

12. Teklifin 14. Maddesinin Değerlendirilmesi

Teklifin bu maddesiyle 399 sayılı KHK'ya yeni bir ek madde eklenmektedir. Bu maddenin birinci fıkrası ile ülke genelindeki sivil havalimanlarında çalıştırılmakta olan memurlar ile sözleşmeli personele gerçekleşen giden uçak trafiği sayısının %40'ı, memur aylık katsayısı ile çarpılarak DHMİ personeline performans primi olarak ödenmesi hususu düzenlenmektedir.

Maddenin ikinci fıkrası ile, 399 sayılı KHK'nın eki I sayılı cetvelde yer alanlar (Bu cetvelde hangi kadroların olduğu ayrıca belirlenmelidir) ile Avrupa Hava Seyrüsefer Teşkilatı tarafından finanse edilen DHMİ personeline (Hava sahasında, apron bölgesinde çalışan ve iniş/kalkış operasyonları ile transit uçaklara hizmet veren personele) ise ülkemizin hava sahasını, ülkemizdeki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının %120'si oranında ayrıca ek performans primi ödemesi yapılacaktır.

Maddenin üçüncü ve dördüncü fıkralarında ise bu Performans primi hesaplamalarında bir önceki yılın aynı ayında gerçekleşen uçak trafiği esas alınacak ve eğer yıllık uçuş sayılarında artış olursa, bu artışa denk gelen prim farkı, takip eden yılın ocak ayında tek seferlik olarak personele ödenmesi düzenlenmiştir.

Maddenin beşinci fıkrası ile DHMİ bünyesinde resmi kadro ataması olmadan görev yapanlar ile (Cumhurbaşkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Eurocontrol Teşkilatı ve Ulaşım Emniyeti İnceleme Merkezi Başkanlığında geçici olarak görevlendirilenler hariç) başka kamu kurumlarına geçici olarak görevlendirilen personele prim ödemesi yapılmayacağı düzenlenmiştir.

Maddenin altıncı fıkrası ile bu madde çerçevesinde yapılan prim ödemelerinin personele fiilen hizmete katkı sağladığı sürece bulunduğu asli kadro veya pozisyonuna göre yapılacağı düzenlenmiştir. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara isabet eden günler için ödeme yapılmayacağı söz konusu fıkra düzenlenmiştir.

Maddenin yedinci fıkrası ile yapılan ödemelerin; gelir ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödeneceği düzenlenmiştir.

Söz konusu düzenlemenin daha kısıtlı bir versiyonu daha önce, Türk Sivil Havacılık Kanunu ve Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Teklifin 26'ncı maddesi ile düzenlenmişti.

Bu madde ile 375 sayılı KHK'nın eki I sayılı Cetvelin ek ödeme oranları ile ilgili (Ç) bölümündeki teknik sözleşmeli personel arasına pilot, hava trafik başkontrolü ve Hava Trafik Kontrolü Havacılık Bilgi Yönetimi Uzmanı ve DHMİ Havacılık Bilgi Yönetimi Müdür Yardımcısı ve şef pozisyonlarında bulunanlar eklenerek bunlara yapılacak ek ödeme oranları düzenlenmiştir. Madde gerekçesinde bu unvanların ayrı ayrı düzenlenmesi ihtiyacının EUROCONTROL tarafından bu personele yapılan ödemelerin karşılanması amacı taşıdığı belirtilmekteydi.

İlgili maddenin Bayındırlık, İmar ve Ulaştırma Komisyonunda görüşmeleri esnasında DHMİ'de örgütlü olan sendikaların ve personelin eylemleri nedeniyle geri çekilmiş ve yeniden değerlendirileceği belirtilmişti.

Şimdi getirilen bu düzenleme ile yeni bir prim ve ödeme düzenlemesi yapılmış, ancak bu prim ödemesinden işçi personel kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca, transit uçak prim ödemesinden yararlanacak memurlar ile sözleşmeli personel daha kısıtlı olarak yararlanması düzenlenmiştir.

