



HABER-SEN

Basın Yayın ve Posta Emekçileri Sendikası

İNSAN KAYNAKLARI DAİRE BAŞKANLIĞI SORU BANKASI

HABERSEN YÜKSELME SINAV KOMİSYONU TARAFINDAN
DERLENMİŞTİR.
01.01.2024



İNSAN KAYNAKLARI DAİRE BAŞKANLIĞI

- Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Prosedür

1.SORU: PTT A.Ş. Personelin İdari Hizmet Statüye Geçişine İlişkin Prosedürün amacı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Prosedürün amacı; Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, kadrolu ve sözleşmeli statüde çalışan personel ile işçi statüsünde görev yapan mevcut personelin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişine ilişkin esasları düzenlemektir.
- B) Prosedürün amacı; PTT’de 657 sayılı Kanuna tabi çalışan mevcut personelin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişine ilişkin esasları düzenlemektir.
- C) Prosedürün amacı; PTT’de 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi çalışan mevcut personelin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişine ilişkin esasları düzenlemektir.
- D) Prosedürün amacı; PTT’de işçi statüsünde görev yapan mevcut personelin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişine ilişkin esasları düzenlemektir.
- E) Prosedürün amacı; PTT’de sözleşmeli statüde ve işçi statüsünde görev yapan mevcut personelin idari hizmet sözleşmeli statüye geçişine ilişkin esasları düzenlemektir.

2.SORU: 657 Sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel hakkındaki hükümlerine tabi olmaksızın idari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen ve işe alma, pozisyon, sayı, atama, görevlendirme, eğitim, terfi, görevde yükselme, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenmemesi veya sona erdirilmesinde, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmeliğe tabi olan personeli ifade eden kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A)4857 Sayılı İş Kanuna tabi işçi
- B) 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel
- C) Kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilen Kurum Personeli
- D) İdari Hizmet Sözleşmeli Personel
- E) Alt işveren tarafından işe alınarak firma personeli statüsünde görev yapan personel

I. İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş sürecinin başlamasını sağlamak ve geçiş yapabilecek personeli belirlemek.

II. İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş sürecini belirlenen prosedürlere göre planlamak, uygulamak ve geçiş aşamalarını sağlamak.

III. Hazırlanan İdari Hizmet Sözleşmelerini ilgililere tebliğ etmek

3.SORU: Yukarıda belirtilen görevler hangi birimin sorumluluğundadır?

- A) PTT Yürütme Kurulu
- B) İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
- C) PTT Genel Müdürlüğü
- D) Posta ve Kargo Daire Başkanlığı
- E) PTT Bank Daire Başkanlığı

4.SORU: Aşağıdakilerden hangisi PTT İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'nın görev ve sorumlulukları arasında değildir?

- A) Genel Müdürün İdari Hizmet Sözleşmesini imzalamaya yetkilidir.
- B) İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş süreci için ihtiyaç duyulan kaynakları belirler ve tahsis edilmek üzere Genel Müdürlük Makamına sunar.
- C) İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş sürecinin iç ve dış kaynaklı dokümanlara ve prosedüre uygun yürütülmesini sağlamak üzere takip ve kontrolünü yapar.
- D) İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş sürecinin etkin ve verimli işlenmesini sağlar.
- E) İdari Hizmet Sözleşmeli statüye geçiş sürecindeki tüm paydaşların koordinasyonunu sağlar.

5.SORU: İdari hizmet sözleşmesine geçiş usulüne ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçmek isteyenler, görev yaptığı birime yazılı şekilde müracaat eder.
- B) İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçme talebi, birim yöneticisi tarafından on beş gün içerisinde kendi görüşü ile birlikte Genel Müdürlük İnsan Kaynakları Daire Başkanlığına aktarılır.
- C) İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçme talepleri, Genel Müdür tarafından değerlendirilerek karara bağlanır ve sonuçları birimi aracılığıyla İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçmek isteyen personele tebliğ edilir.
- D) Onayı iptal edilenler bir yıl süreyle yeniden geçiş talebinde bulunamaz.
- E) Sözleşmenin taraflarca imzalandığı tarihten itibaren, atandığı pozisyona ilişkin her türlü ödemeyi, takip eden ikinci ayın on beşinden itibaren hak eder.

6.SORU: İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçmek isteyen personelin talebi Genel Müdür tarafından değerlendirilerek karara bağlanır ve sonuçları birimi aracılığıyla İdari hizmet sözleşmeli personel statüsüne geçmek isteyen personele tebliğ edilir. Onayın kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren kaç gün içerisinde sözleşmeyi herhangi bir nedenle imzalamayan personelin geçiş onayı işleme gerek kalmaksızın iptal edilir?

- A) 20 gün
- B) 10 gün
- C) 30 gün
- D) 7 gün
- E) 15 gün

7.İdari Hizmet Sözleşmesine geçiş esasları hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden başmüfettiş; İdari Hizmet Sözleşmeli Başdenetçi pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır.

B) Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden Müfettiş; İdari Hizmet Sözleşmeli Denetçi pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır.

C) Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden Avukat; İdari Hizmet Sözleşmeli Avukat pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır.

D) Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden Mimar; İdari Hizmet Sözleşmeli Mimar pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır.

E) Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden Dağıtıcı İdari Hizmet Sözleşmeli Başpostacı pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır.

8.SORU: Posta Hizmetleri Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte, PTT’de çalışan mevcut personelden KONTROLÖR; İdari Hizmet Sözleşmeli Kontrolör pozisyonuna veya en az kaç yıl hizmeti olmak kaydıyla İdari Hizmet Sözleşmeli Müdür veya Şube Müdürü pozisyonuna Genel Müdür tarafından uygun görülmesi halinde İdari Hizmet Sözleşmesine geçişi sağlanır?

A) Bir yıl

B) İki yıl

C) Üç yıl

D) Dört yıl

E) Beş yıl

9. SORU: Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Prosedür hangi birim tarafından yürütülür?

- A) PTT A.Ş. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
- B) PTT A.Ş. Yönetim Kurulu
- C) PTT A.Ş. Genel Müdürlüğü
- D) PTT A.Ş. Genel Kurulu
- E) PTT A.Ş. Posta ve Kargo Daire Başkanlığı

10.SORU: PTT Yönetim Kurulunun 20.11.2013 tarih ve 70 sayılı kararı ile yürürlüğe giren ve sonradan yürürlükten kaldıran hukuki metnin tam adı nedir?

