 1/180 ine isabet eden tutardır ve bu şekilde tespit edilen ücretler sözleşmelerinde belirtilir.

(4) Kamu kurum ve kuruluşlarının bilişim projeleri süresi ile sınırlı personel çalıştırması durumunda çalıştırılacak personelin tam veya kısmi zamanlı çalışma durumu dikkate alınarak ücretleri yukarıdaki fıkralara göre saptanır.

(5) Personelin sözleşme ücreti, görevin yerine getirilmesini müteakiben her ayın 15 inci günü ödenir. Görevin veya sözleşmenin ayın 15 inci gününden önce herhangi bir şekilde sona ermesi halinde ödeme kıst olarak bu durumun meydana geldiği tarihte yapılır.

(6) Sözleşme ücreti bu Yönetmelikte belirtilen istisnalar dışında filen çalışma karşılığı ödenir. Tam zamanlı çalışan personelin görevine gelmediği her gün için aylık sözleşme ücretinin 1/30 u, devam etmediği her saati için aylık sözleşme ücretinin 1/270 i kadar eksik ödeme yapılır. Kısmi zamanlı çalışan personelin görevine gelmediği veya devam etmediği her saat için saatlik sözleşme ücreti kadar eksik ödeme yapılır.

Yolluk giderleri ve gündelikler

MADDE 11 –(1) Görev yeri dışına geçici olarak gönderilen personele ödenecek gündelik ve yol gideri, 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerince saptanan süreyi ve 1 inci dereceden aylık alan Devlet memurlarına ödenecek harcırah miktarını aşmamak üzere sözleşmede belirtilir.

(2) Personele geçici görev yolluğu dışında bir harcırah ödenemez.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Görev Yeri, Çalışma Saatleri, İzinler ve Sözleşmenin Feshi

Görev yeri

MADDE 12 –(1) Personel, kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarında kurulu bulunan büyük ölçekli bilgi işlem birimlerinde istihdam edilir. Başka birim ve işlerde çalıştırılmaz.

Çalışma saatleri

MADDE 13 –(1) Tam zamanlı personelin haftalık çalışma süresi kırkbeş saattir. Günlük çalışma süresi, Devlet memurlarının çalışma süresinden az olmamak ve haftada en az bir, en fazla iki gün tatil olacak şekilde kamu kurum ve kuruluşlarınca belirlenir.

(2) Kısmi zamanlı personel haftada en fazla otuz saat çalıştırılabilir. Haftada kaç gün ve hangi saatlerde çalıştırılacağı sözleşmesinde belirtilir.

(3) Bilişim projeleri süresi ile sınırlı personel çalıştırılması durumunda personelin çalışma saatleri, tam veya kısmi zamanlı çalışma durumu dikkate alınarak yukarıdaki fıkralara göre saptanır.

İzinler

MADDE 14 –(1) Tam zamanlı çalışan personelden bu Yönetmelik kapsamında hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara yirmi gün, beş yıldan fazla olanlara otuz gün ücretli yıllık izin verilir.

(2) Tam zamanlı çalışan kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile (**Değişik**

ibare:RG-20/11/2015-29538) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı tutarında aylık sözleşme ücreti ödenmek suretiyle doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538)** doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. **(Ek cümle:RG-20/11/2015-29538)** Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi iznin kullanılmayan bölümü doğum sonrası izin süresine ilave edilir. **(Ek cümle:RG-20/11/2015-29538)** Doğum sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür.

(3) **(Değişik:RG-20/11/2015-29538)** Tam zamanlı çalışan personele, çocuklarını emzirmeleri için, doğum izni süresinin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat ücretli süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçim hakkı vardır.

(4) **(Değişik cümle:RG-20/11/2015-29538)** Tam zamanlı çalışan personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde her olay için yedi gün ücretli mazeret izni verilir. Bu fıkra gereğince verilecek izinler, izin verilmesini gerektiren olayın gerçekleştiği günden başlatılır ve mazeret izni kullanılacak günlerin çalışma günlerine tekabül edip etmediğine bakılmaz.

(5) Tam zamanlı çalışan personele yukarıda belirtilen haller dışında bir sözleşme dönemi içinde toptan veya parça parça kullanılmak üzere toplam **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538)** on güne kadar ücretsiz mazeret izni verilebilir.

(6) **(Değişik:RG-20/11/2015-29538)** Kısmi zamanlı çalışan personele, bu maddenin dördüncü fıkrası ile 15 inci maddesi kapsamında ücretli izin verilir. Ancak bu fıkra gereğince izinli sayılacak günlere karşılık ücret ödenebilmesi için, bu günlerin sözleşmede belirtilen çalışma süreleri içinde kalması zorunludur.

(7) Sözleşme dönemi içerisinde kullanılmayan izinler, ertesi sözleşme dönemine devredilmez ve kullanılmayan izinler karşılığı herhangi bir ödeme yapılmaz.

(8) Bilişim projeleri süresi ile sınırlı personel çalıştırılması durumunda personelin izinleri, tam veya kısmi zamanlı çalışma durumu dikkate alınarak yukarıdaki fıkralara göre saptanır.

Hastalık izni

MADDE 15 –(1) (Değişik:RG-20/11/2015-29538) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi açısından geçerli bir rapor ile kanıtlanan hastalıklar için sözleşme dönemi içinde 30 günü geçmemek ve hastalık izin süresiyle orantılı olmak üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenlerin sözleşme ücret tavanı tutarında aylık sözleşme ücreti ödenmek suretiyle hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür. Bir sözleşme dönemi içinde 30 günü aşan hastalık hallerinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümleri uygulanır. Ancak bir sözleşme dönemi içinde hastalık nedeniyle kullanılacak izinlerin toplam süresi hiçbir şekilde 180 günü geçemez.

Sözleşmenin feshi

MADDE 16 – (1) Kamu kurum ve kuruluşları, personelin;

- a) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,
- b) Sözleşme dönemi içerisinde kesintisiz üç gün veya toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,
- c) Görev yaptığı süre zarfında (b) bendinde belirtilen durum hariç, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125 inci maddesinde belirtilen uyarma veya kınama cezasını gerektiren fiil veya halleri üç defa, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarını gerektiren fiil veya halleri iki defa, Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil veya halleri bir defa işlediğinin, yapılacak inceleme sonucunda tespit edilmesi,
- ç) Bir sözleşme dönemi içinde 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesinde geçerli bir raporla belgelenen hastalık izninin **(Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538)** 180 günü geçmesi,
- d) İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,
- e) Sözleşmeli personel pozisyonunun iptali nedeniyle personelin hizmetine ihtiyaç kalmaması,
- f) Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması, hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde sözleşmesini tek taraflı fesheder.

(2) Personelin;

- a) Askerlik görevi veya doğum,
- b) Belge ile ispat edilebilen ağır kaza veya hastalık, hallerinden herhangi birini gerekçe göstererek askerlik görevinin başlamasından veya **(Mülga ibare:RG-20/11/2015-29538)** (...) doğum izninin bitiminden en az bir ay önce başvuruda bulunması halinde **(Ek ibare:RG-20/11/2015-29538)** anılan bir aylık sürenin bitim tarihinden geçerli olmak üzere kamu kurum ve kuruluşu sözleşmeyi tek taraflı fesheder.

(3) Personel sözleşme dönemi içerisinde en az onbeş gün önceden bildirimde bulunmak suretiyle ayrılmak istemesi halinde sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

Personel tarafından tazminat ödenecek haller

MADDE 17 –(1) Tam zamanlı çalışan personelin, 16 ncı maddenin birinci fıkrasının (b), (c) ve (d) bentlerinde sayılan hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi halleri nedeniyle kamu kurum ve kuruluşları tarafından, üçüncü fıkrasında sayılan halde kendisi tarafından sözleşmenin tek taraflı fesh edilmesi durumunda, fesih tarihinden sözleşmenin bitiş tarihine kadar olan sürenin (kıst ay, tam ay sayılır) aylık sözleşme ücretiyle çarpımı sonucu bulunacak tutar, personel tarafından tazminat olarak ödenir. Bu tazminat, aylık sözleşme ücretinin üç katından az olamaz.

(2) Kısmi zamanlı çalışan personelin, 16 ncı maddenin birinci fıkrasının (b), (c) ve (d) bentlerinde sayılan hizmet sözleşmesi esaslarına aykırı hareket etmesi halleri nedeniyle kamu kurum ve kuruluşları tarafından, üçüncü fıkrasında sayılan halde kendisi tarafından sözleşmenin tek taraflı fesh edilmesi durumunda, fesih tarihinden sözleşmenin bitiş tarihine kadar olan süreye isabet eden çalışılmayan saatlerin bir saatlik sözleşme ücreti ile çarpımı sonucu bulunacak tutar personel tarafından tazminat olarak ödenir. Bu tazminat, bir aylık çalışma saatleri toplamına göre ödenebilecek sözleşme ücretinin üç katından az olamaz.

(3) Bilişim projeleri süresi ile sınırlı personel çalıştırılması durumunda personel tarafından tazminat ödenecek haller, tam veya kısmi zamanlı çalışma durumu dikkate alınarak yukarıdaki fıkralara göre saptanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Diğer Hususlar

Yeniden istihdam edilmeye

MADDE 18 – (1) Bu Yönetmelik uyarınca istihdam edilmiş olmak personel için yeniden istihdam edilmeye açısından kazanılmış hak teşkil etmez.

(2) **(Değişik:RG-20/11/2015-29538)** 16 ncı maddenin ikinci fıkrası kapsamında doğum izni veya askerlik nedeniyle sözleşmesi feshedilen personelden, doğum izni süresinin bitiminden itibaren en geç bir yıl, askerlik görevinin bitiminden itibaren en geç bir ay içinde yeniden görev talebinde bulunanlar önceden çalıştığı kamu kurum ve kuruluşunda aynı görev ve şartlarla boş pozisyon bulunması ve hizmetine ihtiyaç duyulması ile sözleşmenin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış olması kaydıyla sınav koşuluna bağlı olmaksızın bir defaya mahsus işe alınabilirler.