Buna göre bu primler ve ödeme şu şekildedir:

1- Giden Uçak Trafğine Bağlı Prim Hesaplaması

Formül: Prim = (Giden Uçak Sayısı) × (Memur Aylık Katsayısı × 0.40)

2- Transit Uçuşlara Bağlı Ek Prim Hesaplaması

Formül: Ek Prim=(Transit Uçak Sayısı)×(Memur Aylık Katsayısı× 1.20)

3- Uçuş Sayısı Artışına Bağlı Ek Ödeme

Formül: Ek Ödeme=(Artan Uçuş Sayısı) × (Memur Aylık Katsayısı × 0.40) (Ocak ayında tek seferlik)

Bu primlerden yararlandırılmayacak olan personelin düzenlendiği beşinci fıkrada Cumhurbaşkanlığında görevlendirilen personel açısından bu primin ödenmeye devam edileceğine ilişkin düzenlemenin herhangi bir gerekçesi bulunmamaktadır.

Maddenin Komisyondaki görüşmeleri sırasında görüşlerine başvurulanan Büro Emekçileri Sendikası, Ulaştırma Memur-Sen, Ulaşım İş Sendikası, Tüm Ulaşım Sen. Hava Trafik Kontrolörleri Sendikası, Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası, Havacılık Uzmanları Sendikası temsilcileri söz konusu düzenlemeyi yetersiz ve kurum içi barışını bozacak nitelikte bulduklarını ifade etmişlerdir.

Komisyonunda iktidar partisi milletvekillerince verilen bir önerge ile Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü çalışanlarının da söz konusu düzenlemeden yararlanmasını sağlayan bir düzenleme yapılmıştır.

Ulaştırma sektörü ve onun bir parçası olan havacılık, birçok faaliyet alanıyla bağlantılı, toplumsal yaşam açısından hayati öneme sahip, Türkiye açısından kritik öneme sahip, turizm sektörü ile seyahat özgürlüğünün en önemli unsurlarından bir tanesidir.

Nitelikli, liyakatli, personeli ile iş barışı sağlanmış, kaliteli ve herkesin erişebileceği fiyatlarla hizmet sunan bir havacılık sektörü getirdiği taşıma kolaylıklarının yanı sıra, ülkemizin tanıtımı açısından da büyük bir önem arz etmekte, bu bakımdan uluslararası bir prestij kaynağı olarak da öne çıkmaktadır.

Türkiye havalimanlarının işletilmesi ile Türk hava sahasındaki hava trafiğinin düzenlenmesi ve kontrolü görevi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Türk Sivil Havacılık sektörünün altyapısını oluşturan tesis ve donanımıyla, 1933 yılından bu yana değişik isim ve statülerle hizmetlerini yürütmekte olan kuruluş, 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve Ana Statüsü çerçevesinde 1984 yılından itibaren faaliyetlerini Kamu İktisadi Teşebbüsü olarak sürdürmektedir.

DHMİ, 30.11.1988 tarih ve 3504 sayılı kanun ile onaylanan Uluslararası Hava Seyrüseferinin Emniyeti İçin Avrupa Teşkilatı Sözleşmesine tabi olup, 01.03.1989 tarihinde Eurocontrol'e üye olmuştur.

Ülkemiz hava seyrüseferine ilişkin işlemler, DHMİ tarafından koordine edilerek izlenmektedir. 41 üyesi bulunan Eurocontrol'un hedefi; Tek Avrupa Seması kavramıyla bağdaşan, tekdüzen bir pan-Avrupa Hava Trafik İdaresi sisteminin geliştirilmesidir. Tamamen entegre bir hava trafik idaresi sistemi sayesinde Eurocontrol, Avrupa havacılığının daha güvenli, daha emniyetli ve çevreye daha dost hale gelmesine katkıda bulunmaktadır.

Eurocontrol, Yol Ücretleri Sistemi çerçevesinde, her yıl tahmini ve kesinleşen ülkemiz milli maliyet tabanını (national cost-base) belirleyerek maliyet tutarlarını Eurocontrol'e iletmektedir. Milli maliyet tabanı, hava seyrüsefer hizmet maliyetlerini kapsayacak biçimde tespit edilmekte, bilahare, milli maliyet tabanının o ülkenin hizmet birim sayısına (number of service units) bölünmesi sonucunda milli birim fiyat (national unit rate) hesaplanmakta ve söz konusu milli birim fiyat, ülkemiz Uçuş Bilgi Bölgesi'nde (FIR) gerçekleşen uçuşlar için tahakkuk ettirilecek yol ücretlerinin (route charges) hesaplanması için kullanılan üç parametreden birini oluşturmaktadır.

Eurocontrol, üye ülkelerin hava sahalarını kullanan havayolu şirketlerinden, başta personel giderleri olmak üzere tanımlanmış faaliyet ve gider kalemlerinden oluşan milli maliyetler ölçeğinde ücret tahsil etmekte ve ilgili ülkelere aktarmaktadır.

