



www.mevzuattakip.com.tr

Köylere Hizmet Götürme Birliklerinde Personel İstihdamı

UYARI: Makale'nin tamamına, sitemize üye girişi yaptıktan sonra ulaşabilirsiniz. Siteye üye değilseniz, lütfen ÜYE OL butonuna tıklayarak üye olunuz. Üyelik esnasında, girilen bilgilerin şüpheli olması halinde, üyeliğiniz silinecektir.

Köylere Hizmet Götürme Birliklerinde Personel İstihdamı

Halil MEMİŞ

İçişleri Bakanlığı Başkontrolörü

D. Kdz. Belediyeler Birliği Genel Sekreteri

Mahalli idare birliklerimizden bir tanesi olan Köylere Hizmet Götürme Birliklerimiz, personel istihdamı açısından diğer birliklere göre farklı hükümlere tabi olan kurumlardır.

Personel istihdamı konusundaki bazı hususların daha net anlaşılabilmesi için, birliklerin niteliği üzerinde kısaca durmak gerekmektedir.

5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun "Tanımlar" başlıklı 3. maddesinin birinci fıkrasının (b) fıkrasında mahalli idare birliği; birden fazla mahalli idarenin, yürütmekle görevli oldukları hizmetlerden bazılarını birlikte görmek üzere kendi aralarında kurdukları kamu tüzel kişisini ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Bu açıdan bakınca, mahalli idare birliklerini;

-Sadece il özel idarelerinin üye olduğu birlikler

-Sadece belediyelerin üye olduğu birlikler

- Sadece köylerin üye olduğu birlikler
- İl özel idareleri, belediyeler ve köylerin üye olduğu birlikler
- İl özel idareleri ve belediyelerin üye olduğu birlikler
- İl özel idareleri ve köylerin üye olduğu birlikler
- Belediyeler ve köylerin üye olduğu birlikler

Olarak kategorileştirmek mümkündür.

Bu ayırım, personel istihdamı ve kadroların oluşturulması açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik'in 2. maddesine göre; bu Yönetmelik belediyeler ve bağlı kuruluşları ile belediye ve il özel idarelerinin üye oldukları mahalli idare birliklerinde istihdam edilen memur, sözleşmeli personel, sürekli işçi ve geçici iş pozisyonlarında çalıştırılanları kapsar.

Bu hükümden de anlaşılacağı üzere, Norm Kadro Yönetmeliğinin uygulanabilmesi için, bir mahal idare birliğinin üyeleri arasında belediye veya il özel idaresinin bulunması zorunludur. Hükümden anlaşıldığı üzere, üyelerinin tamamı köylerden oluşan mahalli idare birliklerinde anılan yönetmeliğin uygulanması mümkün değildir.

Bunun getirdiği sonuçlar şunlardır:

- Üyelerinin tamamı köylerden oluşan birliklerde memur kadrosu ihdası mümkün değildir.
- Memur kadrosunun ihdasının mümkün olmamasının doğal sonucu olarak bu birliklerde memur istihdamı mümkün değildir.
- Bu birliklerin norm kadro kapsamında olmaması nedeniyle, bu birliklerde geçici işçi istihdamı için vize kararı alınmasına da gerek bulunmamaktadır.
- Bu birliklerde, süreli işçi kadrosu da oluşturulamayacağından kadrolu işçi istihdamı da söz konusu değildir.
- Bu birliklerde memur kadrosu bulunamayacağından, 5393 sayılı Kanununun 49. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca sözleşmeli personel istihdamı da söz konusu değildir.

Köylere Hizmet Götürme Birlikleri, 5355 sayılı Mahalli İdare Birlikleri Kanununun 18. maddesine göre; ilçelerde, tarım ürünlerinin pazarlanması hariç olmak üzere, yol, su,

kanalizasyon ve benzeri altyapı tesisleri ile köylere ait diğer hizmetlerin yürütülmesine yardımcı olmak, bizzat yapmak, yaptırmak ve kırsal kalkınmayı sağlamak üzere, tüm köylerin iştiraki ile o ilçenin adını taşıyan, köylere hizmet götürme birliği kurulabilir.

Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, Köylere Hizmet Götürme Birliklerinin üyelerinin tamamı köylerden oluşmaktadır. Bu nedenle, yukarıda yaptığımız tespitler bu birlikler açısından da geçerlidir.

Yukarıda çizgileri belirtildiği üzere, bu birliklerde memur ve sözleşmeli personel istihdamı mümkün değildir. Peki bu birlikler, hizmetlerini nasıl hangi tür personel ile yürütecektir. Bu sorunun cevabını, 5355 sayılı Kanununun 18. maddesinin dördüncü fıkrasında bulmak mümkündür. Bu fıkra hükmüne göre;

“Köylere hizmet götürme birlikleri, ihtiyaca göre hizmet akdiyle personel istihdam edebilir. Ancak, köylere hizmet götürme birliklerinin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 10'unu aşamaz. Vali ve kaymakamlar birlik hizmetlerini yürütmek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarından personel görevlendirebilir. Bu şekilde görevlendirilenlere birlik bütçesinden karşılanmak üzere, (5000)gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda aylık ödeme yapılır. Görevlendirmelerde otuz günden kısa süreler için kıst hesaplama yapılır.”

Madde hükmüne göre köylere hizmet götürme birliklerinde;

-Hizmet akdiyle personel istihdam edilebilir.

-Diğer kamu kurum ve kuruluşlarından personel görevlendirilebilir.

