

TÜRKİYE KAMU HASTANELER KURUMU
MALİ HİZMETLER KURUM BAŞKAN YARDIMCILIĞI
Tedarik Yöntemleri Düzenleme Daire Başkanlığı

PERSONEL ÇALIŞTIRILMASINA
DAYALI HİZMET ALIMLARINDA
6552 SAYILI KANUN İLE
GETİRİLEN DÜZENLEMELER



T.C. Sağlık Bakanlığı

Ayfer ALAN
2017 - Antalya

1-PERSONEL AğIRLIKLI HİZMET ALIMLARI İLE İLGİLİ MEVZUAT

PERSONEL AĞIRLIKLI HİZMET ALIMLARININ YASAL DAYANAĞI

209 Sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanununun 3. maddesinin c bendinde; döner sermaye işletmelerinin döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere ihtiyaç halinde hizmet satın alınabileceği hükmü getirilmiştir.

PERSONEL AĞIRLIKLIL HİZMET ALIMLARININ YASAL DAYANAĞI

4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu'nun «Tanımlar» başlıklı 4. maddesinde; Hizmet : «(Değişik: 30/7/2003-4964/3 md.) Bakım ve onarım, taşıma, haberleşme, sigorta, araştırma ve geliştirme, muhasebe, piyasa araştırması ve anket, danışmanlık, tanıtım, basım ve yayım, temizlik, yemek hazırlama ve dağıtım, toplantı, organizasyon, sergileme, koruma ve güvenlik, meslekî eğitim, fotoğraf, film, fikrî ve güzel sanat, bilgisayar sistemlerine yönelik hizmetler ile yazılım hizmetlerini, taşınır ve taşınmaz mal ve hakların kiralanmasını ve benzeri diğer hizmetleri» olarak tanımlanmıştır.

PERSONEL AĞIRLIKLI HİZMET ALIMLARININ YASAL DAYANAĞI

KAMU İHALE GENEL TEBLİĞİ

78.1.(Değişik: 07/06/2014-29023 R.G./ 39. md.) Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımları; ihale konusu işte çalıştırılacak personel sayısının ihale dokümanında belirlendiği, bu personelin çalışma saatlerinin tamamının idare için kullanıldığı ve yaklaşık maliyetinin en az % 70'lik kısmının asgari işçilik maliyeti ile varsa aynı yemek ve yol giderleri dahil işçilik giderinden oluştuğu hizmetlerdir.

**2-HİZMET ALIMLARI KAPSAMINDA
ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLERLE İLGİLİ OLARAK 6552
SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER**

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (İŞ MÜFETTİŞ RAPORLARINA İTİRAZ)

- ❖ İş Müfettiş raporlarına itiraz süresi 6 iş gününden otuz iş gününe çıkarılmıştır. Kamu idarelerince müfettiş raporlarına karşı yetkili iş mahkemelerine itiraz edilmesi ve mahkeme kararlarına karşı diğer kanun yollarına başvurulması zorunlu hale getirilmiştir. (4857 sayılı İş Kanunu [Madde 3](#))
- ❖ 4734 sayılı Kanuna eklenen madde ile de söz konusu itiraz veya diğer kanun yollarına başvurmayan kişilere her türlü aylık, ödenek, zam, tazminat dahil bir aylık net ödemelerin iki katı tutarında idari para cezası uygulanacağı hususu hükme bağlanmıştır. (4734 Sayılı Kanun [EK 8](#) inci madde)

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (İŞÇİ İZİNLERİNİN TAKİBİ)

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin sürelerinin, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığının üst işveren tarafından kontrol edilmesi ve ilgili yıl içerisinde kullanılmasının sağlanması, alt işverenin ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlü kılınmıştır. (4857 Sayılı Kanun [56](#). madde)

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (İHALE VE SÖZLEŞME KONUSU İŞ DIŞINDA BAŞKA BİR İŞTE ÇALIŞTIRILAMAYACAĞI)

- ❖ Personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı ihaleleri çerçevesinde çalıştırılan personelin ihale ve sözleşme konusu iş dışında başka bir işte çalıştırılmayacağı ve görevlendirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Aksine hareket edenler hakkında da ağır cezai müeyyideler getirilmiştir. (4734 Sayılı Kanun [EK 8](#). madde)
- ❖ Bu nedenle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarına ilişkin ihale dokümanlarının ihtiyaç duyulan tüm alanlar dikkate alınarak belirlenmesi ve işçilerin ihale dokümanlarında belirtilen işler dışında çalıştırılmaması önem arz etmektedir.