Eurocontrol'e üye ülkeler arasında milli maliyetlerin karşılanması esas olduğu için yol birim ücretleri bakımından farklılıklar bulunmaktadır.

Avrupa'nın en büyük ikinci hava sahası olmasına karşın ülkemizin milli maliyetleri ve yol birim ücretleri diğer ülkelere göre çok daha düşüktür. Örneğin 2023 yılında Fransa'da hizmet birim sayısı 21.2 milyonken, bildirdiği maliyet 1 milyar 547 milyon euro olmuştur. Hizmette 19.6 milyon ile hemen ardından gelen Türkiye ise sadece 451.2 milyon euro maliyet bildirmiştir. Yine 2024 yılında da Fransa'nın bildirdiği maliyet yaklaşık 1.5 milyar euro iken, ülkemizin bildirdiği maliyet 650 milyon euroda kalmıştır. Yani, hava sahamız yoğun olarak kullanılırken diğer ülkelerin aksine ülkemiz bu hizmetin karşılığını alamamış, paralar uluslararası havayolu şirketlerinin kasasında kalmıştır.

Hal böyle iken, madde gerekçelerinde yer verildiği üzere, söz konusu düzenleme Hazine'ye hiçbir yük teşkil etmeden DHMİ personel maaşlarında bir iyileştirme öngörmektedir. Bu artış Eurocontrol tarafından finanse edilen bir artış olduğu için, ülkemize de ciddi miktarda bir döviz girdisi sağlayacaktır.

Ancak iktidar partisi, yaklaşık 20 yıl önce seyrüsefer ve işletme adı altında adil olmayan unvan gruplandırmaları yaparak, olumsuz sonuçları bugüne dek uzanan bir uygulama yaratmıştır. "Maliyeti tamamen karşılanan (1. Grup)", "Maliyeti kısmen karşılanan (2. Grup)" ve "Maliyeti Karşılanmayan (3. Grup)" olarak ifade edilen ve toplamda 12 bin çalışanı ilgilendiren bu uygulamaya göre, meydan işletme hizmetlerinde yer alan personele yapılacak artışlar maliyeti tamamen karşılanan gruptan kesilecek gelir vergisi yoluyla finanse edilmektedir. Söz konusu grupların belirlenmesinde seyrüsefer ve işletme adı altında adil olmayan unvan gruplandırmaları, birimler arası ücret skalasında derinleşen farklılıklar oluşturmakla sadece iş barışının ve huzurunun bozulmasına sebep olmamış aynı zamanda ülkemizin milyarlarca euro kaybına da yol açmıştır.

Son yıllarda DHMİ personelinin de yakından takip ettiği ve umutla beklediği bu düzenleme, geçen yıl Meclis'e AKP tarafından "Türk Sivil Havacılık Kanunu ve Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi" içinde getirilmiş, ancak revizyon talebiyle komisyon aşamasında geri çekilmiştir. Bu süre içinde, hak temelinde insiyatif almadan çalışma yaparak mücadele eden hava trafik kontrolörleri,

iktidarın ve diğer personelin hedef tahtası haline getirilmiş, medyada çok ağır itham ve hakaretlere maruz bırakılmıştır. Dünyanın en prestijli ve itibarlı meslekleri arasında yer alan trafik kontrolörleri, sistematik bir şekilde değersizleştirilmek istenmiştir. Yine 18.02.2024 tarihinde SHGM tarafından yayınlanan “Hava Trafik Kontrolörü Lisans ve Derecelendirme Yönetmeliği” ile bu personel adeta zapturapt altına alınmak istenmiştir. İlgili yönetmelikle; Türk hava sahasının her bir kilometrekaresini 7/24 yöneten kontrolörler, dünyanın hiçbir ülkesinde bulunmayan uluslararası alanda kabul görmüş standartlara aykırı “hava trafiğinin hızlı akışına olumsuz etki etmek” gibi muğlak bir gerekçeyle “lisanslarının iptal edilmesi” ile tehdidi altında çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Bu gelişmeler yaşanırken, tazminata ilişkin düzenlemenin tekrar Meclise gelmesi ise yaklaşık 1 yıl sürmüştür.

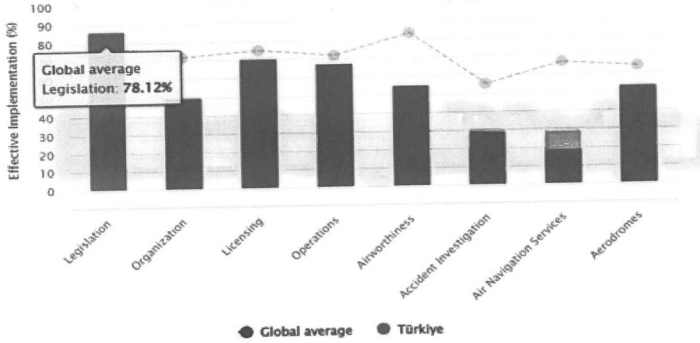
Ancak, bu süre içindeki revizyon hazırlıkları yine ilgili sendikalar, dernekler ve kurumlar ile yani ortak akılla ile yürütülmemiş, bu kurum ve kuruluşların fikirleri yok sayılarak büyük bir gizlilik içinde kapalı kapılar ardında yeni düzenleme oluşturulmuş ve teklif metnine konulmuştur. Bu şekilde yapılan, üstelik TBMM’nin ilgili ihtisas komisyonu Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu’na sevk edilmesi gereken bu düzenleme, tali komisyon olsa da bu komisyonda da görüşülmemiş ve AKP iktidarının bildik yasama taktiğiyle “torba kanun” içerisine sıkıştırılmıştır.

Günümüzde DHMİ’nin gelirlerinin yüzde 30’u seyrüsefer gelirleri, yüzde 70’ini ise terminal hizmet gelirleri, kira gelirleri gibi işletme gelirlerinden oluşmaktadır. İktidar, üç grupta topladığı personelin maaşını Eurocontrol ücretiyle ödeme gibi bir garabet sistemi sürdürmek istemektedir. Getirilen bu düzenleme, hiçbir şekilde ücret aralığındaki açıklığa çözüm olmayacaktır. Bu hususta yargı kararlarının bile kurum yönetimi tarafından dikkate alınmaması, adil olmayan durumun devamında ısrarcı olunması, iş barışı ve huzursuzluğun sürmesine sebep olacaktır. Umutla yasal düzenlemeyi bekleyen 2’nci ve özellikle 3’üncü grupta bulunan unvanlarda görev yapan personel arasında genel kanaat, kurum yönetiminin kendilerini ve görevlerini önemsizmiş gibi değerlendirildiği yönündedir.

Oysa yapılması gereken yoksulluk sınırının 70 bin lirayı aştığı ülkemizde, tüm çalışanların maaşlarının da dünya ölçeğinde standartlara yükseltilmesidir. Maaşı düşük kalan personelin maaşlarına Hazine’den belli oranda payın ayrılıp maaşların dengelenmesidir. THY Genel Müdürü’nün maaşlarının milyonlarla hesaplandığı

Ülkemizde, DHMI'de aynı unvanla da olsa çalışanların aldığı maaşların arasında uçurumun olması kabul edilebilir değildir. Eđitim ve iř yüküne bağlı olarak farklılıkların olması doğaldır, ancak bu fark asla uçurum olmamalıdır. Dünya ile rekabetten söz edilirken, birçok faaliyet alanıyla bağlantılı, ülkemiz açısından kritik öneme ve toplumsal yaşam açısından hayati öneme sahip sektörün yükünü çeken personele dünya standartlarının altında ödemenin yapılmasının kabul edilebilir bir bulunmamaktadır.

Bütün bu tartişmalardan dolayı oluşacak olan emniyet ve uçuş emniyet zafiyetlerinin vebali iktidarın boynunda olacaktır. Bu zafiyetler, son yıllarda aslında uluslararası denetimlerin sonuçlarına da yansımaktadır. Örneğin, Uluslararası Sivil Havacılık Organizasyonu'nun (İCAO) Eylül 2024'te yaptığı denetimde ülkemiz tüm kategoriler ortalamasının gerisinde, 8 alanda yapılan denetimin 7'sinde de sınıfta kalmıştır. Ülkemizin seyrüsefer hizmetlerinin uyum ortalaması 2019 yılında 86 puan iken bu oran 2024 yılında son denetimde 19 puana kadar gerilemiştir.



Türkiye'nin ortalama altında kaldığı konular.

✗Organization (Organizasyon)

✗Licensing (Lisanslama)

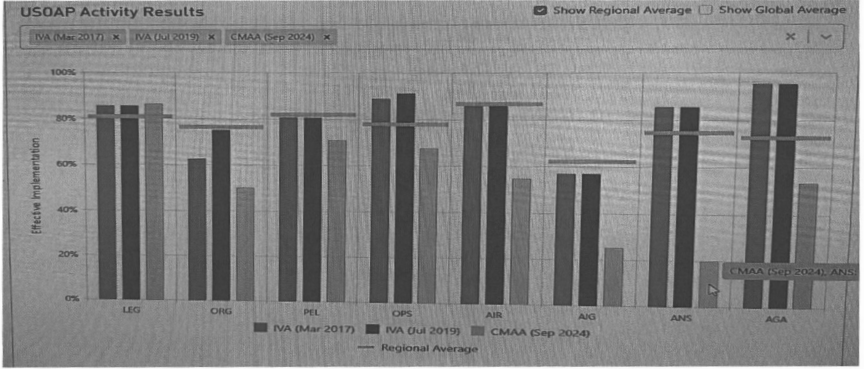
✗Operations (Operasyonlar)

✗Airworthiness (Uçuřa Elveriřlilik)

✗Accident Investigation (Kaza Araştırması)

✗Air Navigation Services (Hava Seyrüsefer Hizmetleri)

✗Aerodromes (Havaalanları)



Yine bir önceki denetim dönemi olan 2019 yılında 84 olan ortalama puan, 2024 yılında 49'a kadar düşmüştür.

Düşük puanlar nedeniyle, ülkemiz havacılığı uluslararası itibar kaybı, uçuş kısıtlamaları, ek maliyetler ve iş birliği zorlukları gibi olumsuz etkilerle karşılaşılabilir. Nitekim, Corendon Havayolları yazları Türkiye'den yurt dışı seferleri yaparken kışları uçak ve personelini Hindistan'da çalıştırarak gelir sağlamaktadır. Ancak ülkemiz, denetimden düşük puan aldığı için şöyle bir sorun ortaya çıkmıştır: Hindistan Sivil Havacılık Otoritesi puanı 70'in altında olan ülkelerin şirketlerinden kiralama yapılamayacağına yönelik bir düzenleme getirmiştir. Bu durumda maalesef şirketlerimiz de kayba uğramaktadır.

Yine teklif madde metninde "Performansa dayalı ödemeler, personele fiilen hizmete katkı sağladığı sürece bulunduğu kadro ve pozisyona göre yapılır. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlarda isabet eden günler için bu madde uyarınca ödeme yapılmaz" hükmü bulunmaktadır. Bu düzenleme, bırakın adil olmayı, insani bile değildir. Zira, örneğin kanser hastası bir personel, maddenin bu şekilde kabul edilmesi halinde, bu personel paraya en çok ihtiyaç duyduğu bir dönemde, sağlık raporu veya uzun süreli heyet raporu alması halinde kapsam dışında kalacaktır. Yine, en temel hak olan iznini

kullanan personel ile herhangi bir gerekçeyle görevden uzaklaştırılan personel ödemedeki yararlanamayacaktır. Oysa iznini kullanan ve görevden uzaklaştırılan personele göreve dönüşü sonrasında performans ücretinin tamamının ödenmesi gerekmektedir. Yine ücretli izinlerde, doğum, bayram ve idari izinlerde de bu ödemenin yapılması işin gereğidir.

Ayrıca, teklife son anda "Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında yapılan ödemeleri geçmemek üzere, yürütülen görevin niteliği ile önem ve sorumluluk düzeyi, personelin ünvanı, hizmet yılı, birimi ile sivil havacılık faaliyetleri kapsamında denetime katılıp katılmadığı gibi kriterler dikkate alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) personeline bu madde kapsamında ödeme yapılır" fıkrası eklenmiştir.

Bu fıkranın eklenmesiyle, SHGM personeline de havacılık tazminatı verilmesinin yolu açılmış, ancak yapılacak ödeme Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslara bırakılmıştır. Böylece hava süyrüsefer çalışanlarına verilen havacılık tazminatına ortak olan SHGM personelinden hangisine ödemenin yapılacağına Cumhurbaşkanı'na bırakılması hakkaniyetsizliği ve Meclis'ten yasama görevini alması bir yana, doğuracağı yeni olumsuz sonuçlarla zaten kurumda bozuk olan iş barışını daha da derinleştireceği kuşkusuzdur.

Ayrıca, düzenlemenin 01.01. 2025 tarihinden itibaren geçerli olması, döviz girdisinin artırımına katkı sağlaması ve personel açısından da olumlu sonuçlar doğuracaktır. Yine madde içinde yer almayan, elektrik personeline de elektronik personeli için belirlenmiş olan havacılık tazminatı oran ve usulünün uygulanmasına yönelik verilen mahkeme kararının da uygulanması yerinde olacaktır.

MADDE 13- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 38 inci maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu madde kapsamındaki ödemelere hak kazanılmasında ve bu ödemelerin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.”

MADDE 14- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 5- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünde bu Kanun Hükmünde Karamamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamında giren personeline; ülkemizdeki sivil havayalınlarında gerçekleşen giden uçak trafiği sayısının memur aylık katsayısının %40’ ı ile çarpımı sonucu bulunacak miktardan DHMİ performans primi olarak ödenir.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 sayılı cetvelinde yer alanlar ile maliyetlerinin tamamı Avrupa Hava Seyrüsefer Teşkilatı tarafından karşılanan Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü personeline birinci

fikra kapsamında yapılan ödemelere ilaveten ülkemizin hava sahasını, ülkemizdeki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının %120' si ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar prim ödemesi yapılır.

Aylık olarak gerçekleştirilecek prim ödemelerinde bir önceki yılın aynı ayında gerçekleşen uçak trafiği sayısı esas alınır.

Performans primi hesaplamasında baz alınan uçuş sayılarında birbirini takip eden yıllarda artış olması durumunda uçuş sayısı artış miktarına tekabül eden performans primi tutarı farkı, artış yılını takip eden ocak ayı içerisinde tek seferlik olarak personele ayrıca ödenir.

DHİM Genel Müdürlüğüne ait kadro veya pozisyonlara atanmaksızın bu Genel Müdürlükte görevlendirilenler ile DHİM personelinin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında (Cumhurbaşkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Eurocontrol Teşkilatı ve Ulaştırma Emniyeti İnceleme Merkezi Başkanlığında geçici olarak görevlendirilenler hariç) görevlendirilenlere, görevlendirme süresince bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; personele fiilen hizmete katkı sağladığı süreçte bulunduğu asli kadro veya pozisyonuna göre yapılır. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara isabet eden günler için bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; gelir ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir.”

MADDE 13- 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 38 inci maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Bu madde kapsamındaki ödemelere hak kazanılmasında ve bu ödemelerin yapılmasında aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.”

MADDE 14- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“EK MADDE 5- Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMI) Genel Müdürlüğü'nün bu Kanun Hükümleri Karamamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamına giren personeline; Türkiye'deki sivil havalimanlarında gerçekleşen giden uçak trafiği sayısının memur aylık katsayısının %40'ı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda, DHMİ performans primi olarak ödenir.

Bu Kanun Hükmünde Karamamenin 1 sayılı cetvelinde yer alanlar ile maliyetlerinin tamamı Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) tarafından karşılanan DHMİ Genel Müdürlüğü personeline birinci fıkra

kapsamında yapılan ödemelere ilaveten Türk hava sahasını, Türkiye'deki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının % 120'si ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar prim ödemesi yapılır.

Aylık olarak gerçekleştirilecek prim ödemelerinde bir önceki yılın aynı ayında gerçekleşen uçak trafiği sayısı esas alınır.

Performans primi hesaplamasında baz alınan uçuş sayılarında birbirini takip eden yıllarda artış olması durumunda uçuş sayısı artış miktarına tekabül eden performans primi tutarı farkı, artış yılını takip eden ocak ayı içerisinde tek seferlik olarak personele ayrıca ödenir.

DHİM Genel Müdürlüğüne ait kadro veya pozisyonlara atanmaksızın bu Genel Müdürlükte görevlendirilenler ile DHİM Genel Müdürlüğü personelinin diğer kamu kurum ve kuruluşlarında (Cumhurbaşkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, EUROCONTROL ve Ulaştırım Emniyeti İnceleme Merkezi Başkanlığında geçici olarak görevlendirilenler hariç) görevlendirilenlere, görevlendirme stiresince bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; personele fiilen hizmete katkı sağladığı süreçte bulunduğu asli kadro veya pozisyonuna göre yapılır. Sağlık raporu, ücretli izin, görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara isabet eden günler için bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında yapılan ödemeleri geçmemek üzere, yürütülen görevin niteliği ile önem ve sorumluluk düzeyi, personelin ünvanı, hizmet yılı, birimi ile sivil havacılık faaliyetleri kapsamında denetime katılıp katılmadığı gibi kriterler dikkate alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline bu madde kapsamında ödeme yapılır.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; gelir ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir.”