Hizmet Akdiyle Personel İstihdamı

Hizmet akdiyle istihdam edilecek personelin niteliği üzerinde durmak gerekmektedir. Öncelikle, mevzuatımızda yer alan hizmet akdi tanımlarını vermekte fayda vardır.

818 sayılı Borçlar Kanununun 313. maddesine göre; hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.

Ücret, zaman itibariyle olmayıp yapılan işe göre verildiği takdirde dahi işçi muayyen veya gayri muayyen bir zaman için alınmış veya çalışmış oldukça, hizmet akdi yine mevcuttur; buna parça üzerine hizmet veya götürü hizmet denir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 3. maddesinin birinci fıkrasının 11. bendine göre hizmet akdi; 22/04/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini

veya hizmet akdini ifade eder.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın(işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi birayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Bu hükümlerden yola çıkarak şunu ifade etmek mümkündür.

Köylere Hizmet Götürme Birlikleri, ihtiyaca göre hizmet akdine veya diğer deyişle iş sözleşmesine dayalı olarak işçi istihdam edebileceklerdir. Yani, hizmet akdi veya iş sözleşmesinin olduğu yerde bunların tanımlarına paralel olarak işveren ve işçi de söz konusu olacaktır.

İşçi istihdamı konusunda öne çıkan soruların şunlar olduğu anlaşılmaktadır:

-Bu işçilerin sayısı ne olabilir ve bunlar için vize gerekir mi?

Belediye ve Bağlı Kuruluşları İle Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmelik'in "Geçici işçiler" başlıklı 24. maddesine göre; belediyeler ve mahalli idare birliklerinde 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.

Madde metninden anlaşılacağı üzere, bir kuruma geçici işçiler için vizeden söz edilebilmesi için, o kurumda memur kadrosunun mevcudiyeti şarttır. Dolayısıyla, Köylere Hizmet Götürme Birliklerinde memur kadrosu olmadığına göre, geçici işçi vizesi de olmayacaktır.

Peki, geçici işçi vizesi olmayacağına göre işçi sayısı neye göre belirlenecektir. Bu da, maddede cevabını bulmaktadır. İhtiyaca göre belirlenecektir.

-Çalıştırılan bu işçiler, hangi mevzuata tabi olacaklardır?

4857 sayılı İş Kanununun 1. maddesinin ikinci fıkrasına göre, bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İş Kanununun 4. maddesinde sayılan istisnalar arasında, mahalli idare birliklerini dolayısıyla köylere hizmet götürme birliklerini işaret edecek bir istisna bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, bu birliklerde istihdam edilen işçiler hakkında 4857 sayılı İş Kanunu uygulanacaktır.

-Bu işçiler ile sözleşme yapılması zorunlu mudur?

Bu sorunun cevabını, 4857 sayılı Kanunun yukarıda verilen 8. maddesinde bulmak mümkündür. Bu maddeye göre, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde yani süresi bir yıldan az olan durumlarda işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Bu duruma göre, birlikte istihdam edilen işçinin çalışma süresi bir yıl veya daha fazla ise kesinlikle yazılı şekilde iş sözleşmesi yapılmalıdır.

Diğer Kamu Kurum Ve Kuruluşlarından Personel Görevlendirilmesi

Köyler hizmet götürme birliklerinde aynı zamanda birlik başkanı olan vali ve kaymakamlar birlik hizmetlerini yürütmek üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarından personel görevlendirebilir.

Görevlendirilen bu personel, memur olabileceği gibi, işçi de olabilecektir. Zira, Kanunun 18. maddesinde, işçi veya memur ayırımı yapmadan personel ifadesi kullanılmıştır. Önemli olan personelin, herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda istihdam ediliyor olmasıdır.

KHGB'lerinde Diğer Kurumlardan Görevlendirilen Personel İle İstihdam Edilen İşçilerin Ücretlerinin Belirlenmesi

Diğer Kurumlardan Görevlendirilen Personele Ödenecek Ücretler:

Kanunun 18.maddesine göre; diğer kamu kurum ve kuruluşlarından köylere hizmet götürme birliklerine görevlendirilen personele, bütçesinden karşılanmak üzere, (5000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunan tutarda aylık ödeme yapılır. Görevlendirmelerde otuz günden kısa süreler için kıst hesaplama yapılır.

İşçilerin Ücretlerinin Belirlenmesi:

İşçilere ödenecek ücret, iş sözleşmesinin tanımından da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi ile belirlenen ve İş Kanunu kapsamında değerlendirilen hususlar dikkate alınarak belirlenen menfaatlerdir.

Burada bilinmesi gereken bir husus, ücretin asgari ücretin altında belirlenemeyeceği hususudur.

KHGB'nde Çalıştırılabilecek Personel Sayısı:

5355 sayılı Kanununun 18. maddesinin dördüncü fıkrasına göre; köylere hizmet götürme birliklerinin yıllık toplam personel giderleri, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 10'unu aşamaz.

Görülebileceği üzere, bu birliklerde istihdam edilecek personel ile ilgili olarak personel sayısı açısından değil, bütçesel oranlar açısından bir kısıtlama getirilmiştir.

Buna göre, gerek başka kamu kurum ve kuruluşlarından görevlendirilecek personele ve gerekse istihdam edilen işçi personele yapılacak personel giderlerinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin Vergi Usul Kanununda belirlenen yeniden değerlendirme katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın % 10'unu aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Önemli olan bu oranın aşılmamasıdır. Bu oran aşılmadığı sürece, ihtiyaca göre istendiği kadar işçi ve diğer kurumlardan görevlendirilen personelle çalışılabilir.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

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