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (MALİYE BAKANLIĞINDAN UYGUN GÖRÜŞ ALINMASI)

- ❖ 6552 sayılı Kanun ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmetler (danışmanlık hizmet alımları hariç) için ihaleye çıkılmadan önce Maliye Bakanlığında uygun görüş alınması zorunlu kılınmıştır.
- ❖ Anılan düzenlemeye istinaden 06.02.2015 tarihi ve 29259 sayılı Resmi Gazete’ de “Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Uygun Görüş Alınması, Görevlilerin Sorumlulukları İle Yaptırımlar Hakkında [Yönetmelik](#)” yayımlanmıştır.

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (SÜREKLİLİK ARZ EDEN HİZMET ALIMLARININ YÜKLENME SÜRESİNİN 3 YIL OLMASI)

- ❖ 11.09.2014 tarihli ve 29116 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan 6552 sayılı Torba Kanununun 14 üncü maddesi ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 28 inci maddesi değiştirilmiş ve anılan maddeyle;
- ❖ Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olan işlerden sürekli nitelikte olanlara ilişkin hizmet alımlarında, yüklenme süresinin üç yıl olması zorunlu hale getirilmiştir.

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (SÜREKLİLİK ARZ EDEN HİZMET ALIMLARININ YÜKLENME SÜRESİNİN 3 YIL OLMASI)

- ❖ Daha önce yayımlanan genel yazılar ile personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımlarının yüklenme süresinin 3 yıl olduğu, 3 yıldan fazla süreli ihaleler yapılmaması gerektiği, 3 yılın altında gerçekleştirilecek alımların ise üst yöneticinin onayına tabi olduğu bildirilmiştir.
- ❖ Son dönemde taşeron personelin tamamının kamuya alınması ile ilgili yapılan kanun çalışmaları nedeniyle 28.07.2016 tarihli ve 1689 sayılı genel yazı ile Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alım İhalelerinin yüklenme sürelerinin 31.12.2017 tarihini geçmeyecek şekilde yapılması gerektiği bildirilmiştir.

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ)

- ❖ 6552 sayılı Kanun ile, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca ihale edilen işlere ait sözleşmelere ilişkin olarak 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca yapılan toplu iş sözleşmeleri sonucunda, alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin işçiliğe bağlı giderlerinde oluşan artışın fiyat farkı olarak ödenmesi düzenlemiştir.
- ❖ Anılan düzenlemeye istinaden 22.01.2015 tarihi ve 29244 sayılı Resmi Gazete’ de “Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan

6552 SAYILI KANUNLA GETİRİLEN DÜZENLEMELER (KIDEM TAZMİNATI)

- ❖ 6552 sayılı Kanunun 8 inci maddesi ile; alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin hak ettiği kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşu tarafından doğrudan işçinin banka hesabına aktarılması öngörülmüştür. (4857 Sayılı Kanun [112.](#) madde)
- ❖ Yine aynı Kanunun 8 inci maddesine istinaden yayımlanması gereken «Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında [Yönetmelik](#)» 08.02.2015 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak 11/9/2014 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir.

3- KIDEM TAZMİNATI

KIDEM TAZMİNATI ÖDEME KOŞULLARI

❖ **Kıdem tazminatı**, iş sözleşmesinin sona ermesiyle ortaya çıkan işverenin en önemli yükümlülüğü, işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğüdür.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması için;

- ▶ İş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle sona ermesi ve
- ▶ işyerinde en az bir yıl kıdeminin bulunması, koşulları aranır.

KIDEM TAZMİNATI ÖDEME KOŞULLARI

- Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin iş sözleşmesinin;
- ❖ İşveren tarafından 4857/25. maddesinin I. ve III. IV. fıkraları uyarınca sona ermesi, (Yani Sağlık, Zorlayıcı Sebepler ve İşçinin tutuklanması ve gözaltına alınmasının bildirim sürelerini aşması sebepleri ile,)
 - ❖ İşçi tarafından 4857 sayılı İş Kanununun 24. Maddesi (haklı nedenle derhal fesih hakkı veren haller) uyarınca,
 - ❖ Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
 - ❖ Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
 - ❖ 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle (3600 prim günü ve 15 yıl sigortalılık)
 - ❖ Kadın işçi tarafından, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile feshedilmesi veya
 - ❖ İş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması,
Gerekmektedir.

