



Belediye Sözleşmeli Personelinin Ücretlerinin En Az Hangi Miktarda Belirlenebileceği

Bu kısa değerlendirme, belediyelerde istihdam edilen sözleşmeli personel ücretlerinin en az hangi miktarda belirlenebileceğine ilişkindir.

BELEDİYE SÖZLEŞMELİ PERSONELİNİN ÜCRETLERİNİN EN AZ HANGİ MİKTARDA BELİRLENEBİLECEĞİ

Halil MEMİŞ

1. Giriş

Uzun yıllardır uygulanıyor olmasına rağmen, hala bir yeknesaklık, uygulama açısından olmasa bile fikri anlamda bir yeknesaklık, fikir birliği oluşmayan konulardan bir tanesi de belediyelerde istihdam edilen sözleşmeli personelin ücretlerinin belirlenmesi konusudur.

Bu konuda, özellikle belediye meclisinin yetkisinin sınırları konusunda tartışmalar mevcuttur.

Bu tartışmalardan bir tanesi, belediye meclisinin ücretleri belirlerken unvanlar itibariyle mi, kişi sayıları itibariyle mi, yoksa çalıştırılacak kişiler itibariyle mi belirleneceği hususu,

Diğeri ise, inceleme konumuz olan belirlenecek ücretlerin en az ve en çok miktarlarının ne olacağı hususudur.

İnceleme konumuz olan hususa geçmeden önce kısaca ifade edelim ki; belediye meclisleri belediyede çalıştırılacak sözleşmeli personelin ücretlerini belirlerken sadece unvanlar itibariyle bir belirleme yapacaktır. Hangi unvanda kaç kişi veya hangi unvanda kimlerin (isim olarak) çalıştırılacağına karar vermeyecektir. Kaç kişinin veya

kimlerin çalıştırılacağı belediye başkanının sorumluluğundadır.

Bu husus ayrı bir inceleme konusu olmakla birlikte ifade etmeliyiz ki; Hazine ve Maliye Bakanlığı yıllardır bu konudaki hatalı görüşünü devam ettirmektedir.

Kısa not olarak ifade edelim ki, madem kaç kişinin veya kimlerin çalıştırılmasına belediye meclisi karar verecekti, Kanun personel gider oranlarının aşılmasıyla yeni istihdam sağlanmasında neden Belediye Başkanını sorumlu tutuyor? Kaldı ki, gerek 38 inci ve gerekse 49 uncu maddede belediye personelini atamak görevi belediye başkanına verilmiştir.

2. Belirlenecek Ücretin Miktarı

Belediyelerde çalıştırılacak sözleşmeli personel ile ilgili hükümler, esas itibariyle 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasına göre; "..... Bu fıkra uyarınca sözleşmeli olarak istihdam edilecekler ödenecek net ücret, söz konusu kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere belediye meclisi kararıyla belirlenir. Genel hükümlere göre birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır ve yapılacak ödemenin azami tutarı yukarıda belirtilen usûle göre tespit olunur."

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, belirlenecek sözleşmeli ücretlerinin alt sınırı için bir düzenleme bulunmamakta, sadece üst sınır belirlenmiş olmaktadır.

Maddede "tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlasını geçmemek üzere" demek suretiyle üst (tavan) miktar işaret edilmektedir.

Madde hükmünde, alt sınır (taban) ücretin ne olacağına ilişkin bir düzenleme yoktur.

Bunun için genel düzenlemelere bakmak gerekmektedir. Ancak, öncelikle bizim de esas itibariyle katıldığımız Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün genelgesine bakmak icabeder. 02.01.2020 tarih ve 83683335-900-291 sayılı "Sözleşmeli Personel İstihdamı" konulu genelgenin 6 ncı maddesine göre; "Sözleşmeli personele ödenecek ücret, ilgili kurumların meclisi tarafından net tutar olarak tespit olunacak Ücretler, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan "Mahalli İdarelerde Sözleşmeli Personel Olarak Çalıştırılacakların Ücret Tavanları" konulu genelgesinde yer alan ücret tavanı aşılmamak ve asgari ücretin altına düşülmemek kaydıyla belirlenecektir."

Buradan anlaşılacak şudur: Sözleşmeli personel ücretlerinin alt sınırı asgari ücret, üst sınırı ise karşılık gösterilen kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas

alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlası olacaktır.

Bize ulaşan itirazlardan birinin veya kafa karıştıran hususlardan birinin, yukarıda bahsedilen Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından her yıl yayınlanan genelgede yer alan tablodaki sütun başlıklarıdır.

Öncelikle ifade edelim ki genelgenin konusu, "Mahalli İdare Sözleşmeli Personel Ücret Tavanları"dır. Yani, sözleşmeli personel ücreti taban ve tavanı değildir. Genelgenin hiçbir yerinde de, ekli tabloda yer alan ücretlerin taban olacağına dair bir düzenleme yoktur.