- A) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Prosedür
- B) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Yönetmelik
- C) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Usul ve Esaslar
- D) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Yönetim Kurulu Kararı
- E)) Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketi Personelin İdari Hizmet Sözleşmeli Statüye Geçişine İlişkin Esaslar

1. A
2. D
3. B
4. A
5. E
6. C
7. E
8. E
9. B
10. C

Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürü

Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürü SORULAR

1.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürünün dayanağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Bu prosedür, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkındaki Yönetmelik hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.
- B) Bu prosedür, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 27'inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.
- C) Bu prosedür, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkındaki Yönetmelik hükümleri ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 27'inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.
- D) Bu prosedür, Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkındaki Yönetmelik, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 27'inci maddesi ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.
- E) Bu prosedür, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

2.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, dağıtım alanlarının belli kriterlere göre gruplandırıldığı ve zorluk katsayılarının belirlendiği, Genel Müdür tarafından onaylanmış tabloya ne denir?

- A) Dağıtım Tablosu
- B) Dağıtım Zorluk ve Kolaylık Kriter Tablosu
- C) Dağıtım Zorluk Katsayı Tablosu
- D) Dağıtım Katsayı Tablosu
- E) Dağıtım Gruplandırma ve Zorluk Katsayı Tablosu

3.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre eğitim katılan personele, eğitimde geçen her bir eğitim saati için verilen puana nedir?

- A) Birim dışında Geçen Süre Puanı
- B) Eğitim Merkezinde Geçen Süre Puanı
- C) Eğitim Katsayı Puanı
- D) Eğitim Saati Puanı
- E) Eğitim Puanı

Bir iş yerinde çalışan personelin toplam işlem temelli puanlarının unvan ayırımı yapılmaksızın o gün işlem yapan personel sayına bölünmesini ifade eder.

4.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedüründe geçen yukarıdaki tanım aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İş verimlilik Puanı Ortalaması
- B) Eğitim Katsayı Puanı Ortalaması
- C) Dağıtım Katsayı Puanı Ortalaması
- D) Günlük İş Yeri İşlem Temelli Performans Puanı Ortalaması
- E) Günlük Unvan Bazlı İş Yeri İşlem Temelli Performans Puan Ortalaması

Bu iki hesaplamada da sadece resmi çalışma günleri dikkate alınır. Eğitim puanı bu iki hesaplamaya da dahil edilmez.

5.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedüründe yer alan yukarıda bahsi geçen ifadeler aşağıdaki ikililerden hangisidir?

- A) Günlük İş Yeri İşlem Temelli Performans Puanı Ortalaması- Günlük Unvan Bazlı İş Yeri İşlem Temelli Performans Puan Ortalaması
- B) İş verimlilik Puanı- Günlük İş Yeri İşlem Temelli Performans Puanı Ortalaması
- C) Dağıtım Katsayı Puanı Ortalaması- İş verimlilik Puanı
- D) Günlük Unvan Bazlı İş Yeri İşlem Temelli Performans Puan Ortalaması- Dağıtım Katsayı Puanı Ortalaması
- E) İş verimlilik Puanı Ortalaması- Eğitim Katsayı Puanı Ortalaması

6.SORU: İş yerinin, performans puanı hesaplanan tüm çalışanlarına ait günlük işlem temelli puan toplamlarının hesaplama tarihine ait toplam personel sayısına bölünmesi sonucu elde edilen puana ne denir?

- A) İş Yeri Puan Ortalaması
- B) İş Yeri Verimlilik Puanı
- C) İş Yeri Puanı
- D) İş Yeri Performans Puanı
- E) İş Yeri Performans Bazlı Verimlilik Puanı

7.SORU: Pttbank Hizmetleri, Ödeme Hizmetleri, Posta Hizmetleri, Kargo Hizmetleri, Müşterek Hizmetler, Elektronik Posta Hizmetleri, Lojistik Hizmetler, Değerli Kağıtlar ve yeni kurulacak dairelere ilişkin hizmetler ile ilgili her türlü işleme ait kodların ve katsayıların gösterildiği Genel Müdür tarafından onaylanmış tablolara ne denir?

- A) PTT A.Ş. Hizmet Tabloları
- B) Katsayı ve Kod Tabloları
- C) PTT İş Yeri Tabloları
- D) Katsayı Tabloları
- E) PTT Hizmet Tabloları

8.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğin 7'inci maddesine göre Sicil ve Başarı Değerlemesi Raporlarını birinci ve ikinci derecede yetkili olarak doldurmakla görevlendirilen amirlere ne denir?

- A) Üst Birim Yöneticisi
- B) Üst Birim Sicil Amiri
- C) Sicil Amiri
- D) Sicil ve Başarı Amiri
- E) Sicil ve Başarıyı Ölçen Amir

9.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik ekinde yer alan ve sözleşmeli personelin başarı ücreti ödemesine esas teşkil eden rapora ne denir?

- A) Sicil ve Başarı Değerlemesi Raporu
- B) Sicil Değerlemesi Raporu
- C) Sicil ve Başarı Amir Raporu
- D) Üst Birim Sicil Amir Raporu
- E) Sicil ve Performans Değerlemesi Raporu

10.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sisteminin (BPYS) kurulmasından, değerlendirme dönemlerinde gerekli bilgilendirme ve koordinasyonun sağlanmasından, performans ücret ödemelerinin gerçekleştirilmesinden ve performans değerlendirme sonuçlarının raporlanarak üst makama sunulmasından, İKD.TL01 Performans Yönetim Sistemi Veri Giriş ve Kontrol Talimat değiştirilmesi ve güncellenmesinden sorumlu olan birim aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Yönetim Kurulu
- B) Entegre Yönetim Sistemi Daire Başkanlığı
- C) İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
- D) Hukuk Müşavirliği
- E) Muhasebe ve Finans Daire Başkanlığı

11.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Bireysel Performans Yönetim Sisteminin ilkeleri arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- A) Çalışanlar arasında din, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, sendika üyeliği ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin eşit davranmak.
- B) Kişinin şirketteki başarısını, yetkinliğinin yanı sıra sayısal sonuçlarla belirlemek.
- C) Bireysel Yönetim Sistemi hakkında personelin bilgi sahibi olmasını sağlamak.
- D) Personelin Sicil ve başarı değerlendirme raporlarını her yılın Aralık ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Aralık'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilmesini sağlamak.
- E) Performans değerlendirmelerini sürekli ve/veya belirli aralıklarla yapmak ve kayıtlarını tutmak.