KIDEM TAZMİNATI ÖDEME KOŞULLARI

- ❖ Süre ve iş sözleşmesinin sona erme koşullarını yerine getirip kıdem tazminatına hak kazanan işçiye, 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesinin birinci fıkrasına göre, işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.
- ❖ Kıdem Tazminatı= $(\text{Ç.Süresi (gün olarak)} \times \text{Ücret (1 güne düşen son brüt ücret)} \times 30) / 365$
- ❖ Kıdem tazminatı son brüt ücret üzerinden hesaplanır. İşçinin eline geçen net ücret değil, sigorta primi, vergi vb. yasal kesintiler yapılmadan önceki brüt ücret esas alınır.
- ❖ Tazminat hesabında, ücrete ek olarak son 1 yıl içerisinde işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler göz önünde tutulacaktır.
- ❖ Ödemedен sadece Damga Vergisi kesintisi yapılır.

KIDEM TAZMİNATI HESABINDA YOL/YEMEK YARDIMLARI

- ❖ İşyerinde 01.06.2010 tarihinde işe başlayan ve en son 24.03.2015 tarihinde çalışan ve iş sözleşmesi kıdem tazminatı hak kazanacak şekilde sona eren işçiye ödenecek kıdem tazminatının hesaplaması örnek olarak aşağıda gösterilmiştir.
- ❖ İşçinin kıdem süresi 01.06.2010-24.03.2015 tarihleri arasında toplam 4 yıl 9 ay 23 gün (1753 gün) dür. İşçinin çalıştığı tam yıl 365 gün olarak tam ay ise 30 gün olarak hesaplanır. $(4*365)+(9*30)+23=1753$
- ❖ İşçinin ücreti aylık brüt 2.100,00.-TL, toplu iş sözleşmesi gereği yılda 2 kere 10 günlük çıplak ücreti tutarında ikramiye, ayda 26 gün çalışılan işyerinde aynı olarak ve çalıştığı günlerde işverene maliyeti 6,00.-TL olan yol (servis) yardımı ile çalıştığı günlerde işverene maliyeti 10,00.-TL olan yemek yardımı, toplu iş sözleşmesi ile ayda bir kez 25,00.-TL yakacak parası ile dini bayramların her birinde 75,00.-TL bayram harçlığı ödenmekte olduğu kabul edildiğinde tazminata esas günlük ücreti şu şekildedir. Sağlık tesislerimizin bir çoğunda işçiler yemekten ücretsiz faydalansa da işçinin yediği günlük yemeğin maliyeti hesaplanarak kıdem tazminatına dahil edilecektir.

Ücret	:2.100,00.-TL / 30	= 70,00 TL
İkramiye	:70.-TL x20 / 365	= 3,83 TL
Yol (servis) yardımı	:6,00.-TL x 26 / 30	= 5,20 TL
Yemek yardımı	:6,00.-TL x 26 /30	= 5,20 TL
Yakacak parası	:25,00.-TL / 30	= 0,83 TL
<u>Bayram harçlığı</u>	<u>:75,00.-TL x 2 / 365</u>	<u>= 0,41 TL</u>
Tazminata esas günlük ücret		= 85,47.-TL

4- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEMELERİ

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEMESİ

- ❖ **Kural:** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik
- ❖ **Fiyat Farkı:** Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklı işçiliğe bağlı giderlerde oluşan artış.
- ❖ **İşçiliğe Bağlı Giderler:** İşçiye verilen ücret ile sosyal haklar ve işveren tarafından karşılanması gereken sosyal güvenlik primlerinin toplamıdır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEMESİNDE GENEL KOŞULLAR

- ❖ İhalenin Personel Çalıştırılmasına Dayalı Olan Hizmet Alımı olması gerekmektedir.
- ❖ İşçilerin yetkili sendikaları ile Bakanlığımızın üyesi bulunduğu Kamu İşveren Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yürütülmesi ve sonuçlandırılması gerekmektedir.
- ❖ İhalenin bitimine 1 yıldan az süre kaldığı gerekçesi ile Kamu İşveren Sendikasının yetkilendirmeyi kabul etmediği ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulunca bağıtlandırılan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir.
- ❖ Kanuni süre içinde yetkilendirme yapılmadığı gerekçesi ile Kamu İşveren Sendikasının yetkilendirmeyi kabul etmediği ve tüm maddeleri Yüksek Hakem Kurulunca bağıtlandırılan toplu iş sözleşmeleri için de fiyat farkı ödenecektir.(22.01.2016-13.10.2016 tarihleri arası)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEME KOŞULLARI