İş sonu tazminatı

MADDE 19 –(1) Bu Yönetmelik kapsamında aynı kamu kurum ve kuruluşunda fasılasız en az 2 hizmet yılını tamamlayan tam zamanlı çalışan personelden;

- 5510 sayılı Kanun gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malûllük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması,
- 16 ncı maddenin birinci fıkrasının (ç), (d), (e) ve (f) bentleri ile ikinci ve üçüncü fıkralarında sayılan haller nedeniyle sözleşmenin feshedilmesi,
- Personelin ölümü,

hallerinden birinin gerçekleşmesi nedeniyle hizmet sözleşmesi sona erenlere, fakültelerin mühendislik bölümlerinden mezun olanlar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre teknik hizmetler sınıfında görev yapan mühendis kadrosu, diğer bölümlerden mezun olanlar için ise (**Değişik ibare:RG-20/11/2015-29538**) **teknik hizmetler** sınıfında görev yapan programcı kadrosu ve bu Yönetmelik kapsamında geçen süre esas alınarak hizmet yılı aynı olan emsali Devlet memuruna 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek emeklilik ikramiyesi tutarını geçmemek üzere, fasılasız olarak aynı kamu kurum ve kuruluşunda çalışılan her tam hizmet yılı için ayrılış tarihindeki hizmet sözleşmesinde yazılı aylık ücret tutarında iş sonu tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de, tam yıl için hesaplanan miktardan o süreye isabet eden tutar kadar ödeme yapılır.

(2) Ölüm halinde, yukarıdaki fıkra uyarınca hesaplanacak tutar, personelin kanuni mirasçısına ödenir.

(3) (**Ek ibare:RG-20/11/2015-29538**) **8 inci maddenin ikinci fıkrası kapsamında sınava girmek suretiyle ücret tavan grupları değişenler ile 18 inci maddenin ikinci fıkrası gereğince yeniden işe başlatılmış olanlar için, aynı kamu kurum ve kuruluşunda daha önce geçen hizmetler bu maddenin uygulanmasında fasılasız çalışma olarak kabul edilir. Ancak, daha önce iş sonu tazminatı ödenmiş olan süreler için iş sonu tazminatı ödenmez.**

Eğitim

MADDE 20 –(1) Kamu kurum ve kuruluşları, personele, yaptığı işle ilgili olarak hizmet alımı yöntemiyle eğitim imkânı sağlayabilir. Bu şekilde eğitim imkânı sağlanan personelin 16 ncı maddenin birinci fıkrasının (a), (b), (c) ve (d) bentleri ile üçüncü fıkrasında sayılan haller nedeniyle sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, sözleşme dönemi içerisinde yapılan eğitim masrafları kendisinden genel hükümlere göre tahsil edilir.

(2) Personele eğitim imkânı sağlanmadan önce bu yöndeki talebi aranır ve birinci fıkranın uygulanmasını teminen yazılı taahhütname alınır.

Sosyal güvenlik

MADDE 21 – (1) Personel sosyal güvenlik bakımından, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır; ancak bunlar için işsizlik sigortası primi yatırılmaz.

(2) Kısmî zamanlı çalıştırılan personel için iş sonu tazminatı ödenmez. Bunlardan, yaptıkları başka işler sebebiyle herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olanlar için sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi yatırılmaz.

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatlarında kurulu bulunan bilgi işlem birimlerinde ilgili mevzuatı çerçevesinde ihdas edilmiş kadro veya pozisyonlarda istihdam edilenler; ilgili kamu kurum ve kuruluşu adına bu Yönetmeliğe göre vize edilmiş personel pozisyonlarında 6 ncı maddede belirtilen nitelikleri haiz olmaları ve 30/6/2009 tarihine kadar bir defaya mahsus olmak üzere yapılacak sözlü ve/veya uygulamalı sınavda 100 puan üzerinden en az 70 puan almaları kaydıyla, 8 inci maddede yer alan personel seçimine dair koşullara bağlı olmaksızın görevli buldukları bilgi işlem birimlerinde istihdam edilebilirler.

(2) Birinci fıkra kapsamında kullanılacak personel pozisyonu sayısı, ilgili kamu kurum ve kuruluşu adına bu Yönetmeliğe göre vize edilmiş personel pozisyon sayısının yarısından fazla olamaz. Sınavda başarılı olan personel sayısının, kullanılacak personel pozisyon sayısından fazla olması halinde bu madde uygulamasından yararlanacaklar başarı sırasına göre belirlenir.

Yürürlük

MADDE 22 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 23 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı yürütür.

Yönetmeliğin Yayınlandığı Resmî Gazete'nin		
	Tarihi	Sayısı
	31/12/2008	27097
Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmeliklerin Yayınlandığı Resmî Gazetelerin		
	Tarihi	Sayısı
1	2/5/2012	28280
2	20/11/2015	29538