I Sayılı Cetvelin adı da "1/1/2021 - 30/6/2021 DÖNEMİNDE GEÇERLİ OLMAK ÜZERE, 5393 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞTIRILACAK SÖZLEŞMELİ PERSONELİN UNVAN BAZINDA ÜCRET TAVANLARI (TL)" dir. Yani, cetvel Tavan ücreti belirlemek için yapılmıştır. Bir çok kişinin kafasını karıştıran sütun "657 SAYILI KANUNA GÖRE NET AYLIK TUTARI" sütunudur. Dikkat edilirse, bu sütun "... Sözleşmeli Personel Net Ücret Tabanı" değildir. Buna karşılık diğer iki sütun "... Sözleşmeli Personel Net Ücret Tavanı" ibarelidir.

Bu genelgenin bu cetvelinin düzenlenme ve "657 SAYILI KANUNA GÖRE NET AYLIK TUTARI" sütununun bulunma sebebi, Kanunda düzenlenen tavan ücret olan % 25 fazla ücretin hangi miktar dikkate alınarak hesaplandığını ve tavan miktarının ne olacağını ortaya koymaktır.

Akıllara, tavanı işaret eden bu düzenleme var, ancak taban ücretin asgari ücret olduğunu neye göre ortaya koyuyorsunuz veya Genelgede bu neden bu şekilde düzenlendi sorusu gelebilir.

Ülkemizdeki en düşük ücret asgari ücrettir. Anayasada asgari ücretin tanımı yapılmamış ancak, devlete "çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma" görevi verilmiştir (55. Madde).

Bu hüküm tek başına referans olmamakla beraber, anayasal güvence olarak hiç kimsenin asgari ücretin altında çalıştırılmaması esası benimsenmiştir.

Bunun yanında, bir çok kişinin farkında olmadığı ve gözden kaçırdığı bir düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda mevcuttur.

Kanunun Mali Hakları düzenleyen 146 ncı maddesine göre; "Bu Kanun gereğince ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz: az olması halinde, aradaki fark memurun

diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir.”

Dolayısıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun da benimsediği temel ilke, bu Kanun kapsamında ücret belirlenenlerin taban ücretlerinin asgari ücretten aşağı olmaması ilkesidir.

3. Değerlendirme

Bilindiği üzere, belediyelerde sözleşmeli personel istihdamı 5393 sayılı Belediye Kanunu ile farklı bir boyut kazanmıştır.

Kanunun 49 uncu maddesinde, sözleşmeli personel ile ilgili hususlar düzenlenmiş, burada hüküm bulunmayan hallerde ise “Bu personel hakkında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler” uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Bu nedenle, yukarıda verdiğimiz referans hükümlerde dikkate alındığında belediyelerde istihdam edilen sözleşmeli personele belediye meclislerince belirlenecek ücretlerin asgari ücreti düşmemek kaydıyla belirlenmesi, diğer bir ifade ile en düşük asgari ücret, en yüksek ise sözleşmeli personelin karşılık gösterilen kadro unvanı için birinci derecenin birinci kademesi esas alınmak suretiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre tespit edilecek her türlü ödemeler toplamının net tutarının yüzde 25 fazlası olduğuna şüphe yoktur.

Birinci dereceden kadro ihdas edilemeyen kadro unvanları için (örn. Teknisyen) ise o kadro unvanından ihdası yapılmış en yüksek kadro derecesinin birinci kademesi esas alınır.

Bu noktada temel bazı itirazlarla karşılaştığımız oluyor. Bu şekilde belirlendiğinde 2 yıllık okul mezunları ile 4 yıllık okul mezunlarının, hatta lise mezunu (teknik ve mesleki) olup sözleşmeli istihdam edileceklerin aynı ücreti alması durumunun ortaya çıkacağı ileri sürülmektedir. Bu durum teknik olarak doğrudur. Ancak, burada bizim önerimiz belediyelerin sözleşmeli ücretlerini belirlerken, görev, unvan ve iş tanımı çerçevesinde aynı statüde olanlar ve aynı işi yapanlar arasında “eşit işe eşit ücret” ilkesini göz ardı etmemeleri, görev ve sorumluluk farklılıklarını göz önüne alarak ücret farklılaştırmasına gitmeleri olacaktır.

Referans Genelgeler:

[Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün Sözleşmeli Personel İstihdamı Genelgesi](#)

[Mülga Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün Ek Ödeme Genelgesi](#)

[Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüřüm Genel Müdürlüğü'nün "Mahalli İdare Sözleşmeli Personel Ücret Tavanları" Genelgesi](#)

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA