



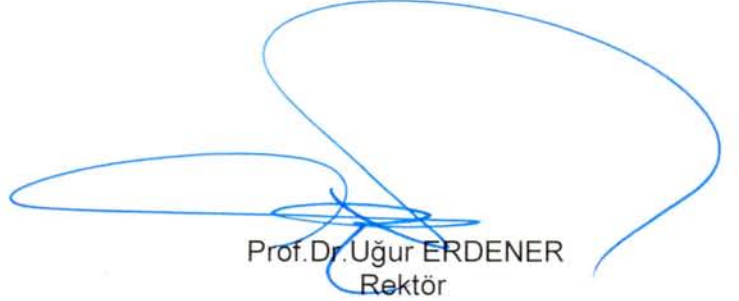
T.C.  
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ  
Personel Dairesi Başkanlığı

Sayı :B.30.2.HAC.0.71.04.00-929- 012476  
Konu :Kamu Personel Genel Tebliği

19.4.2011

Devlet Personel Başkanlığının 15.04.2011 tarih ve 27906 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, 6111 Sayılı Kanunla ilgili Kamu Personel Genel Tebliği (Seri No:2) ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



Prof.Dr.Uğur ERDENER  
Rektör

Ek:1 Tebliğ

DAĞITIM:

Tüm Birimlere

## TEBLİĞ

Devlet Personel Başkanlığından:

**KAMU PERSONELİ GENEL TEBLİĞİ**

(SERİ NO: 2)

25/2/2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan değişikliklerle ilgili olarak uygulama birliğinin sağlanması ile kamu kurum ve kuruluşlarının kadro tahsisi, dağılımı ve kullanımına ilişkin olarak yaptıkları işlemlerde etkinliğin artırılması amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılması gerekli görülmüştür.

**A) DEVLET MEMURLARINA DOĞUM SEBEBİYLE VERİLECEK İZİNLER****I. Doğum Sebebiyle Verilecek Analık İzni**

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce; "Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir. Çoğul gebelik halinde, doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, tabibin onayı ile memur isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, memurun çalıştığı süreler, doğum sonrası sürelerle eklenir. Yukarıda öngörülen süreler memurun sağlık durumuna göre tabip raporunda belirlenecek miktarda uzatılabilir. Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır." hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra; "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." hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanununun değişik 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek analık izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Memura doğum yapmasından önce sekiz ve doğum yapmasından sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı hafta süreyle analık izni verilmekte, çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz, ...) doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki haftalık bir süre daha ilave edilmektedir. Böylece çoğul gebeliklerde doğumdan önceki analık izni süresi on haftadır.

2- Memura, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmesine bağlı olarak, isteği üzerine doğumdan önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabilmesi ve bu durumda tabip raporuna dayanarak Kurumunda fiilen çalıştığı sürelerin doğum sonrası analık izni süresine eklenmesi imkanı tanınmıştır.

3- Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmiştir. Söz konusu hüküm ile; beklenen doğum tarihinden daha önce doğum yapan kadın memurun, erken doğum nedeniyle doğum öncesinde kullanamadığı analık izni sürelerinin doğum sonrası analık izni süresine eklenmesi imkanı getirilmiştir.

4- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmesi imkanı getirilmiştir.

**Bu hükmün uygulanma şekli;**

a) Doğumdan önceki üç haftaya kadar Kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan ve doğum sonrası analık iznine eklenmesi gereken azami beş haftalık süre içerisinde kanuni izinlerini kullanan kadın memurun, doğum sonrası analık iznine sadece doğum öncesi analık izni içerisinde Kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin eklenmesi gerekmekte olup, bu süre içerisinde alınan kanuni izinler doğum sonrası analık iznine ilave edilemeyecektir.

b) Memurun doğumdan önceki sekiz haftalık analık izninin, doğum tarihinden önceki üç haftaya kadarki kısmını Kurumunda çalışarak geçirebileceği, bu durumda tabip raporuna bağlı olarak Kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği azami beş haftalık izin süresinin doğum sonrası analık izni süresine ekleneceği hükme bağlanmış olduğundan, sağlık durumunun uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden Kurumunda çalışmaya devam eden memurun fiilen çalıştığı sürelerin doğum sonrası analık iznine eklenmesi mümkün bulunmamaktadır.

c) Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan memurun, doğum yapmadan önce kullanamadığı analık izni süreleri, doğum sonrası analık izni sürelerine ilave edilecektir.

Bu çerçevede;

- Doğumdan önce sekiz hafta süreli analık iznine ayrılan ve bu süre içerisinde erken doğum yapan memurun, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süreleri, doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Beklenen doğum tarihinden önceki üç haftaya kadar Kurumunda fiilen çalışan kadın memurun, son üç haftalık doğum öncesi analık izni süresi içerisinde erken doğum yapması sebebiyle doğum öncesinde kullanmadığı analık izni süresi (kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte), doğum sonrası analık izni süresine ilave edilecektir.

- Beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine ayrılmayarak, sağlık durumunun uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın memurun, bu süre içerisinde erken doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanmadığı doğum öncesi analık izni süresi ile kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası sekiz haftalık analık iznine eklenecektir.

- Kadın memurun otuz ikinci haftadan önce doğum yapması halinde, erken doğum sebebiyle kullanılmayan sekiz haftalık doğum öncesi analık izni süresinin tamamı doğum sonrası analık iznine ilave edilecektir.

ç) 657 sayılı Kanununun 6111 sayılı Kanunla değişik 104 üncü maddesinin yürürlüğe girdiği 25/2/2011 tarihinden önce erken doğum yapan ve mezkur maddenin yürürlük tarihinde doğum sonrası analık iznini kullanan kadın memurun erken doğum sebebiyle kullanmadığı doğum öncesi analık izni süreleri, kullanmakta olduğu doğum sonrası analık iznine eklenecektir.

d) Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi halinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülemeyecektir.

e) Devlet memurluğuna atanmadan önce doğum yapan ve doğum yaptığı tarihten itibaren sekiz haftalık süre içerisinde göreve başlayanlara, 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde doğum yaptığı tarih dikkate alınarak sadece sekiz haftalık doğum sonrası analık izni süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

## II. Süt İzni

657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde, "... Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır." hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra mezkur maddenin (D) fıkrası ile; "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır." hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin anılan fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek süt izninin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Memura bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olarak verilen süt izni, doğum sonrası analık izni süresinin (asgari 8, azami 13 hafta) bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saate çıkarılmış ve ikinci altı ayda ise günde bir buçuk saat olarak belirlenmiştir.

2- Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususu kadın memurun tercihinin bırakılmıştır.

### Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Değişiklikten önceki hükme istinaden süt izni hakkını kullanmakta olan memura, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ay içinde bulunması halinde günde üç saat, doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ikinci altı ay içinde bulunması halinde ise günde bir buçuk saat süt izni kullanılacaktır.

b) Süt izninin, kadın memurun çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanılması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu iznin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılmasına imkan bulunmamaktadır.

## III. Doğum Sebebiyle Verilecek Aylıksız İzin

657 sayılı Kanununun 108 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, "Doğum yapan memurlara istekleri halinde 104 üncü maddenin (A) bendinde belirtilen sürelerin bitiminden itibaren 12 aya kadar aylıksız izin verilir." hükmü yer almaktaydı.

6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra ise mezkur Kanununun 108 inci maddesinin (B) fıkrası ile; "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." hükmü getirilmiştir.

Yapılan bu değişiklik sonrası 657 sayılı Kanununun değişik 108 inci maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde doğum sebebiyle verilecek aylıksız iznin uygulanmasına ilişkin açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

1- Doğum yapan memura isteği üzerine oniki aya kadar verilen aylıksız izin hakkı yirmidört aya çıkarılmış ve eşi doğum yapan memura da isteği üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmıştır.

2- Doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi, doğum sonrası analık izninin (asgari 8, azami 13 hafta) bitimi; eşi doğum yapan memura verilecek aylıksız iznin başlangıç tarihi ise doğum tarihi olarak belirlenmiştir.

### Bu hükmün uygulanma şekli;

a) Mülga hükme istinaden doğum sebebiyle verilen aylıksız iznini kullanmakta olan kadın memurun aylıksız izin süresi, isteği üzerine yirmidört aya kadar çıkarılacaktır.

b) Mülga hükme istinaden doğum sebebiyle verilen on iki aylık aylıksız izin süresini tamamlayan kadın

memura, isteği halinde yirmidört aylık aylıksız izin süresinin kalan kısmı kullanılacaktır.

c) Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın, mezkur Kanunun 108 inci maddesinin (B) fıkrası çerçevesinde isteği halinde yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Ancak söz konusu iznin bitiş tarihi, eşinin doğum yaptığı tarihten itibaren hiçbir surette yirmidört aylık sürenin bitimini geçemeyecektir.

ç) 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 108 inci maddesinin yürürlüğe girdiği 25/2/2011 tarihinden önce eşi doğum yapan memura isteği üzerine yirmidört aylık aylıksız izin süresinin kalan kısmı kullanılacaktır. Ancak, söz konusu aylıksız iznin bitiş tarihi, doğum tarihinden itibaren yirmidört aylık süreyi hiçbir şekilde geçemeyecektir.

d) Eşlerin her ikisinin de memur olması halinde, doğum sebebiyle verilen aylıksız iznin yirmidört aylık süre içerisinde her iki eşe aynı dönemde veya birbirini takip edecek şekilde kullanılması mümkündür.

e) Doğum sonrası analık izninin bitiminde aylıksız izin verilen ve izin bitiminde göreve başlayan memurun yeniden aylıksız izin talebinde bulunması halinde, bu memura doğum sonrası analık izninin bitiş tarihini takip eden yirmidört aylık sürenin aşılmaması kaydıyla tekrar aylıksız izin verilecektir.

f) Doğum yaptıktan sonra ataması yapılan memura, isteği üzerine doğum sonrası sekiz haftalık sürenin bitimini takip eden tarihten itibaren yirmidört aylık sürenin bitimini aşmayacak şekilde, aylıksız izin kullanılacaktır.

## **B) SİCİL, DİSİPLİN VE DİĞER HUSUSLARA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR**

1- 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki sicile ilişkin düzenlemeler yürürlükten kaldırıldığından 2011 yılından başlamak üzere Devlet memurları için sicil raporu doldurulmayacaktır. Geçmiş yıllara ait sicil raporlarının, 1/1/2011 tarihinden başlamak üzere beşinci yılın sonuna kadar muhafaza edilmesi gerekmektedir. 657 sayılı Kanun dışındaki kanunlarda yer alan sicil ve değerlendirmeye ilişkin hükümlerde bir değişiklik yapılmadığından bu hükümlerin uygulanmasına devam edilecektir. Diğer kanunların sicil konusunda 657 sayılı Kanuna atıf yapan hükümlerinin uygulama imkanı kalmadığından bu hükümler uyarınca işlem yapılmaması gerekmektedir.

Ayrıca, kurumların 657 sayılı Kanunun mülga 112 nci maddesine istinaden çıkarmış oldukları sicil amirleri yönetmeliklerinin dayanağı ve uygulama imkanı kalmadığından bu yönetmeliklerin yürürlükten kaldırılması gerekmektedir. Bu kapsamdaki yönetmeliklerin Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlükten kaldırılması uygun görülmekte olup, bu hususta ayrıca görüş alınmasına gerek bulunmamaktadır.

2- 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce olumsuz sicil almaları sebebiyle kademe ilerlemesi yapamamış olan memurlara geçmişe dönük kademe ilerlemesi yapılmayacak ve herhangi bir mali ve sosyal hak verilmeyecektir. 2011 yılında kademe ilerlemesi yapılacak memurlar için kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilmesi hariç olmak üzere, bulunduğu kademede en az bir yıl çalışmış olma ve bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin bulunması dışında başka bir şart aranmayacaktır.

3- Halen aday memur statüsünde bulunan memurlardan olumsuz sicil almış olanlar; adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olmaları ve 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonra disiplin cezası almamaları kaydıyla, 657 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi hükümleri saklı kalmak üzere adaylık süresi sonunda disiplin amirlerinin teklifi ve atama yetkili amirlerinin onayı ile asli memurluğa atanacaklardır.

4- 2009 ve 2010 yıllarında iki defa üst üste olumsuz sicil almaları sebebiyle başka bir sicil amirinin emrine atanmış olan memurların genel hükümlere göre istihdamlarına devam edilecektir. Bu durumdakilerden henüz haklarında işlem tesis edilmemiş olanlarla ilgili olarak ise herhangi bir işlem yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.

5- Adaylık süresi içerisinde 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce disiplin cezası almış olanlar hakkında disiplin cezası almış olmaları gerekçesiyle ilişik kesme hükümleri uygulanmayacaktır.

6- 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun disipline ilişkin hükümlerinde değişiklik yapılarak; memurların toplu müracaat ve şikâyetle bulunması, ikamet edilen il hudutlarının izinsiz terk edilmesi ve yasaklanmış her türlü yayının görev mahallinde bulundurulması fiilleri disiplin cezası nedeni olmaktan çıkarılmış bulunmaktadır. Bu itibarla, Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu fiiller nedeniyle açılmış bulunan disiplin soruşturmaları başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erdirilecektir. Yine bu fiiller nedeniyle başlatılmış ve sonuçlandırılmış olup henüz uygulanmamış olan disiplin cezaları uygulanmayacaktır. Bu fiiller nedeniyle verilen disiplin cezaları uygulanmış ise geriye dönük olarak herhangi bir şekilde mali ve sosyal hak sağlanamayacak ve hiçbir şekilde ödeme yapılmayacaktır. Ancak 657 sayılı Kanunun 133 üncü maddesindeki süre şartına bakılmaksızın sadece bu fiiller nedeniyle verilmiş bulunan disiplin cezaları özlük dosyasından yetkili amirce re’sen çıkarılacaktır.

7- 657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 132 nci maddesinin son fıkrasında yer alan aylıktan kesme cezası alanların 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanların ise 10 yıl süreyle belli görevlere atanamayacaklarına ilişkin hükmün uygulanmasında söz konusu süreler cezaların verildiği tarihten itibaren hesaplanacaktır.

8- 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 135 inci maddesi değiştirilerek uyarma ve kinama cezalarına itiraz makamı olarak üst disiplin amiri yerine disiplin kurulu belirlendiğinden halihazırda itiraz incelemesi için üst disiplin amirinde bulunan sonuçlandırılmamış dosyalar disiplin kurullarına intikal ettirilecektir. Söz konusu maddede ayrıca, uyarma ve kinama cezalarına karşı da idari yargı yoluna başvuru hakkı tanındığından, ilgililer dava açma süresi içinde bu cezalara karşı idari yargı yoluna başvurabileceklerdir.

9- 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 91 inci maddesinde değişiklik yapılarak, Devlet memuru olarak

görev yapmaktayken kadrosu kaldırılan memurların durumu ile bunların diğer kurumlara Devlet Personel Başkanlığı tarafından nakledilmelerine ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Bu hüküm sadece kanuni düzenlemeler sonucunda kadrosu kaldırılan Devlet memurlarını kapsamaktadır.

Söz konusu hüküm, 657 sayılı Kanunun 125 inci maddesinin (E) bendi gereğince Devlet memurluğundan çıkarma cezası ile tecziye edilenler veya 98 inci maddesinin (b) bendi uyarınca memuriyeti sona erenler açısından yeniden memuriyete atanma hakkı vermediğinden bu yöndeki talepler dikkate alınmayacaktır.

10- 6111 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanunun 100 ve 101 inci maddelerinde yapılan değişiklikle, özürli memurların günlük çalışma süreleri ile hamile ve özürli memurların gece nöbeti ve gece vardiyası görevleriyle ilgili bu memurlar lehine düzenlemeler yapılmış, 104 üncü maddede yapılan değişiklikle de eşî doğum yapan memura verilen üç günlük izin, babalık izni adı altında yeniden isimlendirilerek süresi on güne çıkarılmıştır. Mezkur düzenlemeler ile aynı Kanunun 105 inci maddesinin son fıkrasında yer alan aylıklı refakat izninden; 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 58 inci maddesinde yer alan, "Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda uygulanması sırasında birliği sağlamak ve doğacak tereddütleri gidermekle Devlet Personel Başkanlığı yetkili ve görevlidir.

Sözleşmeli personele ilişkin olarak bu Kanun Hükmünde Kararnamede hüküm bulunmayan hallerde, Devlet Personel Başkanlığının görüşü alınmak kaydıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ilgili hükümleri uygulanır." hükmü çerçevesinde kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3/c maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılacaktır.

11- 657 sayılı Kanunun değişik 122 nci maddesinde, memurlara başarı ve üstün başarı belgesi verilmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca verilecek olan başarı belgesi ve üstün başarı belgelerinin ön yüzünde başlık (Başarı Belgesi, Üstün Başarı Belgesi), kurum logosu, ilgili personele ait bilgiler ve fotoğraf, belge verilmesine esas somut olay ve verilere ilişkin özet bilgi, belgeyi veren makamın imza ve mührü; arka yüzünde verilme gerekçesi, 657 sayılı Kanunun 122 nci maddesine istinaden verildiğini belirtir ifade, tarih ve sayı bulunması zorunludur.

#### **C) KADROLARIN TAHSİS, DAĞILIM VE KULLANIMINDA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR**

190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının kadro tahsisi, dağılımı ve kullanımına ilişkin olarak yapmakta oldukları işlemlerin zaman kaybı ve kaynak israfına sebebiyet vermeyecek şekilde gerçekleştirilmesini teminen kamu kurum ve kuruluşları aşağıda belirtilen hususlara riayet edeceklerdir.

1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 92 nci maddesine göre yapılacak atamalarda,

a) Bütçe kanunları gereğince Devlet Personel Başkanlığından alınması gerekli olan izinler alınmaksızın ilana çıkılmayacak, kişilere hak doğmasına yol açabilecek sınav, mülakat, kura, gibi uygulamalar yapılmayacaktır.

b) Personel alımlarında, genç işgücünün kamu yönetimine kazandırılması bakımından, Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde personel alımına öncelik verilecek, bu yöntemle personel temin edilememesi halinde daha önce 657 sayılı Kanuna tabi olarak çalışmış olanlardan açıktan atama yoluyla personel alımına gidilecek, bu şekilde de personel temin edilememesi durumunda, 657 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin üçüncü fıkrasına göre bu Kanuna tabi olmayan personelden açıktan personel alımı yapılabilecektir.

2- Kurum ve kuruluşlar, 657 sayılı Kanunun 59 ve 92 nci maddeleri kapsamındaki atamalara ilişkin izin taleplerini belirli bir program dahilinde Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirecekler, bu tür taleplerin yılın son aylarına bırakılmaması konusunda özen göstereceklerdir.

3- 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri çerçevesinde kadro ihdası, serbest bırakma ve kadro değişiklikleri ile kadroların birimler arası aktarılmasına ilişkin talepler, Devlet Personel Başkanlığına "DPB e-Uygulama/Kadro Uygulaması" projesi kapsamında elektronik ortamda iletilen bilgilere göre değerlendirilecek olup, sözü edilen bilgilerin kurumlarca doğru ve güncel olarak girilmesi, hizmetlerin doğru, etkin ve hızlı bir şekilde yürütülmesini sağlayacağından kurumlar bu konuda azami hassasiyet göstereceklerdir.

#### **D) ÖZLÜK DOSYASI TUTULMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR**

657 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değiştirilen "Memur bilgi sistemi, özlük dosyası" başlıklı 109 uncu maddesinin son fıkrasında, "Özlük dosyalarının tutulma esasları ile özlük dosyalarında yer alacak belgelere ilişkin usul ve esaslar Devlet Personel Başkanlığınca belirlenir." denilmektedir. Mezkur hükme istinaden aşağıdaki usul ve esaslara göre işlem yapılması gerekli görülmüştür.

1- Memurlar, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunurlar. Burada memurun adı, soyadı, cinsiyeti, doğum tarihi ve yeri, öğrenimi, kadro unvanı ve derecesi, memuriyete başlama tarihi, memuriyetten ayrılma tarihi ve sebebi, sendika üyeliğine ilişkin bilgiler ile gerekli görülecek diğer mesleki bilgiler kaydedilir.

2- Kurumlarca her memura üzerinde memurun kurumu, adı, soyadı, unvanı, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, fotoğrafı ve gerekli görülen diğer bilgilerin yer aldığı bir kurum kimlik belgesi verilir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B ve 4/C maddelerine göre istihdam edilenler, personel bilgi sistemine kaydolunur ve bunlara kurum kimlik belgesi verilir. Söz konusu personel için personel bilgi dosyası tutulur.

3- Her memur için bir özlük dosyası tutulur. Özlük dosyalarının itina ile doğru ve tarafsız bir şekilde tutulmasından personel birimleri sorumludur.

4- Özlük dosyaları memurların başarı, yeterlik ve ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayrılmalarında veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde göz önünde bulundurulur.

5- Özlük dosyası sekiz bölümden oluşur:

Birinci bölümde; ilk-yeniden-naklen atamaya ilişkin belgeler,

İkinci bölümde; öğrenim durumu, bildiği yabancı diller ve derecesi, yaptığı lisansüstü eğitim-staj ve incelemeleri ile ilgili belgeler, katıldığı her türlü eğitim faaliyetine ilişkin belgeler, kendisi tarafından verilen yayın ve eserlerine ilişkin bilgiler,

Üçüncü bölümde; memurun kullandığı izinlere ilişkin belgeler,

Dördüncü bölümde; memur hakkında yapılan disiplin soruşturmasına ilişkin evraklar ile verilen disiplin cezaları, yargı organlarınca memur hakkında verilmiş karar örnekleri, görevden uzaklaştırmaya ilişkin belgeler ile varsa inceleme, soruşturma ve denetim raporları,

Beşinci bölümde; kurumlarca gerekli görülmesi halinde memurun maaş, ücret, harcırah ve sair parasal haklarına ilişkin belgeler, emeklilik durumuna ilişkin belgeler, bakmakla yükümlü olduğu kişilere ilişkin bildirimler, mal beyannameleri ile sendika üyeliğine ilişkin belgeler,

Altıncı bölümde; memurun adaylık ve asli memurluğa atanmasına ilişkin belgeler, derece ve kademe ilerlemeleri, sınıf, yer, unvan, görev değişiklikleri ile ilgili belgeler, geçici görevlendirilmesine ilişkin belgeler,

Yedinci bölümde; ödül, başarı ve üstün başarı belgesi verilmesine ilişkin bilgi ve belgeler,

Sekizinci bölümde; askerlik durumu, mecburi hizmet yükümlülüğü ve özürllük durumuna ilişkin belgeler ile yukarıdaki bölümler kapsamına girmeyen memurun hizmet durumuna ilişkin diğer mesleki bilgi ve belgeler,

Saklanır.

6- Belgeler özlük dosyasının ilgili bölümüne, eski tarihli olan altta olacak şekilde, kronolojik sıraya göre yerleştirilir.

7- Bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları, özlük dosyasında yer alan bilgilerden istihdam politikalarının tespiti ve uygulanmasında gerekli gördüklerini merkezde elektronik ortamda tutarlar.

8- Görevi herhangi bir şekilde sona eren memurların özlük dosyaları kurumlarınca saklanır.

9- Özlük dosyalarının tutulması ve muhafazasında özel hayatın gizliliği ilkesine riayet edilir. Özlük dosyası içeriği hakkında soruşturma ve kovuşturmayla yetkili merciler dışındakilere açıklama yapılamaz, bilgi verilemez. Ayrıca kişinin rızası olmaksızın özlük dosyasındaki bilgiler ve kayıtlar esas alınarak kişi hakkında yayında bulunulamaz.

10- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B ve 4/C maddelerine göre istihdam edilen personelin personel bilgi dosyasında; kronolojik sıraya göre sözleşmeler, öğrenim durumuna ilişkin belgeler, kurum içi yer ve unvan değişikliklerine ilişkin belgeler, izinler, sendika üyeliğine ilişkin bilgiler, sözleşme feshi ve hizmete yönelik diğer belgeler tutulur.

#### **E) DEĞİŞTİRİLEN TEBLİĞ**

1- 8/10/2003 tarihli ve 25253 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun Çerçevesinde Nakledilecek Personel Hakkında Tebliğin 4 üncü maddesinin (f) fıkrasındaki “Nakil hakkı bulunan işçi personel;” ibaresi “Nakil hakkı bulunan diğer personel;” olarak değiştirilmiştir.

2- Aynı Tebliğin 7 nci maddesinin üçüncü fıkrasının (A) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“A) Merkez Teşkilatında: Daire Başkanı, Daire Başkanı bulunmaması halinde Müdür,”

3- Aynı Tebliğin Geçici 1 inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **F) YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN TEBLİĞ**

26/8/2004 tarihli ve 25565 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Devlet Memurlarına Doğum Sebebiyle Verilecek İzinler Hakkında Tebliğ (Tebliğ No:2004/3) yürürlükten kaldırılmıştır.

Tebliğ olunur.