



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : Z-6
Konu : Tas

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 30/10/2023 tarihli ve E -62879163- 900-5990681 sayılı yazımız.
b) 22/01/2024 tarihli ve E -62879163- 900-6688253 sayılı yazımız.

Kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf sağlanması ve bürokratik işlemlerin azaltılması ile kamu kaynaklarının azami tasarruf prensiplerine riayet edilerek etkili, ekonomik, verimli ve maksadına uygun şekilde kullanımına dair gerekli tedbirlerin alınması amacıyla 17/05/2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2024/7 sayılı “Tasarruf Tedbirleri” konulu Genelge’de; taşınmazlar ile resmi taşıtların edinilmesi, kiralınması ve kullanılması, personel görevlendirmeleri ve giderleri, personel servisi, haberleşme, basın yayın, kırtasiye, demirbaş, temsil, tören, ağırlama ve tanıtım giderleri ile enerji ve su alımları konularında tasarrufa yönelik tedbirler alınması gerektiği belirtilmiş ve bu tedbir uygulamalarının hassasiyetle takip edileceği, denetleneceği, raporlanacağı ve Genelge’ye aykırı hareket edenler hakkında gerekli yaptırımların uygulanacağı ifade edilmiştir.

Genelgede, personel yönetimi ve giderlerine yönelik özetle; mevcut personelin verimli ve etkin çalıştırılması, personelin hizmet standartlarına uygun ve dengeli şekilde görevlendirilmesi ve atıl durumda insan kaynağı oluşumunun önüne geçilmesi, zorunlu haller dışında personelin fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmaması, zorunlu hallerde yurt dışı geçici görevlendirmelerin görev süresi ve görevli sayısı en az olacak şekilde Bakan onayı ile yapılması ve onaylar ile sonuca ilişkin raporların 15 gün içerisinde Kamu Personeli Bilgi Sistemi üzerinden Cumhurbaşkanlığına bildirilmesi, hizmet içi eğitim, konferans, seminer, çalıştay, sempozyum, toplantı, organizasyon ve benzeri her türlü faaliyetin uzaktan erişim yöntemiyle yapılması, yüz yüze yapılmasının zorunluluk arz etmesi durumunda ise kamu tesislerinin kullanılması ve asgari sayıda kamu personeli tarafından yürütülmesi, ihtiyaç duyulan araştırma, geliştirme, eğitim ve benzeri ihtiyaçların öncelikle kurumların kendi personeli veya diğer kurumların personeli tarafından karşılanması ve zorunlu olmadıkça danışmanlık hizmeti alınmaması, bir önceki mali yılda kadro ve pozisyon sayılarında emeklilik, istifa ve ölüm gibi nedenlerle meydana gelen azalma kadar yeni kadro ve pozisyon ihdas ya da kullanım talebinde bulunulması, 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin ilgili yıl içinde ve var ise geçmiş döneme ait izinlerinin azami 3 yıl içerisinde kullandırılması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerinin asgari seviyede tutulması amacıyla öncelikli olarak serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerinin uygulanması, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca yapılan toplu sözleşmelerde öngörülen koruyucu giyim ve donanım malzemelerinin sözleşmede yer alan hizmetlerde görev yapan personel ile sınırlı olarak aynı şekilde verilmesi hususları düzenlenmiştir.

Diğer taraftan memur, işçi ve sözleşmeli personel ile ilgili mer’i mevzuatta;

- Memurlara ilişkin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Kadroların tespiti” başlıklı 33’üncü maddesinde, kadrosuz memur çalıştırılmayacağı; “Memurun başka sınıfta ve derecesinin altında bir görevde çalıştırılmayacağı” başlıklı 45’inci maddesinde, hiçbir memurun sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmayacağı; “Yer değiştirme suretiyle atanma” başlıklı 72’inci maddesinde, yer değiştirme suretiyle atamaların hizmetlerin gereklerine, özelliklerine, Türkiye’nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım şartları yönünden

benzerlik ve yakınlık gösteren illeri gruplandırılarak tespit edilen bölgeler arasında adil ve dengeli bir sistem içinde yapılacağı; “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi” başlıklı 76’ncı maddesinde, kurumların, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68’inci maddedeki esaslar çerçevesinde kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilecekleri; “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178’inci maddesinde, gerektiği takdirde personelin günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti vermeksizin çalıştırılabileceği, bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabı ile izin verileceği,

- Sözleşmeli personele ilişkin; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “İstihdam şekilleri” başlıklı 4’üncü maddesinin (B) bendi uyarınca 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 4’üncü maddesinin birinci fıkrasında; “Personel, sözleşmelerinde belirtilen görev yeri dışında çalıştırılmaz.” hükmüne yer verildiği, personel tarafından imzalanan hizmet sözleşmesinin 1’inci maddesinde ise sözleşmeyi imzalamış personelin Bakanlık tarafından gösterilecek görev yerinde mevzuat ve verilecek emirler çerçevesinde göreviyle ilgili kendisine verilen tüm işleri yapmayı taahhüt ettiği,

- İşçilere ilişkin; 4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma süresi” başlıklı 63’üncü maddesinde, genel olarak çalışma süresinin haftada en çok kırk beş saat şeklinde belirlendiği; “Fazla çalışma” başlıklı 41’inci maddesinde, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği; Bakanlığımızda 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışan personelle ilgili 10 No’lu işkolu kapsamında Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ve Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (TEZ-KOOP-İŞ) arasında imzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 20’inci maddesi ile 18 No’lu işkolu kapsamında Türkiye Otel, Lokanta ve Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası (TOLEYİS) ile imzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesinin 43’üncü maddesinde, “İşçiler Bakanlık dışındaki başka kurumlara Bakanlık onayı olmadan geçici dahi olsa görevlendirilemezler.” hükmüne yer verildiği; ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 28/03/2024 tarihli ve 92741644 sayılı yazısında, “375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23’üncü maddesi kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen personelin geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilmeleri ve yürütmekte oldukları hizmetler dışında başka hizmetlerde çalıştırılmamaları esas olmakla birlikte bu kapsamda çalışan sigortalıların muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde bildirilen meslek kodunun da fiilen yaptıkları işin niteliğine uygun olması gerekmektedir. Aksi halde yapılacak inceleme ve denetimler neticesinde sigortalıların iş yerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek kodunun bildirilmediğinin tespiti halinde idari para cezası uygulanması söz konusu olacaktır.” ifadesine yer verildiği,

- 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununun “Görev Dışında Çalışma Yasağı” başlıklı 16’ncı maddesinde; “Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılmaz.” hükmüne yer verildiği,

görülmektedir.

Bahse konu mevzuat hükümleri ve yayımlanan “Tasarruf Tedbirleri” konulu Genelge kapsamında, Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatında istihdam edilen personelin istihdam amaçları ve alanları dikkate alınarak azami ölçüde verimli ve etkin çalıştırılabilmelerinin yanında kamu kaynaklarının verimli ve etkin kullanılabilmesini teminen;

1) Hizmet içi eğitim, konferans, seminer, çalıştay, sempozyum, toplantı, organizasyon ve benzeri her türlü faaliyetlerin uzaktan erişim yöntemleriyle yapılması, söz konusu faaliyetlerin yüz yüze yapılmasının zorunluluk arz ettiği durumlarda ise Bakanlığımız tesislerinin kullanılması, bu faaliyetlerin mümkün olduğunca personelimiz tarafından yürütülmesi, görev süresi ve görevli sayısının ise en az seviyede tutulması,

2) Hizmet kalitesinin artırılması amacıyla ihtiyaç duyulan araştırma, geliştirme, eğitim ve benzeri ihtiyaçların öncelikle personelimiz veya ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi ve tecrübe sahibi personelinden faydalanılarak karşılanması ve zorunlu olmadıkça danışmanlık hizmeti

3) 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu uyarınca yapılan toplu sözleşmelerde öngörülen koruyucu giyim ve donanım malzemelerinin, söz konusu sözleşmelerde yer alan hizmetlerde fiilen görev yapan personel ile sınırlı olarak aynı şekilde verilmesi, bu yardım karşılığında çek, kupon ve benzeri ödeme araçları kullanılmaması ve nakdî ödeme yapılmaması,

4) Zorunlu hâllerde yapılacak yurt dışı geçici görevlendirmelerde, bu amaçla tahsis edilmiş başlangıç ödeneğini aşmamak kaydıyla görevin süresi ve görevli sayısı en az seviyede tutularak görevlendirmelerin Bakanlık Makamı onayına sunulması, görevlendirme onayları ile görevlendirme sonucuna ilişkin raporların, görevlendirmenin bitimi tarihinden itibaren 15 gün içerisinde Kamu Personeli Bilgi Sisteminde yer alan modül aracılığıyla Cumhurbaşkanlığına bildirilmesi,

5) Kanundan doğan mecburi yükümlülüklerin yerine getirilmesi hariç olmak üzere bir önceki mali yılda emeklilik, istifa ve ölüm gibi nedenlerle kadro ve pozisyon sayılarında meydana gelen azalma kadar yeni kadro ve pozisyon ihdas ya da kullanım izni verileceğinden mevcut personelin verimli ve etkin çalışmasını sağlamak üzere gerekli tedbirlerin alınması, birimler arası atama ve görevlendirme ile görev yeri tespitlerinin hizmet standartlarına uygun ve dengeli bir şekilde yapılması, atıl durumda insan kaynağı oluşmasına izin verilmemesi,

6) Yetki, şekil, usul ve esas yönünden 3/5/2019 tarihli ve 30763 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kurumlar Arası Geçici Görevlendirme Yönetmeliğinde aranan şartları sağlamayan ve Bakanlık onayı olmadan diğer kamu kurum ve kuruluşları personelinin Bakanlığımızda, Bakanlık muvafakati olmadan da personelimizin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmemesi,

Bu çerçevede;

- Kadro veya pozisyonu diğer kamu kurum veya kuruluşlarına ait olup, ilgili kamu kurum veya kuruluşunun muvafakati ve Bakanlık onayı olmaksızın geçici olarak il müdürlüklerimizde görevlendirilmiş personel bulunması ve bu personelin hizmetine ihtiyaç duyulması halinde görevlendirmesinin mezkûr Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilmek üzere talebinin Bakanlığımıza (Personel Genel Müdürlüğü) gönderilmesi, hizmetine ihtiyaç bulunmuyorsa görevinden ayrılışı sağlanarak durumunun kadro veya pozisyonunun bulunduğu kamu kurum veya kuruluşu ile Bakanlığımıza bildirilmesi,

- Kadro veya pozisyonu Bakanlığımıza ait olup, Bakanlık muvafakati ve ilgili kamu kurum veya kuruluşunun görevlendirmeye yetkili makamının onayı olmaksızın diğer kamu kurum veya kuruluşunda görevlendirilmiş personelimiz bulunması ve görevlendirildiği kamu kurum veya kuruluşunca hizmetine ihtiyaç bulunduğu yazılı olarak bildirilmesi halinde görevlendirmesinin, mezkûr Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilebilmesi amacıyla Yönetmelik eki formun görevlendirme talep eden kamu kurum veya kuruluşunca muvafakat işlemlerinin tekemmül ettirilebilmesi için Bakanlığımıza (Personel Genel Müdürlüğü) gönderilmesinin sağlanması, ilgili kamu kurum ve kuruluşunca hizmetine ihtiyaç bulunmadığı bildirilenler ile görevlendirilme işlemi anılan Yönetmelik hükümlerine uygun olmayanların il müdürlüklerimizdeki asli görevlerine başlamalarının temin edilmesi,

- Süreci henüz tamamlanmamış görevlendirmeler anılan Yönetmelik hükümlerine uygun hale getirilmeden; kadro veya pozisyonu Bakanlığımıza ait olan personelin ayrılış işlemlerinin, kadro veya pozisyonu diğer kamu kurum veya kuruluşlarına ait olan personelin ise başlayış işlemlerinin yapılmaması,

- Yönetmelik hükmü gereğince kamu kurum ve kuruluşları personelinin; il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşları ile bunların kurdukları birlik, müessese, işletme ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda geçici görevlendirilmesinin mümkün olmaması sebebiyle bu kurum ve kuruluşlarda geçici görevli personelimiz varsa görevlendirmelerinin sonlandırılarak asli görevlerine ivedilikle başlatılmalarının sağlanması,

7) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 68’inci maddesinin (B) bendine göre yapılacak atamaların yönetici kadroları (şef dâhil) ile sınırlı tutulması ve yönetici kadroları dışındaki kadrolara anılan bent çerçevesinde atama gerçekleştirilemeyecek olması sebebiyle bu konuya ilişkin gerekli planlama ve tekliflerin bu hususlar dikkate alınarak yapılması,

8) Personelin işlerini, haftalık çalışma süreleri içinde fazla çalışma ihtiyacı doğmadan verimli

alacak şekilde çalıştırılmaması; memur ve sözleşmeli personelin zorunlu haller sebebiyle fazla çalıştırılması durumunda her sekiz saatlik fazla çalışma için bir gün izin verilmesi, işçi personelin ise işletme toplu iş sözleşmelerine göre haftalık 45 (kırkbeş) saat olan çalışma süresinin aşılmaması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla 4857 sayılı İş Kanununda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerinin uygulanması, ancak, bu uygulamaların işçinin yazılı rızasına bağlı olduğu hususu göz önünde bulundurularak gerekli tedbirlerin alınması,

9) 23/7/2001 tarihli ve 2001/2863 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Gençlik ve Spor Hizmetleri Uygulamasında Görevlendirileceklere Ödenecek Ücretlerle İlgili Esasların”;

- “Kapsam” başlıklı 2’nci maddesinde yer alan; “*Bu esaslar, asli görevlerinden ayrı olarak gençlik ve spor hizmetlerinde görevlendirilecek kişileri kapsar.*” hükmü ile Esasların kimleri kapsayacağını ve bu doğrultuda kimlere ödeme yapılabileceğinin çerçevesinin çizilmesi ve kapsama dâhil olma durumunun asli görevlerinden ayrı olarak görevlendirilme şartına bağlanması,

- “Ödenecek ücret” başlıklı 5’inci maddesinde; “*Bu esaslara göre, normal mesai saatleri dâhilindeki asli görevleri dışında gençlik ve spor hizmetlerinde görevlendirileceklere... ücret ödenir.*” ifadesiyle sadece mesai saati dahilindeki asli görevleri dışında gençlik ve spor hizmetlerinde görevlendirilme koşuluyla ücret ödenebileceğinin hüküm altına alınması,

sebebiyle il müdürlükleri bünyesinde görev yapan personele, normal mesai saatleri dâhilinde ve dışında asli görev mahiyetindeki denetim, eğitim, etkinlik, faaliyet ve benzeri adlar altında yapılan çalışmalar karşılığında daha önce muhtelif olur, görüş ve düzenlemelerde bu Esaslar çerçevesinde ödeme yapılabileceği belirtilmiş olsa bile bundan sonra ödeme yapılmaması, normal mesai saatleri dışında da devam ettirilen bu tür çalışmalar karşılığının ise bu Esasların değil fazla mesai ücretinin konusu olması ve personelin, normal mesai saatleri dışında fazla çalıştırılması durumunda 8’inci maddeye göre işlem tesis edilmesi,

10) Personelin, mevzuatında belirtilen mesai saatlerine riayet etmelerinin sağlanması ve mesai saatlerine riayet konusunda tüm amirler tarafından gerekli tedbirlerin alınması, alınan tedbirlere rağmen mesai saatlerine riayet etmeyenler ile gerekli tedbirleri almayanlar hakkında idari tedbirler de dâhil olmak üzere mevzuatında öngörülen disiplin işlemlerinin başlatılması, bu hususta tüm personelin azami hassasiyet göstermesi konusunda ivedilikle bilgilendirilmesi,

11) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı birimlerinde personel dağılımında kamu yararı ve hizmet gerekleri başta olmak üzere denge gözetilmesi, personelin verimli ve etkin çalışmasının sağlanmasına yönelik her türlü tedbirin alınması, atıl insan kaynağı oluşmasına müsaade edilmemesi, il müdürlükleri Araştırma ve Rehberlik Birimlerinde araştırmacı ünvanlı personel dışında personel bulundurulmaması, araştırmacı ünvanlı personelin ise aktif olarak görevlerine devamlarının ve fiilen çalışmalarının sağlanması,

12) Bakanlık taşra teşkilatında il müdürlükleri emrine, ilk defa, görevde yükselme veya yer değiştirme suretiyle yapılan personel atamaları sonrasında il müdürlükleri emrine yapılan atamanın tamamlayıcısı mahiyetinde 2020/1 sayılı “Gençlik ve Spor Bakanlığı Taşra Teşkilatı Görev Yeri Tespiti Genelgesi” çerçevesinde yapılan daimi görev yeri tespitleri ile Bakanlığımız insan kaynağının kamu yararı ve hizmet gerekleri ile il müdürlükleri hizmet birimlerinin ihtiyaçları doğrultusunda verimli ve etkin değerlendirilebilmesine istinaden anılan Genelge çerçevesinde yapılan il içi yer değişikliği işlemleri, geçici görevlendirme işlemi olmayıp, atama veya nakli yapılan personelin daimi olarak görev yapacağı hizmet biriminin belirlenmesi mahiyetinde işlemler olması sebebiyle bu şekilde atama veya yer değiştirmesi yapılan personele geçici görev yolluğu ve benzeri ödemeler yapılmaması, zorunlu hallerde kısa süreli bir etkinlik veya faaliyetin yürütülmesi durumu hariç olmak üzere bahsi geçen personele söz konusu ödemelerin yapılması yönünde hukuki ve mali sonuç doğurabilecek şekilde geçici görevlendirme niteliğinde il içi görev yeri değişikliği işlemlerinin yapılmaması, kamu yararı, hizmet gerekleri, soruşturma, personel planlama ölçütleri ile mevzuatında öngörülen mazeretler haricinde il içi birimler arası personel nakil işlemlerinin gerçekleştirilmemesi,

13) Bakanlığımız görev alanına giren asli ve sürekli büro iş ve işlemlerine dair kamu hizmetlerinin bu amaca uygun istihdam edilen personel tarafından yürütülmesi, işçi kadrosunda veya sözleşmeli personel pozisyonunda bulunan ya da sözleşmeli personel pozisyonundan hizmetli kadrosuna geçirilen temizlik personelinin; yeni açılan ve açılması planlanan yurt, gençlik merkezi

spor tesisi ve benzeri hizmet birimlerinde özellikle de temizlik personeli ihtiyacının ortaya çıkacak olması ve sunulacak hizmetlerde aksamaya mahal verilmemesi amacıyla her ne sebeple olursa olsun asli görevi haricinde idari iş ve işlemlerin yürütülmesinde görevlendirilmemesi, daha önce personel yetersizliğinden kaynaklı yapılmış görevlendirmeler varsa bu görevlendirmelerin de ivedilikle sonlandırılması, başta il müdürlükleri merkezi olmak üzere hiçbir hizmet biriminde bu statüde ihtiyaç fazlası personel bulundurulmaması,

14) 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanununun “Görev Dışında Çalışma Yasağı” başlıklı 16’ncı maddesinde yer alan; “*Özel güvenlik personeli, Kanunda belirtilen koruma ve güvenlik hizmetleri dışında başka bir işte çalıştırılmaz.*” hükmü gereğince güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen personelin istihdam amacı dışında daimi veya geçici olarak başka görevi yürütmek üzere görevlendirilmemesi,

15) Bakanlığımızca yurtlarda kalan öğrencilerin eğitim, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle milli ve manevi gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik yapılan faaliyet ve etkinliklerin yurtlarda görev yapmak üzere istihdam edilen yurt yönetim memurları ile sözleşmeli yurt yönetim personeli eliyle yürütülmesi sebebiyle bahsi geçen personelin, yurtlardaki idari konular ile öğrenci işlerinin yürütülmesi görevlerinin yanında öğrencilere yönelik söz konusu faaliyetlerin yürütülmesi görevleri de bulunduğundan, bu tür faaliyet ve etkinliklerin verimli ve etkin bir şekilde yürütülebilmesi ve yurt hizmetlerinde aksaklığa mahal verilmemesi amacıyla il müdürlüklerince bu personelin asli görev yeri olan yurt birimleri haricinde diğer hizmet birimlerinde görevlendirilmemesi, bu konuya ilişkin ilgi (a) ve (b) yazılarımızdaki talimatlara titizlikle riayet edilmesi,

16) Sportif faaliyetlerin verimli ve etkin yürütülebilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için il müdürlüklerince antrenör kapasitesinden azami ölçüde faydalanılması, antrenörlerin il ve ilçelerde bulunan sportif tesislere dağılımına ilişkin planlamanın, branşları dikkate alınarak hizmetlerde aksamaya ve atıl insan kaynağı oluşumuna mahal vermeyecek şekilde tasarruf tedbirleri de göz önünde bulundurularak yapılması, antrenörlerin il merkezi ile ilçelerdeki sportif hizmet birimleri arasındaki dağılımının yeniden gözden geçirilmesi, il merkezlerinde yer alan sportif hizmet birimlerinde antrenör fazlalığı bulunan il müdürlüklerince, antrenör ihtiyacı olan ilçe sportif hizmet birimlerine yeterli sayı ve branşta antrenör naklinin yapılması, antrenörlerin istihdam edilme amaçlarına uygun birim ve görevler dışında çalıştırılmaması ve imzalanan iş veya hizmet sözleşmeleri ile tabi oldukları mevzuata göre görevlerini yürütmeleri konusunda bilgilendirmenin yapılması ve gerekli tedbirlerin zaman geçirmeksizin alınması,

17) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4’üncü maddesinin (B) bendi uyarınca düzenlenen “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” gereğince, Bakanlığımızda görev yapan sözleşmeli personelin, imzalamış olduğu hizmet sözleşmesinin 1’inci maddesi hükümlerine istinaden istihdam amacına uygun birim ve görevlerde çalıştırılması,

18) Herhangi bir sebeple iş sözleşmesinin feshi ya da emeklilik durumunda 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçi personelin kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretlerin mevcut durumlarda toplu olarak ödenmesi gerektiği göz önünde bulundurularak, işçilere yıl içerisinde hak kazandıkları yıllık ücretli izinlerinin ilgili yıl içerisinde kullandırılması, ayrıca ilgililerin önceki yıllarda hak kazanıp kullanmadıkları yıllık ücretli izinlerinin ise yürütülen hizmetlerde aksamaya mahal vermeyecek şekilde azami 3 yıl içerisinde kullandırılarak devreden izin haklarının ortadan kaldırılması,

19) İşletme toplu iş sözleşmelerinde öngörüldüğü şekliyle münavebeli çalışma sistemine tabi olan işçi personel ile ilgili olarak iş barışının korunması ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla münavebe sisteminin, verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi ve tabi olan personel arasında dengeli ve hakkaniyete uygun bir şekilde uygulanması konusunda gerekli tedbirlerin alınması,

20) Mülga Devlet Personel Başkanlığı tarafından verilmiş olan, “işçi statüsünde olanların memur kadrolarına vekâlet etmesinin mümkün olmadığı, memurlar tarafından görülmesi gereken ve memur gibi istihdam edilmiş olmak anlamına gelecek iş ve işlemlerin işçilere yaptırılmasının ve resmi yazışmalarda sorumluluk taşımak niteliğinde olan imza ve paraf yetkisinin işçiler tarafından kullanılmasının hukuka aykırı olacağı” yönündeki mütalaa doğrultusunda, işçi kadrosunda bulunan personelin vekâlet görevlerini yürütmek üzere vekâlet görevi verilmemesi, büro işçisi kadrosunda

bulunanlar hariç olmak üzere işçi kadrosunda bulunan personelin memurlar tarafından yürütülmesi gereken büro iş ve işlemlerini yürütmek üzere görevlendirilmemesi,

21) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçi personelin, yürütmekte olduğu işin etkinliğini, verimliliğini ve sürekliliğini de güvence altına alacak şekilde istihdam edildiği ve Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirimde bulunulduğu meslek koduna uygun işlerde görevlendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği gereğince teknik bilgi, beceri ve yetkinlik gerektiren işlerde (bakım onarım, iklimlendirme, ısıtma ve sıhhi tesisat, kaynakçı, elektrik teknikeri, makine teknikeri, boyacı, havuz suyu operatörü ve benzeri) işin kapsamına uygun görevlendirilmeleri mümkün olmakla birlikte bu alanlardaki ihtiyaç fazlası personelin dengeli personel dağılımı hususu göz önünde bulundurularak istihdam amacına uygun birim ve görevlerde çalıştırılması,

22) İşletme toplu iş sözleşmelerine göre ulusal bayram, genel tatil, akdi tatil ve hafta sonu tatili günlerinde yapılan çalışmaların karşılığı olarak işçi personele ilave ücret ödenmesi gerekliliği bulunması sebebiyle zorunlu olmadıkça böyle günlerde işçi personel çalıştırılmaması,

hususlarına, kamu yararı ve hizmet gerekleri ile Bakanlığımız kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımı bakımından azami riayet edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu çerçevede; "Tasarruf Tedbirleri" konulu Genelge'nin uygulanmasıyla ilgili gereken tedbirlerin alınması, her kademedeği yöneticinin tasarruf ilkelerinin uygulanmasından sorumlu olması ve Genelge hükümlerinin yerine getirilmesine ilişkin izleme ve denetlemeler yapılarak aksine hareket edenler hakkında ilgili mevzuat hükümlerine göre işlem tesis edilmesi hükme bağlanmış olup, Bakanlığımızca yapılacak inceleme ve denetimlerde söz konusu tedbirlere riayet konusunun dikkate alınacak olması sebebiyle Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatında görevli her kademedeği yönetici ve personelin tasarruf tedbirlerinin hususunda gereğini rica ederim.

Dağıtım:

GSB Merkez Teşkilatı Birimlerine

81 İl Valiliğine (Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri)