

HİZMET SÖZLEŞMESİ (Türk Uyruklular İçin)

.....adına hareket eden.....ile
..... görevinde istihdam edilecek..... arasında aşağıdaki koşullarla işbu hizmet sözleşmesi imzalanmıştır.

Sözleşmede geçen “Kurum” deyimi, , “ilgili” deyimi isimli sözleşmeli personeli tanımlamaktadır.

- İşe Alınanın :**
a) Adı ve Soyadı :
b) Doğum Yeri ve Tarihi :
c) Askerlik Durumu :
ç) Cinsiyeti :
d) Bildiği Yabancı Diller :
e) Öğrenim Durumu :
f) Sözleşmeli Pozisyon Unvanı :

1- İlgiliye yapacağı hizmete karşılık sözleşme süresince her ay ücret ödenir. (Yabancı para cinsinden net tutar yazılacaktır.)

- a) Ücretin ödenme zamanı :**
b) Hangi tarihten itibaren ödeneceği:

2- Sözleşmeli personel 5510 sayılı Kanuna tabidir. Sigorta primlerinin işveren ve sözleşmeli hisselerine ait (%)'lerinin ödenmesinde söz konusu Kanun uyarınca işlem yapılır.

3-Tedavi giderlerinde 5510 sayılı Kanun hükümleri gereğince işlem yapılır.

4- İlgilinin çalışma saat ve süreleri, başlama ve bitiş saatleri misyon şefince tespit edilmek şartıyla, günlük 8 ve haftalık 40 saattir. Ancak, ilgili o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar çalışmak zorundadır. Normal haftalık çalışma süresini aşan sürelerin her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir. Ayrıca, gerekli hallerde, tespit edilecek esaslar çerçevesinde, ilgili nöbet tutmakla da yükümlüdür. Ancak, kadın personele; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli sözleşmeli personele de isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

5- İlgilinin izinleri aşağıdaki gibidir:

a) Yıllık İzin : 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda geçen hizmet süresi, 1 yıldan 10 yıla kadar olanlara 20 gün, on yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir. Sözleşme döneminde kullanılmayan izinler, sözleşmenin devamı halinde müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılmayan izin hakları düşer.

b) Hastalık İzni : Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.

c) Mazeret İzni : Sözleşmeli personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde on gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde ve her olay için yedi gün ücretli mazeret izni verilir.

Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun

olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi fiilen çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası izin süresine ilave edilir. Doğum izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile doğum izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası izne ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında doğum izni kullanırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür.

Sözleşmeli kadın personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

Sözleşmeli personele; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süregelen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması halinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen sözleşmeli personel ile sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde sözleşmeli personel olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

Sözleşmeli personelin, bakmakla yükümlü olduğu veya sözleşmeli personel refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine üç aya kadar ücretli izin verilir. Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatî tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler belirtilir.

Yıllık izin hakkı bulunmayan sözleşmeli personele bu maddede belirtilen haller dışındaki mazeretleri nedeniyle bir sözleşme dönemi içinde toplamda on günü geçmemek üzere yıllık izin vermeye yetkili amirlerince ücretli mazeret izni verilebilir.

6- İlgili, görevi gereği geçici süreyle görev yeri dışına gönderilebilir. Görev yeri dışında geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, derece Devlet memurları için 6245 sayılı Harcırah Kanunu ile tespit edilen esaslara göre hesaplanır.

7- İlgili, kuruma ait veya kurum tarafından sağlanan binada ikamet ettiği takdirde, oturduğu bölümdaki demirbaş eşyanın korunmasından sorumludur. Aksi takdirde zararı ödemekle yükümlüdür.

8- İlk defa veya yeniden göreve alınması durumunda ilgili ile ilgilinin aile fertlerine, bu nedenlerle harcırah ödenmez, bu amaçla başka bir adla ödeme yapılamaz.

9- İlgilinin kendisi ile eş ve çocukları 6245 sayılı Kanunun cenaze teçhiz, tekfin ve nakil masraflarına ilişkin hükümlerinden istifade ederler.

10- İlgili, işbu sözleşme ile yurt dışında görev yapmayı kabul eder. İşbu sözleşme, ilgiliye, kurumun merkez ve taşra teşkilatında görev isteme hakkını kazandırmaz.

11- İlgili 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununun hükümlerine tabidir.

12- İlgilinin sözleşmesi;

a) Kurum tarafından:

1- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,

2- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,

- 3- Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya mazeretsiz toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,
- 4- Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,
- 5- Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,
- 6- Başka yerde çalıştığının tespit edilmesi,
- 7- Kendisine verilen işleri yürürlükteki kanun, tüzük, yönetmelik, genelgelere ve verilecek emirlere uygun olarak yapmaması,
- 8- Görevi sırasında edindiği gizli bilgileri kurumunun izni olmadan açıklaması,
- 9- Kurumun itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunması,
- 10- Çıkar temin etmek amacıyla resmi evrak üzerinde tahrifat yapması,
- 11- Hırsızlık yapması,
- 12- Rüşvet alması veya sahte belge tanzim etmesi,
- 13- Kurum mensuplarına ve iş sahiplerine karşı görev adabı veya disipliniyle bağdaşmayan davranışlarda bulunması, amirlerine veya çalışma arkadaşlarına hakarete bulunması veya bunları tehdit etmesi, iş sahipleriyle görev adabı veya disipliniyle bağdaşmayan ilişkiler içine girdiğinin belirlenmesi,
- 14- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması,
- 15- Herhangi bir siyasi parti lehinde veya aleyhinde fiilen faaliyette bulunması, hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde tek taraflı feshedilir. Bu durum Kurumca ilgiliye yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer.

b) İlgili tarafından:

İlgili; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya 6/6/1978 tarihli 7/15754 sayılı Kararnamenin ek 1 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

c) Ölüm ve 5510 sayılı Kanun gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması hallerinde kendiliğinden sona erer.

ç) 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

d) Doğum, evlat edinme ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve isteği halinde bu personel ayrıldığı temsilcilikte yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedilen sözleşmeli personelin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl, askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı temsilciliğe yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurum yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgiliyi istihdam eder ve bu kapsamda ilgiliyle yapılan sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

13- İlgiliye, 7/15754 sayılı Kararnamenin 7 nci maddesindeki şartları taşınması durumunda iş sonu tazminatı ödenir.

14- Sözleşme feshedildiği takdirde, ilgiliye hak etmediği günler için ödenmiş olan ücretler doğrudan geri alınır.

15- İlgili, görevi sırasında edindiği gizli bilgileri, görevinden ayrılma bile kurumun izni olmadan açıklayamaz. İlgili, Kurumdaki görevi sona erdiği zaman elinde bulunan görevle ilgili belgeleri, araç ve gereçleri geri vermek zorundadır.

16- Sözleşmenin feshine ilişkin 12 inci maddede yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, ilgiliye; kanuna, yönetmeliklere, genelgelere ve iş yeri disiplinine aykırı kusurlu davranışlarından dolayı, uyarı ve aynı fiilin tekrarı halinde kınama cezası, ayrıca sözleşme ücretinin 1/8 oranında ücretten kesme cezası verilebilir .

17- Sözleşme Makamınca onaylandıktan sonra yürürlüğe girer.

18- Bu sözleşmenin uygulanmasından ve yorumlanmasından doğacak her türlü uyuşmazlıklar yetkili Ankara Mahkemeleri ve İcra Dairelerince çözümlenir.

19- İşbu sözleşme tarihinden..... tarihine kadar geçerlidir. İşbu sözleşmenin 12 maddesinde sayılan sözleşmenin feshedilmesine, sona ermesine ve yenilenmemesine yol açacak durumlardan herhangi birinin ortaya çıkmaması halinde sonraki her bir yıl için yeni sözleşme yapılır.

20- Bu sözleşme, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca akdedilmiştir. Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 7/15754 sayılı Kararname hükümleri çerçevesinde işlem yapılır.

TARİH:

SÖZLEŞMELİNİN
ADI VE SOYADI:

..... YETKİLİSİNİN
ADI VE SOYADI :
UNVANI :

İMZA

İMZA :

(OKUNDU VE AYNEN KABUL EDİLDİ)

Yukarıdaki imzanın sözleşmeli personel'ye ait olduğu tasdik olunur.

HİZMET SÖZLEŞMESİ (Yabancı Uyrklular İçin)

.....adına hareket eden.....ile
..... görevinde istihdam edilecek..... arasında aşağıdaki koşullarla işbu hizmet sözleşmesi imzalanmıştır.

Sözleşmede geçen “Kurum” deyimi, , “ilgili” deyimi isimli sözleşmeli personeli tanımlamaktadır.

- İşe Alınanın** :
a) Adı ve Soyadı :
b) Doğum Yeri ve Tarihi :
c) Uyrugu :
ç) Cinsiyeti :
d) Bildiği Yabancı Diller :
e) Öğrenim Durumu :
f) Sözleşmeli Pozisyon Unvanı :

1- İlgiliye yapacağı hizmete karşılık sözleşme süresince her ay ücret ödenir. (Yabancı para cinsinden net tutar yazılacaktır.)

2- Mahalli mevzuat gereğince;

- a) İşveren tarafından ödenmesi zorunlu Sosyal Sigorta primlerinin türü ve oranları
.....
.....
b) Toplam olarak oran ve tutar.....

3- İlgilinin çalışma saat ve süreleri, başlama ve bitiş saatleri misyon şefince tespit edilmek şartıyla, günlük 8 ve haftalık 40 saattir. Ancak, ilgili o gün bitirilmesi gereken işlerin bitimine kadar çalışmak zorundadır. Normal haftalık çalışma süresini aşan sürelerin her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir. Ayrıca, gerekli hallerde, tespit edilecek esaslar çerçevesinde, ilgili nöbet tutmakla da yükümlüdür. Ancak, kadın personele; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından önce ve her halde hamileliğinin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez. Engelli sözleşmeli personele de isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.

4- İlgilinin izinleri aşağıdaki gibidir:

a) **Yıllık İzin** : 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinde sayılan kurumlarda geçen hizmet süresi, 1 yıldan 10 yıla kadar olanlara 20 gün, on yıldan fazla olanlara 30 gün ücretli izin verilir. Sözleşme döneminde kullanılmayan izinler, sözleşmenin devamı halinde müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılmayan izin hakları düşer.

b) **Hastalık İzni** : Resmi tabip raporu ile kanıtlanan hastalıklar için ücretli hastalık izni verilebilir. Hastalık sebebiyle, Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik tazminatı ilgilinin ücretinden düşülür.

c) **Mazeret İzni** : Sözleşmeli personele isteği üzerine; eşinin doğum yapması halinde on gün, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü halinde ve her olay için yedi gün ücretli mazeret izni verilir.

Sözleşmeli kadın personele, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süre ile ücretli doğum izni verilir. Çoğul gebelik halinde, doğum öncesi sekiz haftalık izin süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesinde, sağlık durumunun uygun olduğunu doktor raporu ile belgeleyen sözleşmeli kadın personel, isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, sözleşmeli kadın personelin isteği halinde doğum öncesi fiilen çalıştığı süreler, doğum sonrası izin süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası izin süresine ilave

edilir. Doğum izninin başlaması gereken tarihten önce gerçekleşen doğumlarda ise doğum tarihi ile doğum izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası izne ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında doğum izni kullanırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir. Doğum izni sebebiyle Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ilgilinin ücretinden düşülür.

Sözleşmeli kadın personele, çocuğunu emzirmesi için ücretli doğum izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır.

Sözleşmeli personele; en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması kaydıyla) hastalanması halinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli mazeret izni verilir.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen sözleşmeli personel ile sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi halinde sözleşmeli personel olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır.

Sözleşmeli personelin, bakmakla yükümlü olduğu veya sözleşmeli personel refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine üç aya kadar ücretli izin verilir. Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda; refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatı tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, üç ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler belirtilir.

Yıllık izin hakkı bulunmayan sözleşmeli personele bu maddede belirtilen haller dışındaki mazeretleri nedeniyle bir sözleşme dönemi içinde toplamda on günü geçmemek üzere yıllık izin vermeye yetkili amirlerince ücretli mazeret izni verilebilir.

5- İlgiliye, çalışılan ülkenin görenek, gelenek ve yasal düzenlemeleri gereği zorunlu olarak ödenmesi gereken noel, nevruziye, ramazan, tatil ikramiyeleri ve benzeri nitelikteki diğer ikramiyeler ödenebilir.

6- İlgilinin sözleşmesi;

a) Kurum tarafından:

1- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini taşımadığının sonradan anlaşılması,

2- İşe alınma açısından gerekli olan niteliklerden herhangi birini sonradan kaybetmesi,

3- Sözleşme dönemi içerisinde mazeretsiz ve kesintisiz üç gün veya mazeretsiz toplam on gün süreyle görevine gelmemesi,

4- Hizmetinin gerektirdiği pozisyona ihtiyaç kalmaması,

5- Bir proje kapsamında işe alınması durumunda istihdam edildiği projenin tamamının veya proje bölümlerinin sözleşmede öngörülen süreden önce tamamlanması,

6- Başka yerde çalıştığının tespit edilmesi,

7- Kendisine verilen işleri yürürlükteki kanun, tüzük, yönetmelik, genelgelere ve verilecek emirlere uygun olarak yapmaması,

8- Görevi sırasında edindiği gizli bilgileri kurumunun izni olmadan açıklaması,

9- Kurumun itibarını veya görev haysiyetini zedeleyici fiil ve davranışlarda bulunması,

10- Çıkar temin etmek amacıyla resmi evrak üzerinde tahrifat yapması,

11- Hırsızlık yapması,

12- Rüşvet alması veya sahte belge tanzim etmesi,

13- Kurum mensuplarına ve iş sahiplerine karşı görev adabı veya disipliniyle bağdaşmayan davranışlarda bulunması, amirlerine veya çalışma arkadaşlarına hakarete bulunması veya bunları tehdit etmesi, iş sahipleriyle görev adabı veya disipliniyle bağdaşmayan ilişkiler içine girdiğinin belirlenmesi,

14- Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olması, bu örgütlere yardım etmesi, kamu imkan ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanması ya da kullandırması, bu örgütlerin propagandasını yapması,

15- Herhangi bir siyasi parti lehinde veya aleyhinde fiilen faaliyette bulunması, hallerinden herhangi birinin gerçekleşmesi halinde tek taraflı feshedilir. Bu durum Kurumca ilgiliye yazılı olarak tebliğ edilir. Tebligatta belirtilecek günden geçerli olmak üzere sözleşme sona erer.

b) İlgili tarafından:

İlgili; kendi isteği ile bir ay önceden haber vermek koşuluyla veya 6/6/1978 tarihli 7/15754 sayılı Kararnamenin ek 1 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (b) ve (c) bendi uyarınca sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir.

c) Ölüm ve 5510 sayılı Kanun gereğince sürekli tam iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması hallerinde kendiliğinden sona erer.

ç) Yerel mevzuatta belirtilen zorunlu emeklilik yaşı olan'e ulaştığı tarihte; yerel mevzuatta zorunlu emeklilik yaşına dair bir hüküm bulunmaması halinde ise 65 yaşını doldurduğu tarihte hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erer.

d) Doğum, evlat edinme ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve isteği halinde bu personel ayrıldığı temsilcilikte yeniden hizmete alınır. Ancak yeniden hizmete alınacak sözleşmeli personelin;

a) Sözleşmesinin feshi sebebiyle iş sonu tazminatı almamış bulunması,

b) Doğum ya da üç yaşını doldurmamış bir çocuğun eşle birlikte veya münferit olarak evlat edinilmesi veyahut sözleşmeli personel olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi nedenleriyle hizmet sözleşmesini feshedilen sözleşmeli personelin, doğum izninin veya evlat edinme nedeniyle kullanılan iznin bitiminden itibaren en geç iki yıl, askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin terhis tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde yeniden istihdam edilmek üzere ayrıldığı temsilciliğe yazılı talepte bulunması,

gerekmektedir. Kurum yazılı talebi takip eden en geç otuz gün içinde ilgiliyi istihdam eder ve bu kapsamda ilgiliyle yapılan sözleşme eski sözleşmenin devamı niteliğindedir.

7- İlgiliye, 7/15754 sayılı Kararnamenin 7 nci maddesindeki şartları taşıması durumunda iş sonu tazminatı ödenebilir.

8- Sözleşme feshedildiği takdirde, ilgiliye hak etmediği günler için ödenmiş olan ücretler doğrudan geri alınır.

9- İlgili, görevi sırasında edindiği gizli bilgileri, görevinden ayrılma bile kurumun izni olmadan açıklayamaz. İlgili, Kurumdaki görevi sona erdiği zaman elinde bulunan görevle ilgili belgeleri, araç ve gereçleri geri vermek zorundadır.

10- İlgili, görevi gereği geçici süreyle görev yeri dışına gönderilebilir. Görev yeri dışında geçici olarak gönderilenlerin gündelik ve yol giderleri, derece Devlet memurları için 6245 sayılı Harcırah Kanunu ile tespit edilen esaslara göre hesaplanır.

11- İlgiliye, kanuna, yönetmeliklere, genelgelere ve iş yeri disiplinine aykırı kusurlu davranışlarından dolayı, sözleşmenin feshine ilişkin 6 ncı maddede yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, uyarı ve aynı fiilin tekrarı halinde kınama cezası, ayrıca sözleşme ücretinin 1/8 oranında ücretten kesme cezası verilebilir.

12- İlgili 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununun hükümlerine tabidir.

13- Bu sözleşmenin uygulanmasından ve yorumlanmasından doğacak her türlü uyuşmazlıklar yetkili Ankara Mahkemeleri ve İcra Dairelerince çözümlenir. Uyuşmazlık halinde imzalanan sözleşmelerden Türkçe olan metin geçerlidir.

14- İşbu sözleşme tarihinden..... tarihine kadar geçerlidir. İşbu sözleşmenin 6 ncı maddesinde sayılan sözleşmenin feshedilmesine, sona ermesine ve yenilenmemesine yol açacak durumlardan herhangi birinin ortaya çıkmaması halinde sonraki her bir yıl için yeni sözleşme yapılır.

15- Bu sözleşme, 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca akdedilmiştir. Bu sözleşmede yer almayan hususlar hakkında 7/15754 sayılı Kararname hükümleri çerçevesinde işlem yapılır.

TARİH:

SÖZLEŞMELİNİN
ADI VE SOYADI:

..... YETKİLİSİNİN
ADI VE SOYADI :
UNVANI :

İMZA

İMZA :

(OKUNDU VE AYNEN KABUL EDİLDİ)

Yukarıdaki imzanın sözleşmeli personel'ye ait olduğu tasdik olunur.