



# Belediye Başkanının Atama Yetkisi ve Atamaya İlişkin Esaslar

**Bu makalede, belediye başkanlarının atama yetkisi ile atamaya ilişkin bazı hususlara ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.**

## BELEDİYE BAŞKANININ ATAMA YETKİSİ VE ATAMAYA İLİŞKİN ESASLAR

**Halil MEMİŞ**

### 1. Genel Olarak

Bu yazımızda, belediye başkanının atama yetkisi ile atamaya ilişkin bazı hususlara kısaca değinilecek, detaylara yer verilmeden seçilen belediye başkanlarımız için bilgi notu niteliğinde olabilecek bilgiler verilecektir.

Belediyelerde, atamaya yetkili amir belediye başkanıdır.

Bu husus, 5393 sayılı Kanununun 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında, "Belediye personeli, belediye başkanı tarafından atanır." yönündeki hükümlerle ortaya konmuştur.

Bunun yanında, yine Kanununun 38 inci maddesinde "Belediye personeli atamak" şeklindeki düzenleme ile belediye başkanının yetkileri arasına alınmıştır. Bu yetki, belediye başkanlarına münhasıran verilmiş bir yetkidir ve devri kesinlikle söz konusu değildir. Diğer bir ifade ile bu yetki genel sekreter, başkan yardımcısı veya başka bir kademeye devredilemez.

Buna karşılık, belediye başkan vekillerinin atama yapma yetkileri mevcuttur. Bu durum yetki devri sayılmaz. Belediye başkan vekilliği hususu, daha önceki bölümlerde de izah edildiği gibi, Kanununun 40 inci maddesinde;

"Belediye başkanı izin, hastalık veya başka bir sebeple görev başında bulunmadığı hâllerde, bu süre içinde kendisine vekâlet etmek üzere, belediye meclisi üyeleri arasından birini başkan vekili olarak görevlendirir.

Başkan vekili, başkanın yetkilerine sahiptir.

....."

şeklinde düzenlenmiştir. Dolayısıyla, başkanın yetkilerine sahip olan başkan vekilinin atama yetkisi, görevde oldu süre ile sınırlı olmak kaydıyla, doğal bir yetkidir.

Bu konuda şu hususun bilinmesinde fayda vardır. Belediyelerde, sürekli bir şekilde belediye başkan vekilliği söz konusu değildir. Maddede de ifade edildiği gibi, belediye başkan vekilliği maddede belirtilen hallerle sınırlı olmak üzere, belediye başkanının görevinde bulunmadığı hallerde münhasır bir durumdur.

Belediye başkan vekilliği ile meclis başkan vekilliğinin karıştırılmaması da gerekmektedir. Meclis başkan vekilliği meclis toplantıları ile sınırlı olup, belediye meclisince seçilmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesine göre, kamuda üç çeşit istihdam şekli mevcuttur. Bunlar; memur, sözleşmeli personel ve işçilerdir. Bunun doğal sonucu olarak, belediye başkanlarının atama veya işe alma ile ilgili yetkileri, memur atamaları, işçi alımları ve sözleşmeli personel istihdamı ile sınırlıdır.

## **2. Memur Atamalarına İlişkin Esaslar**

Yukarıda belirtildiği üzere, belediyelerde atamaya yetkili amir belediye başkanıdır. Atama kavramı, genel olarak memurlar açısından geçerli bir tabirdir.

Atama hususunu ise iki ana kategoriye ayırarak inceleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi, memuriyete ilk defa atanma, diğeri ise memur olanların atanması veya kadrolarının değiştirilmesidir.

### **2.1. İlk Defa Atanma**

İlk defa memuriyete atanma, daha önce hiç memur olarak çalışmamış olanların, daha önce belirtildiği üzere oluşturulan memur kadrolarına atanmayı ifade eder.

İçişleri Bakanlığı, belediyelerin açıktan memur alımlarını, 14 Kasım 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan üç Yönetmelikle, düzenlemiştir.

Bu Yönetmelikler şunlardır:

- Mahalli İdarelere İlk Defa Atanacaklara Dair Sınav Ve Atama Yönetmeliği
- Belediye İtfaiye Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Belediye Zabıta Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Bunlarla birlikte;

- Belediyelerde KPSS (A) Grubu unvanlar için;
- Mahalli idarelerde KPSS (B) Grubu unvanlar için;
- Belediyelerin itfaiye eri ve zabıta memurları için;

açacakları sınavlarla memur alma imkanları mevcuttur.

Belediyeler, belediye başkanının onayı ile boş bulunan memur kadrolarına açıktan atanma suretiyle memur almak için sınav açabilirler.

Açılacak bu sınav; idarenin boş kadrolarına atanacakları belirlemek üzere, öğrenim düzeyleri itibariyle geçerliliği devam eden KPSS sonuçlarına göre yapılacak sıralama sonucu belirlenen adayların katılımı ile yapacağı yazılı veya sözlü sınavdır.

## **2.2. Memurların Görev İçinde Yerlerinin ve Kadrolarının Değiştirilmesi**

Açıktan atamalarda olduğu gibi, memuriyeti olanların atanmalarında da atama yetkisi belediye başkanına aittir.

Memuriyeti olanların atanmasını da ikiye ayırmamız mümkündür:

- Memuriyetten ayrılanların tekrar atanması (açıktan atanma),
- Memuriyet içerisinde, unvan ve görev değişikliği suretiyle atanma.

Bu atamalarda dikkate alınacak temel hükümler, Devlet Memurları Kanunu'nun 45 ve 76 ncı maddeleri le 68/B maddesidir.

## **2.3. Atamalarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği**

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ve idare hukukunun atamaya ilişkin ana kural ve hükümlerinden ayrılmadan ve o kural ve hükümlere uygun olmak şart ve kaydıyla; belediyelerde, bunlara bağlı işletme ve müesseseler ile bunların kurdukları birliklerde istihdam edilen memurların hiyerarşik yapı içerisinde yükselmeleri belli esas ve kriterlere bağlıdır. Bu esas ve kriterlerde; “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik([1])e dayalı olarak İçişleri Bakanlığınca yayınlanan “Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik”([2]) ile belirlenmiştir.([3]).

Bu nedenle, kurum içi görev değişikliklerinde, bu Yönetmelik hükümlerine de uyulması zorunludur.

Belediyelerde, belediye başkan yardımcılığı, daire başkanlığı, genel sekreter yardımcılığı ve genel sekreterlik kadroları, görevde yükselme esaslarına tabi değildirler.

### **3. Belediyelerde Sözleşmeli Personel İstihdamı**

Belediyelerde, belediye norm kadrosunda bulunmak kaydıyla 5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesinde sayılan uzman ve teknik personel, yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. Bu şekilde sözleşmeli olarak çalıştırılacakların, yürütecekleri hizmetlere ilişkin nitelikleri taşımaları şarttır. Sözleşmeli personel eliyle yürütülen hizmetlere ilişkin boş kadrolara ayrıca atama yapılamaz. Söz konusu personel hakkında 5393 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hususlarda, vize hariç 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır.

Sözleşmeli personel çalıştırılabilmesi için özetle;

- Kanunun 49 uncu maddesinde sayılan kadrolardan boş bir memur kadrosunun olması,
- Belediye meclisince, bu kadroda çalıştırılacaklara ödenecek ücretin belirlenmesi, gerekmektedir.

Bu şartlar yerine getirildikten sonra, belediye başkanı ile sözleşmeli olarak çalıştırılacak kişi arasında yapılacak sözleşme ile sözleşmeli istihdamı gerçekleştirilmiş olur.

### **4. Belediyelerde İşçi İstihdamı**

#### **4.1. Genel Olarak**

Belediyelerde işçilerin işe alınmalarında, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik uygulanır. Bu Yönetmelik, 2009/15188 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilerek, 09.08.2009 tarih ve 27314 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Belediyeler ve bağlı kuruluşları, müessese ve işletmelerine sürekli veya geçici işçi alımları, bu Yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapılır.

Belediyelerin ve bağlı kuruluşlarının Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurdukları şirketler, proje[4] bazındaki faaliyetlerinde belirli süreli iş sözleşmesine tabi olarak, özel nitelik ve uzmanlık gerektiren işler için bu Yönetmelik uygulanmaz. Ancak, bu kapsamdaki işçi alım ilanlarının Türkiye İş Kurumuna bildirilmesi zorunludur. Bu ilanlar Kurum internet sitesinde ve ilgili kamu kurum ve kuruluşunca uygun görülen iletişim araçları ile kamuoyuna duyurulur. Kamu kurum ve kuruluşları işçi alımının adil ve şeffaf

bir şekilde yapılmasını sağlayacak diğer tedbirleri de alır.

## **4.2. Daimi İşçi Alım Süreci**

İşçi olarak alınacaklarda Yönetmelikte sayılan şartların bulunması şarttır.

Belediyeler işçi ihtiyaçlarını, iş kolu, meslek pozisyonu, öğrenim, iş tecrübesi, ücret, sosyal yardımlar gibi ayrıntılarla yazılı veya elektronik ortamda İş-Kur'dan talep etmek ve Kurum tarafından gönderilenler arasından karşılamak zorundadır.

Belediyeler, işçi taleplerini işçi alımını yapacakları yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne veya Hizmet Merkezine verir.

Belediyelerin ilçe düzeyinde verilen işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde il düzeyinde veya ulusal düzeyde; il düzeyinde verilen işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde ise ulusal düzeyde karşılanması yoluna gidilir.

İşçi talep eden kamu kurum ve kuruluşu tarafından, işçinin alınacağı mesleğin niteliğine göre özel şartlar belirlenebilir. Bu şartlar belirlenirken uyulacak esaslar, Yönetmelikle belirlenmiştir.

Belediyelerin işçi talepleri Kurum internet sayfasında ilan edilir. Söz konusu talepler Kurum tarafından uygun görülen diğer iletişim araçları ile de kamuoyuna duyurulabilir.

Talebin ilanından itibaren, adaylara beş günlük başvuru süresi tanınır.

Belediyenin işçi taleplerine, talep edilen açık iş sayısından daha az aday gönderilmesi hâlinde, açık işlerin karşılanamayan kısmı, ulusal düzeyde karşılanma yoluna gidilir.

KPSS ve EKPSS kapsamındaki taleplerle ilgili aday listeleri belirlenirken;

a) Önlisans ve lisans eğitim düzeyindeki taleplere, KPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından, en yüksek KPSS puanından veya aynı eğitim düzeyindeki münhasıran engelli işçi taleplerinde EKPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından en yüksek EKPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının dört katı,

b) Öncelik hakkına sahip olarak başvuran adaylardan talep şartlarına uygun olanlar arasından, öncelik hakkı sahipliğine ilişkin belgenin tarihi esas alınarak ve eski tarihli belgelerden başlanmak suretiyle, açık iş sayısının dört katı,

Belediyece, ortaöğretim ve daha alt eğitim düzeyinde istihdam edilecek işçilerle, temizlik hizmetlerinde, güvenlik ve koruma hizmetlerinde, bakım ve onarım hizmetlerinde çalıştırılacak işçilerle ilgili listeler, başvuranlar arasından çekilecek kura ile belirlenir. Kura çekimi, talebi veren belediye tarafından iş ilanında belirtilen gün,

saat ve adreste noter huzurunda yapılır. Adaylar, istemeleri hâlinde kura çekimini izleyebilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca, sınava alınacak asıl adayların listesi;

- Kurumun gönderdiği ve talep şartlarına uyan başvuru sahiplerinin tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının dört katı,
- Kurumun gönderdiği ve talep şartlarına uyan öncelik hakkına sahip olarak başvuruların tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının dört katı,

olarak kura çekimi sonucu belirlenir. Kura ile ayrıca, aynı sayıda yedek adayın isimlerini kapsayan bir liste oluşturulur.

Kuraya tabi engelli taleplerine eğitim durumlarına bakılmaksızın zihinsel engelliler de istemeleri hâlinde başvurabilir.

İş-Kur tarafından yukarıda belirtildiği şekilde oluşturulan listeler, son başvuru tarihini izleyen günden itibaren iki iş günü içinde, sınav yapmak ve/veya kura çekmek üzere ilgili belediyeye gönderilir.

Talepte bulunan belediyeler, Kurum tarafından gönderilen listelerdeki adayların genel ve özel şartları taşıyıp taşımadığını, sınavdan önce inceler; başvuru sahiplerine ilişkin ispatlayıcı belgeleri saklar. Belediyeler, durumu talep şartlarına uymayan adayları, isimleri ve belgeleriyle birlikte Kuruma ileterek, aynı sayıda ve aynı listeden, sıra gözetilerek bir defaya mahsus olmak üzere ek liste gönderilmesi talebinde bulunabilir.

Belediyelerin yaptığı sınava, İş-Kur tarafından gönderilenlerden, açık iş sayısının altında katılım olması hâlinde, belediyelerin talebi üzerine, başvuru yaptığı hâlde gönderilen listelere giremeyen en yüksek puanlı kişiden başlanmak suretiyle, İş-Kur tarafından kalan açık iş sayısının dört katını tamamlayacak şekilde yeni bir liste gönderilir.

Durumu talepte belirtilen şartlara uygun olanlar arasından, İş-Kur tarafından en az açık iş sayısı kadar aday bildirilmesine rağmen, belediyelerce yerleştirme yapılmayarak iptal edilen talepler için, aynı şartlarda ve aynı yıl içinde İş-Kur'dan yeniden işçi talebinde bulunulamaz.

Sınav gün, saat ve yeri ile sınava katılmaya hak kazanan adaylar, belediyenin internet sitesinde duyurulur. Bu duyuru, tebliğ mahiyetinde kabul edilir ve ilgililerin adresine posta yolu ile ayrıca tebligat yapılmaz.

Belediyeler işe yerleştirilecek kişileri, İş-Kur tarafından gönderilen listelerdeki adaylar arasında yapacağı sınav ile belirler. Sınav; yazılı veya sözlü yöntemlerden biri veya ikisi kullanılarak, meslekî bilgi ve becerilere ilişkin konulardan yapılır. Ancak temizlik

hizmetleri, güvenlik ve koruma hizmetleri, bakım ve onarım hizmetleri için yapılacak alımlarda kura sonrası sadece sözlü yöntem kullanılarak sınav yapılır.

İşe alım sürecinin tamamlanması için bir süre söz konusudur. Belediyelerce, gönderilen listelerin kendilerine ulaşmasını müteakip yirmi gün içinde alım süreci bitirilmelidir.

Sınavların gerçekleştirilmesi ile işe alım sürecinde uygulanacak diğer usul ve esaslar belediyelerce belirlenir. Bu usul ve esaslar; adayların daveti, sınavın yöntemi ve sonuçların değerlendirilmesi, asil ve yedek adayların belirlenmesi, yedeklerden yerleştirme yapılması ile adaylara sonuçlarının duyurulması hususlarını da kapsar.

### **4.3. Geçici İşçi Vizeleri**

Belediyeler ve bağlı kuruluşlarında kullanılacak geçici iş pozisyonları bu kurum ve kuruluşlar için norm kadro standartları cetvellerinde belirlenen memur norm kadro standardı toplamının yüzde yirmisini geçmemek üzere bulunacak sayının yuvarlanması ve tam yıl esasına göre hesaplanması sonucu adam/ay sayısına göre meclis tarafından yıllık olarak belirlenir. Oranların hesaplanmasında sonucun tam sayı çıkmaması durumunda bulunan rakam kendinden büyük en yakın tam sayıya yuvarlanarak geçici iş pozisyonu sayısı tespit edilir.

[1] “Devlet Memurlarının Görevde Yükselme Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” olan yönetmelik adı, 21/09/2004 kabul tarihli, 28/12/2004 tarih ve 25684 Sayılı R.G.de yayımlanan 2004/8246 Karar Sayılı Yönetmeliğin 1. maddesi ile “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” şeklinde değiştirilmiştir.

[2] 4 Temmuz 2009 tarih ve 27278 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[3] Genel Yönetmelik ifadesinden “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik”; özel yönetmelik ifadesinden “Mahalli İdareler Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik” anlaşılmalıdır.

[4] Proje: Önceden plan ve programa alınmış, maliyeti hesaplanmış, kamu kurum ve kuruluşlarının yönetim organları tarafından onaylanmış, kısa veya uzun vadeye bağlanarak gerçekleştirilmesi kabul edilmiş bilimsel çalışmayı ifade eder.

---

**Telefon:** +90 (312) 473 84 23

**E-Posta:** mts@mevzuattakip.com.tr

**Adres:** etin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 ankaya ANKARA