- ❖ Fiyat farkı, ödemenin yapıldığı cari ay hak edişine yansıtılarak ödenecektir.
- ❖ Cari ay faturalarına Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklı Fiyat Farkı için ayrı bir satır eklenerek yapılacaktır.
- ❖ Geçmişe dönük ödemeler için ayrı bir fatura düzenlenerek de ödeme yapılabilir. Ancak yine de hak ediş düzenlenmelidir.
- ❖ Hak ediş ödemelerinde; toplu iş sözleşmesinin imza tarihi ile yürürlük tarihi arasında fark var ise yürürlük tarihi itibarı ile toplu sözleşmeden faydalanacak olanlar için ödenecek olan geriye dönük farktan işçinin cebine girecek olan net kısım ayrılarak direk işçi hesabına yatırılmalıdır.(18.05.2016 tarihli ve 1202 sayılı Genel Yazı)

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKI ÖDEMESİNDE ÖZEL KOŞULLAR

- ❖ Toplu İş Sözleşmesinde yer alan ücret ve sosyal haklardaki artışların gelir vergisine tabi tutulup tutulmayacağı hususunda Gelir İdaresi Başkanlığından alınan görüş yazısından faydalanılabilir. (18.05.2016 tarihli ve 1202 sayılı Genel Yazı eki)
- ❖ Toplu İş Sözleşmesinde yer alan ücret ve sosyal haklardaki artışlardan SGK kesintisi yapıp yapılmayacağı hususunda Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından alınan 18.04.2016 tarihli ve 2251225 sayılı görüş yazısından faydalanılabilir. (18.05.2016 tarihli ve 1202 sayılı Genel Yazı eki)
- ❖ SGK kesintisine tabi tutulmayan (istisna) ödemeler için SGK İşveren Primi(% 22,5) ödenmemesine dikkat edilmelidir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKININ ÖDEMEMESİ HALİNDE HAKEDİŞTEN KESİNTİ

- ❖ İdare işçi ücretlerinin ödenmesinin kontrolü hususunda sorumludur.(Hizmet İşleri Genel Şartnamesinin 38 inci maddesi.)
- ❖ Aynı sorumluluk toplu iş sözleşmesinden doğan farklar için de geçerlidir.
- ❖ İşçi toplu iş sözleşmesinden doğan farklarının ödenmediği iddiası ile idareye başvurur ise kontrol teşkilatı farkların ödenmediği veya eksik ödendiği yönündeki işçi talep ve ihbarlarını değerlendirerek, yükleniciden ve alt yüklenicilerden istenecek bordrolara göre bu ücretlerin yüklenicinin hak edişinden ödenmesini sağlar.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN KAYNAKLI FİYAT FARKININ YENİ İHALELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

- ❖ Yeni ihalelere çıkılırken eskiden olduğu gibi 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve Kurumumuzun işçi ücretlerine ilişkin Genelgeleri dikkate alınacaktır.(Asgari ücret veya yüzde fazlası) Ücretlere toplu iş sözleşmelerinde yer alan ücret ve sosyal haklarda meydana gelen farklar dahil edilmeyecektir.

5- ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

ENGELLİ İŞÇİLER İÇİN HAZİNE PAYI KESİNTİSİ

- ❖ İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.(4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu mad.)
- ❖ Kamu İhale Genel Tebliğinin 78.28 inci maddesinde yapılan değişiklik gereği 19.08.2014 tarihinden sonra ilanı veya duyurusu yapılan, aynı il bazında elli veya daha fazla işçi çalıştırılmasının öngörüldüğü ihalelerin dokümanında engelli işçi sayısı ile bu işçilerin tabi olacağı ücret grubu belirtilecek ve bu işçiler için birim fiyat teklif cetvelinde ayrı satır açılacaktır. Engelli işçilerin hazine katkısı için hak edişten herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.

ENGELLİ İŞÇİLER İÇİN HAZİNE PAYI KESİNTİSİ

- ❖ İdareler tarafından İş Kanununda belirtilen asgari oranının üzerinde engelli işçi çalıştırılmasını öngören düzenleme yapılması da mümkündür.
- ❖ 19.08.2014 tarihinden önce ilanı veya duyurusu yapılmış olan işlerde yer alan engelli işçiler için yükleniciye fazla ödeme yapılmasını engellemek amacıyla, engelli işçi çalıştırma nedeniyle hazine tarafından karşılanan prim tutarı, idarece yüklenicinin hak edişinden kesilecektir

Sağlıkla kalmanız dileğiyle,



T.C. Sağlık Bakanlığı

Teşekkürler