12.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, İdari Hizmet Sözleşmeli ve 399 Sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabi sözleşmeli personelin bireysel performans değerlendirmesinde esas alınan uygulama nedir?

- A) Sayısal İşlem Sayısı esas alınır.
- B) Nitelikli İşlem sayısı esas alınır.
- C) İşlem ve yetkinlik temelli değerlendirme usulü esas alınır.
- D) Günlük işlem sayısı esas alınır.
- E) Yetkinlik temelli değerlendirme usulü esas alınır.

13.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, İşlem temelli değerlendirmenin performans puanı içerisindeki oranı en az yüzde kaçtır?

- A) %50
- B) %80
- C) %70
- D)%20
- E)%90

14.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Yetkinlik temelli değerlendirmenin performans puanı içerisindeki oranı en az yüzde kaçtır?

- A) %40
- B)%60
- C)%30
- D)%20
- E)%50

15. SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, aşağıdaki ifadelerde altılı çizili olanlardan hangisi yanlıştır?

- A) Değişen ve gelişen işletme şartlarına göre performans hesaplamasına esas teşkil edecek işlemlerin ve işlem katsayılarının güncelliği, ilgili İhtisas Daire Başkanlıklarınca sağlanır.
- B) Söz konusu işlemleri ve işlem katsayılarını belirlemeye ve değiştirmeye, ilgili İhtisas Daire Başkanlığının teklifi üzerine, İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının koordinesi ile Genel Müdür yetkilidir.
- C) Değişen ve gelişen işletme şartlarına göre performans hesaplamasına esas teşkil edecek işlemlerin ve işlem katsayılarının güncelliğine ilişkin tablolar Bireysel Performans Yönetim Sistemi (BPYS) veya İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi (İKBS) Programında yayımlanır.
- D) Performans hesaplamasına esas teşkil edecek işlem türleri ile katsayılarında yapılacak değişiklikler ve yeni işlemlere ilişkin hesaplamalar geçmiş dönemlere uygulanmayacak olup, Genel Müdür Onayının alındığı ayı takip eden ayda uygulanır.
- E) Birim yöneticileri, Performans Yönetim Sistemi kapsamında ölçülen ve performans puanı hesaplamasına esas teşkil eden verileri <https://pdys.ptt.gov.tr> adresinden bağlantı kurarak BPYS programı üzerinden günlük olarak takip eder.

16.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Postacı/Dağıtıcı personel için performans puanı hesaplaması ile ilgili aşağıdaki hükümlerden hangisi yanlıştır?

- A) Postacı/Dağıtıcı personel için performans puanı; dağıtım alanı bazında gönderi türü ve adetleri, dağıtım zorluğu göz önünde bulundurularak belirlenen standartlara göre hesaplanır.
- B) Postacı/Dağıtıcı personel için performans puanı; işlem temelli puan ve yetkinlik temelli puanın toplamıdır.
- C) İş puanı; Postacı/Dağıtıcının bir ay içerisinde gerçekleştirmiş olduğu dağıtım gönderi adetlerinin, dağıtım işlemlerine ilişkin işlem katsayıları ile çarpımları sonucu elde edilen puan ile diğer işlemlerine ait puanlarının toplamından oluşur.
- D) Kayıtlı gönderinin Postacı/Dağıtıcıya teslim edildiği gün dikkate alınmaksızın motorize köy dağıtımı hariç, gönderi tesliminin bir resmi çalışma gününü aşması durumunda bu işlemde iş puanının yarısı değerinde puan alınır.
- E) Teslim edilmemiş her bir gönderi için gecikme yaşanan gün sayısının, katsayı tablolarında söz konusu gönderi için belirlenmiş teslim puanının %10'nuna tekabül eden katsayı ile çarpımı sonucu hesaplanan puan kadar Postacının/Dağıtıcının iş puanından kesinti yapılır.

17.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Gişe ve Büro Görevlisi/Memur personel için performans puanı hesaplaması ile ilgili aşağıdaki hükümlerden hangisi yanlıştır?

- A) Gişe ve Büro Görevlisi/Memur personelin performans puanı; gişede sunulan hizmetlerin ayrı ayrı nitelikleri göz önüne bulundurulularak belirlenen standartlara göre değerlendirilir.
- B) Gişe ve Büro Görevlisi/Memur personel için performans puanı; işlem temelli puan ve yetkinlik temelli puanının toplamıdır.
- C) Gişe ve Büro Görevlisi/Memur personel için performans puanı; dağıtım alanı bazında gönderi türü ve adetleri, dağıtım zorluğu göz önünde bulundurulularak belirlenen standartlara göre hesaplanır.
- D) İşlem temelli puan; Gişe ve Büro Görevlisinin/Memurun bir ay içerisinde yaptığı her bir işlem türüne ait işlem adetleriyle işlem katsayılarının çarpımları sonucu elde edilen puan ve diğer işlemlerine ait puanlar ile eğitim puanının toplamından oluşur.
- E) Aylık iş yeri işlem temelli performans puanı ortalaması hesaplanırken; eğitime/seminere/sınava katılan personele verilen puan hesaplamaya dahil edilmez.

18.SORU: : Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, Postacı/Dağıtıcı personel için günlük ortalama işlem temelli performans puan standardı kaç olarak dikkate alınır?

- A) 318,18
- B) 320
- C) 212,5
- D) 312,18
- E) 300

19.SORU: Bireysel Performans Yönetim Sistemi Prosedürüne göre, aylık 22 resmi çalışma günü olması durumunda; Gişe ve Büro Görevlisi/Memur personel için aylık işlem temelli puan standardı ve performans puanı standardı kaç puan olarak belirlenmiştir?

- A) Aylık işlem temelli puan standardı 7.000, performans puanı standardı ise 8.575 puan olarak belirlenmiştir.
- B) Aylık işlem temelli puan standardı 6.000, performans puanı standardı ise 6.575 puan olarak belirlenmiştir.
- C) Aylık işlem temelli puan standardı 5.000, performans puanı standardı ise 9.575 puan olarak belirlenmiştir.
- D) Aylık işlem temelli puan standardı 10.000, performans puanı standardı ise 18.575 puan olarak belirlenmiştir.
- E) Aylık işlem temelli puan standardı 3.000, performans puanı standardı ise 2.575 puan olarak belirlenmiştir.

Birim yöneticisi tarafından gişe ve dağıtım hizmetlerinde görev yapan 399 sayılı KHK eki II sayılı cetvele tabii ve İdari Hizmet Sözleşmeli Memur/Gişe ve Büro Görevlisi ile Dağıtıcı/Postacı personele mesleki becerisi, kıyafeti, uyumu ve şirketin etik değerlerine bağlılığı gibi kriterlere göre yetkinlik puanı verilir.

20.SORU: Buna göre, yetkinlik temelli puan kaç ayda bir hesaplanır?

- A) 5 ay
- B) 3 ay
- C) 6 ay
- D) 4 ay
- E) 12 ay

1. D
2. C
3. E
4. D
5. A
6. B
7. D
8. C
9. A
10. C
11. D
12. C
13. B
14. D
15. E
16. D
17. C
18. A
19. A
20. C



- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

1-

I. Sağlık ve sosyal hizmetler.

II. Yerel yönetim hizmetleri

III. Emniyet Hizmetleri

IV. Güvenlik Hizmetleri

Yukarıdakilerden hangisi Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları arasında yer almaz?

A) Yalnız I B) I ve II C) III ve IV D) II ve III D) II ve IV

2-4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, sendika aylık ödenti tutarıyla ilgi aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz
- B) 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi brüt gelirleri toplamının binde sekizinden az, onda birinden fazla olamaz
- C) 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi net gelirleri toplamının binde üçünden az, otuzda birinden fazla olamaz
- D) 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi net gelirleri toplamının yüzde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz
- E) 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tâbi net gelirleri toplamının binde dördünden fazla, otuzda birinden az olamaz

3-4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, genel kurullar tarafından zorunlu organlara seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve görevleri, adresleri ile tüzük değişiklikleri ve açılan, kapatılan veya birleştirilen şubeler; sendika şubesinin, sendikanın veya konfederasyonun bulunduğu illerin valiliklerine ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ne kadar süre içinde bildirilir?

- A) 7 gün
- B) 14 gün
- C) 20 gün
- D) 30 gün
- E) 60 gün

4-4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, sendika kuruluş işlemleriyle ilgili olarak kuruluş koşullarının gerçekleşmediğinin anlaşılması halinde ilgili valilik eksikliklerin ne kadar süre içinde tamamlanmasını ister?

- A) 15 gün
- B) 1 ay
- C) 45 gün
- D) 2 ay
- E) 3 ay

5- Aşağıdakilerden hangisi 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında yer almaz?

- A) Katma ve özel bütçeli idareler
- B) İl özel idareleri
- C) Kaymakamlık
- D) Belediyeler
- E) Kamu iktisadî teşebbüsleri

6-Sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdaki hususların belirtilmesine gerek yoktur?

- A) Sendika veya konfederasyonun adı
- B) Sendika veya konfederasyonun merkezi ve adresi
- C) Sendikanın faaliyet göstereceği hizmet kolu
- D) Sendika kurucularının ad ve soyadları, meslek veya görevleri ve adresleri
- E) Sendika veya konfederasyonun 1 yıl içerisinde erişeceği üye sayısı

7- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Sendika ve konfederasyonlar bakanlıktan izin alınarak serbestçe kurulurlar
- B) Sendika kurucusu olabilmek için kamu görevlisi olarak çalışmak yeterlidir
- C) Sendikanın kurucuları; sendika tüzüğü ve kamu görevlisi olduklarını gösterir belge ile sendikayı ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini kuruluş dilekçelerinin ekinde sendika merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar
- D) Konfederasyon kurucuları, konfederasyon tüzüğü ile sendikaların konfederasyon kurulmasına ilişkin kurucular kurulu kararını ve konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edeceklerin isimlerini konfederasyon merkezinin bulunacağı ilin valiliğine vermek zorundadırlar
- E) Konfederasyonu ilk genel kurula kadar sevk ve idare edecekler, üyesi oldukları sendikaların zorunlu organlarına seçilmemişlerse, kamu görevlisi olduklarını gösterir belgeyi eklemekle yükümlüdürler

8- Sendika kuruluş işlemleriyle ilgili olarak Valilik, tüzük ve belgelerin birer örneğini, kaç işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderir?

- A) 7
- B) 12
- C) 15
- D) 30
- E) 60

9- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere kaç gün içinde işverene gönderir?

- A) 7
- B) 12
- C) 15
- D) 30
- E) 60

10- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, aşağıdakilerden hangisi Sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları arasında yer almaz?

- A) Genel kurul
- B) Disiplin kurulu
- C) Denetleme kurulu
- D) Olağanüstü kurul
- E) Yönetim kurulu

11-

I. Sendika işyeri temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikaca o işyerinden seçilen kamu görevlisidir.

II. İşyeri sendika temsilcisi: Bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisidir

III. Konfederasyon : Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluşlardır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, yukarıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) Yalnız I
- B) I ve II
- C) II ve III
- D) Yalnız II
- E) Yalnız III

12- "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları" **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, yukarıda ifade belirtilen tanım hangisine aittir?**

- A) Sendika
- B) İşyeri
- C) Kurum
- D) Konfederasyon
- E) Toplu sözleşme

13- **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, sendika ve konfederasyonların tüzüklerinde aşağıdakilerden hangisinin belirtilmesi zorunlu değildir?**

- A) Sendika veya konfederasyonun adı, merkezi ve adresi
- B) Sendika veya konfederasyonların yönetici sayısı
- C) Sendika veya konfederasyonun amacı ve bu amacı gerçekleştirmek üzere sürdürülecek çalışma konuları ile çalışma usulleri
- D) Sendikanın faaliyet göstereceği hizmet kolu
- E) Konfederasyon, sendika ve sendika şubesi genel kurul delegelerinin belirlenmesi usulü

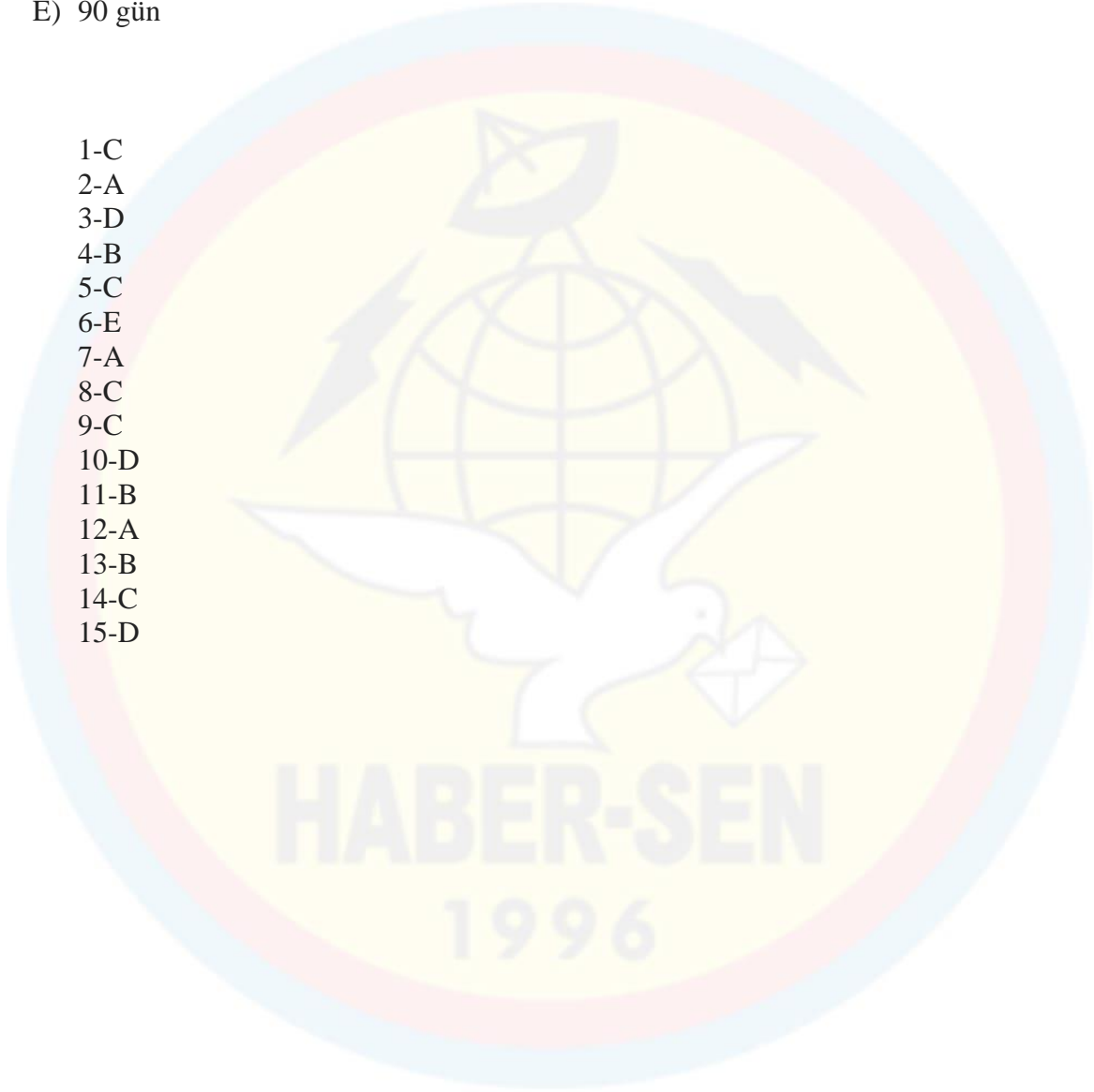
14- **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, kamu görevlileri sendikasına, kamu görevlisinin ödeyeceği üyelik ödentileri kamu işverenince aylığından kesilerek kaç gün içinde sendikaların banka hesaplarına yatırılır?**

- A) 1
- B) 3
- C) 5
- D) 7
- E) 10

15- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununa göre, sendika kuruluş işlemleriyle ilgili olarak Mahkeme, kanuna aykırılığın veya eksikliğin giderilmesi için Kaç günü aşmayan bir süre verir

- A) 15 gün
- B) 30 gün
- C) 45 gün
- D) 60 gün
- E) 90 gün

- 1-C
- 2-A
- 3-D
- 4-B
- 5-C
- 6-E
- 7-A
- 8-C
- 9-C
- 10-D
- 11-B
- 12-A
- 13-B
- 14-C
- 15-D



- 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'na göre İş Kanununun kapsamına giren bir işyeri kuran bir işveren çalışma konusunu kısmen değiştirmesi halinde ne kadar süre içinde bunu bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

A)10 gün

B)15 gün

C)1 ay

D)2 ay

E)3 ay

2) Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işlerden biridir?

A)Ev hizmetleri

B)Deniz taşıma işleri

C)Hava taşıma işleri

D)Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri

E)50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işler

3) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren, sözleşmeden belirtilen sürenin sonunda aynı iş için ne kadar geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz?

A)1 ay

B)2 ay

C)3 ay

D)6 ay

E)1 yıl

4) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belli bir işin tamamlanması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi aşağıdakilerden hangisidir?

A)Süresiz iş sözleşmesi

B)Belirli süreli iş sözleşmesi

C)Kısmi süreli iş sözleşmesi

D)Belirsiz süreli iş sözleşmesi

E)Deneme süreli iş sözleşmesi

5) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre 50'den fazla işçi çalıştıran kamu işyerlerinde çalıştırılması zorunlu olan engelli ve eski hükümlü işçi sayısı/oranı sırasıyla aşağıdakilerden hangisidir?

A)%3-%2

B)%3-%1

C)%4-%1

D)%4-%2

E)%3-%3

6) Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında verilecek olan ödeme aşağıdakilerden hangisidir?

A)Sigorta tazminatı

B)Malullük tazminatı

C)Kıdem tazminatı

D)Doğum tazminatı

E)Fesih tazminatı

7) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi aşağıdakilerden hangisidir?

A)1 yıl

B)2 yıl

C)3 yıl

D)5 yıl

E)10 yıl

8) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar ne şekilde adlandırılır?

A)Mesai dışı çalışma

B)Yoğun çalışma

C)Fazla çalışma

D)Ekstra çalışma

E)Fazla sürelerle çalışma

9) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, aşağıdaki sürelerden hangisi işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılmaz?

A)İşveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süreler

B)İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

C)İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler

D)Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

E)İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

10) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre hizmet süresine bakılmaksızın 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük çalışanlar için yıllık ücretli izin süresi kaç işgününden az olamaz?

A)20

B)18

C)15

D)12

E)10

1-C

2-D

3-D

4-B

5-D

6-C

7-D

8-E

9-A

10-A



1) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretin yüzde kaç fazla eklenmesi suretiyle ödenir?

A)10 B)25 C)50 D)75 E)100

2) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yeni iş arama izniyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A) İşveren, yeni iş arama iznini iş saatleri içinde vermeye mecburdur
- B) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz.
- C) İşveren, iş arama izni sırasında işçiyi çalıştırır ise işçiye bir çalışma karşılığı olmaksızın ödeyeceği ücrete ek olarak çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.
- D) İş veren işçiye yeni iş arama iznini kullandırdığı takdirde ücretinden kesinti yapamaz.
- E) İşçi, iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu olarak kullanamaz.

3) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, toplu iş sözleşmesine tabi olmayan bir iş yerinde iş sözleşmesine en çok kaç ay deneme süresi konulabilir?

A) 1 B) 2 C) 3 D)4 E) 6

4) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer ve su altındaki işyerlerinde çalıştırma yasağıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A) Herhangi bir çalıştırma yasağı yoktur.
- B) On sekiz yaşından küçük erkekler çalıştırılabilir
- C) On sekiz yaşından küçük erkekler maden ocakları hariç yeraltında çalıştırılabilir.
- D) Her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır.
- E) On sekiz yaşından büyük kadınlar çalıştırılabilir.

5) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; haftada beş gün çalışılan bir işyerinde haftanın dört günü onar saat çalışan işçi, beşinci gün kural olarak kaç saat çalıştırılabilir?

A)1 B)2 C)3 D)4 E)5

6) 4857 sayılı, iş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

A) İşveren, çalışılmayan süreler için altı ay içinde telafi çalışması yaptırır

B) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla günde üç saatten fazla telafi çalışması olamaz

C) Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırabilir

D) Zorunlu nedenlerle işin durması halinde telafi çalışması yaptırılmaz

E) Telafi çalışması fazla sürelerle çalışma sayılır

7) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi en çok kaç saattir?

A) 45 B)42 C)37.5 D)35 E)32,5

8) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre geçici iş ilişkisiyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) İşveren, devir sırasında işçinin yazılı rızasını almalıdır.

B) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiye talimat verme hakkına sahiptir.

C) Geçici iş ilişkisi, gerektiğinde sadece bir defa yenilenebilir.

D) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçiyi gözetme borcundan asıl işverenle birlikte sorumludur.

E) Geçici iş ilişkisi, altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır.

9) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde postası değiştirilerek diğer postada çalıştırılacak işçinin kesintisiz dinlendirmesi gereken süre en az kaç saattir?

A) 9 B) 10 C) 11 D) 12 E) 2

10) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, taraflarca belirlenmediği takdirde, çağrı üzerine çalışmada haftalık çalışma süresi kaç saat olarak kararlaştırılmış sayılır?

A) 10 B) 15 C) 20 D) 25 E) 30

11)

I-On sekiz yaşını doldurmamış erkek

II-İş kazası geçirmiş ama meslekte kazanma gücü tam olan yirmi yaşındaki erkek

III-On sekiz yaşını doldurmuş kadın

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, su altı kablo döşeme işi yapan bir işletmede yukarıdaki işçilerden hangileri çalıştırılabilir?

A) Yalnız I B) Yalnız II C) Yalnız III D) II ve III E) I, II ve III

12) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, deneme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile en fazla kaç aya kadar uzatılır?

A) 2 B) 4 C) 6 D) 8 E) 10

13) 4857 sayılı iş kanununa göre, ücret kesme cezası uygulamalarında, parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde kesinti miktarı işçinin bir ayda en fazla kaç günlük kazancı olabilir?

A)1 B)2 C)3 D)5 E)10

14) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, telafi çalışmasıyla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşuluyla yerine getirilir.

B) Günde iki saatten fazla olamaz.

C) Tatil günlerinde yaptırılamaz.

D) İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi halinde işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

E) Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

15) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işçinin çalıştığı işyerinde işin ne kadar süreden fazla durmasını gerektirecek zorlayıcı sebep ortaya çıkarsa iş sözleşmesini haklı nedenle işçinin derhal fesih hakkı doğar?

A) Beş gün B) Bir hafta C) On gün D) İki hafta E) Bir ay

16) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, işyerinin devri hâlinde devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Devreden işverenin bu sorumluluğu, devir tarihinden itibaren ne kadarlık süreyle sınırlıdır?

A) 6 ay yıl B) 1 yıl C) 2 yıl D) 5yıl E) 10 yıl

17) 4857 sayılı İş Kanununa göre, bu Kanun'un kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, Kanun'da yazarı bilgileri en geç ne kadar süre içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır?

A) 15 gün B) 1 ay C) 20 gün D) 2 ay E) 3 ay

18) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenler veya olağanüstü hallerde gerçekleştirdikleri fazla çalışma karşılığı fazla çalışma ücreti verilebilmesi için çalışmanın haftalık kaç saati aşması gerekir?

A) 30 B) 36 C) 37,5 D) 42,5 E) 45

19) 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, analık halinde çalışma ve süt izniyle ilgili ifadelerden hangisi yanlıştır?

A) Sağlık durumu uygunsa doktorun onayıyla kadın işçi isterse doğumdan önceki iki haftaya kadar işyerinde çalışabilir.

B) Kadın işçinin erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

C) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü halinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır.

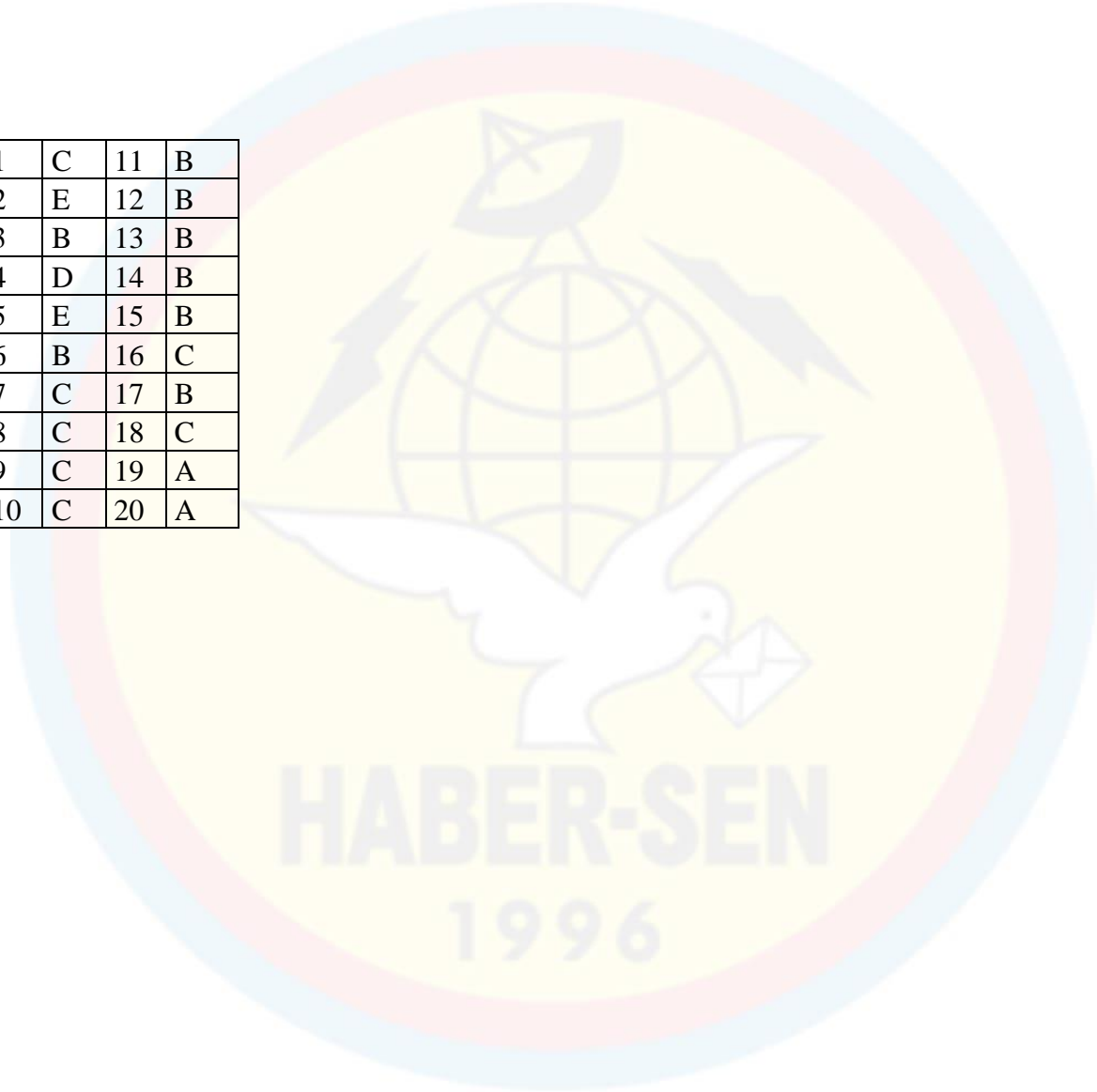
D) Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

E) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplan on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.

20) 4857 İş Kanunu'na göre, herhangi bir askeri ve kanuni ödev nedeniyle işinden ayrılan bir işçiyi, bu ödevin sona ermesi üzerine Kanun'da aranan şartlar gerçekleşmesine rağmen işe başlatmayan işverenin ödemesi gereken tazminat, işçinin kaç aylık ücreti tutarındadır?

A) 3 B) 4 C) 6 D) 8 E) 12

1	C	11	B
2	E	12	B
3	B	13	B
4	D	14	B
5	E	15	B
6	B	16	C
7	C	17	B
8	C	18	C
9	C	19	A
10	C	20	A



4857 SAYILI İŞ KANUNU HAKKINDA SORULAR

- 1. SORU: Ülkemizde “işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarını ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumlulukları düzenleyen” hukuki belgenin adı aşağıdakilerden hangisidir?**
- A) 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
 - B) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
 - C) 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
 - D) 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
 - E) 4857 Sayılı İş Kanunu

(Doğru Cevap: E Şikkı)

- 2. SORU: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime ne denir?**
- A) İşhanı
 - B) Çalışma Ofisi
 - C) Plaza
 - D) İşyeri
 - E) İşçi birimi

(Doğru Cevap: D Şikkı)

- 3. SORU: 4857 sayılı İş Kanununa göre işveren vekili ve işveren vekilliği ile ilgili aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?**
- A) İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren denir.
 - B) İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren vekilinin kendisi sorumludur.
 - C) 4857 sayılı İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.
 - D) İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.
 - E) İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.
- (Doğru Cevap: B)

4.SORU: Asıl işveren-alt işveren ilişkisi nedir?

- A) İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.
- B) İşveren adına hareket edilmesi ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alınmasıyla kurulan işveren ile alt işveren ilişkisine asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.
- C)) İşçi ile işveren vekili arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.
- D) Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.
- E) İşveren vekili ile işçi temsilcisi arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

(Doğru Cevap: D Şıkkı)



5.SORU: İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren bu durumları ne şekilde, ne kadar sürede ve nereye bildirmek zorundadır?

A) İşveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

B) İşveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini iki ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

C) İşveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde Türkiye İş Kurumu'na bildirmek zorundadır.

D) İşveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini iki ay içinde İlçe müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

E) İşveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini üç ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Doğru Cevap: A Şıkkı)

6. SORU: 4857 sayılı İş Kanunun hükümleri bu kanunun 4 üncü Maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Aşağıdakilerden hangisi bu istisnalardan biri değildir?

A) Ev Hizmetleri

B) Sporcular

C) Ambalaj Fabrikası

D) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerde

E) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 inci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde

(Doğru Cevap: C)

7.SORU: Aşağıdaki hangi iş/işler 4857 sayılı İş Kanununun hükümlerine tabi değildir?

- A) Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde
- B) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler
- C) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler
- D) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri
- E) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri

(Doğru Cevap: A Şıkkı)

8. SORU: Aşağıdakilerden hangisi 4857 sayılı İş Kanununun Eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmaktadır?

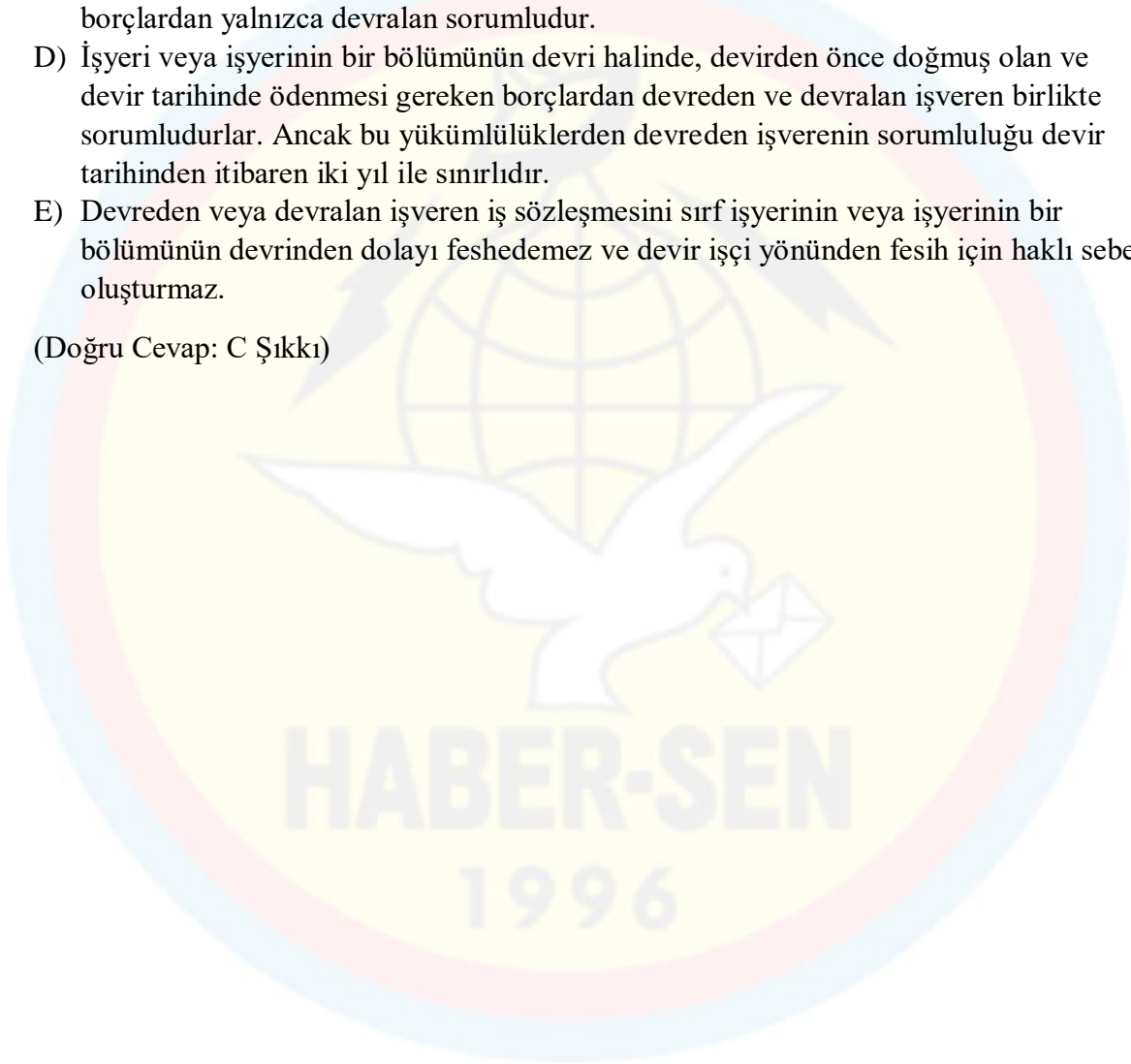
- A) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- B) İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı bir işlem yapamaz.
- C) İşveren, işin verimliliği adına belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı bir işlem yapabilir.
- D) İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapmaz.
- E) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

(Doğru Cevap: C Şıkkı)

9.SORU: İşyerinin veya işyerinin bir bölümünün devri hakkında aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.
- B) Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.
- C) İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan yalnızca devralan sorumludur.
- D) İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.
- E) Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz.

(Doğru Cevap: C Şıkkı)



- 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname

1. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre istihdam şekilleriyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetleri görenler arasında yer almaz?

- A) İşçiler B) Memurlar
C) Geçici personel D) Sözleşmeli personel E)Müdürler

2. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personel aşağıdakilerden hangisi tarafından işe alınır?

- A) Disiplin amiri B) Genel müdür
C) Atamaya yetkili amir D) Yönetim kurulu kararı E)Başmüdür

3. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre ilk defa açıktan işe alınacak sözleşmeli personel ile kaç aylık sözleşme yapılır?

- A) 3 B) 6 C) 9 D) 12 E)15

4. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli olarak işe alınacak personelde aşağıdaki şartlardan hangisi aranmaz?

- A) Görevlerini yapmalarına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engel ile engelli olmamaları
B) Kamu haklarından mahrum bulunmamaları
C) 18 yaşını tamamlamış olmaları
D) En az lise mezunu olmaları
E) Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamaları

5. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre, görev yeri değişikliklerinde yeni görev yerine başka yerde başlayacaklar için işe başlama süresi kaç gündür?

- A) 3 B) 5 C) 10 D) 15 E)20

6. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre aşağıdakilerden hangisi teşebbüs personeli için yasak olan eylemlerden biri değildir?
- A) Basına bilgi veya demeç verme
B) Sendika kurma
C) Hediye alma ve menfaat sağlama
D) Toplu eylem ve hareketlerde bulunma
E) Grev yapma
7. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personelin, haftalık çalışma süresi kaç saattir?
- A) 30 B) 35 C) 40 D) 45 E)50
8. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre muvazzaf askerlik görevini ifa için görevinden ayrılan sözleşmeli personel askerlik hizmetinin bitiminden itibaren kaç ay içinde başvurduğu takdirde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca işe başlatılır?
- A) 1 B) 2 C) 3 D) 4 E)5
9. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personelden sicil ve başarı değerlemesi sonucunda sicil ve başarıları (A) düzeyinde olanlara temel ücretlerinin % kaç kadar başarı ücreti ödenir?
- A) 2 B) 4 C) 6 D) 8 E)10
10. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personelden bir sosyal güvenlik kuruluşuna primödemek suretiyle geçen hizmet süresi toplamı 21 yıl ve daha fazla olanlara % kaç oranında kıdem ücreti verilir?
- A) 5 B) 4 C) 3 D) 2 E)1
11. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personele aylık olarak personel başına ödenecek fazla çalışma ücreti toplamı, temel ücretinin % kaçını geçemez?
- A) 5 B) 10 C) 15 D) 20 E)25

12. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sözleşmeli personele aylık olarak, fazla çalıştırma yaptırılacak personel sayısı, kurumun sözleşmeli personelsayısının % kaçını geçemez?

A) 3 B) 5 C) 7 D) 9 E)11

13. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre büyük zararların doğmasını önlemede üstün gayret gösteren sözleşmeli personele, genel müdürce sözleşme ücretini asmamak üzere kaç aylık ödül verilebilir?

A) Bir B) İki C) Üç D) Dört E) Beş

14. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre yapılan sicil ve başarı değerlendirme sonucunda 60-75 arasındapuan alanların başarı değerlendirme düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

A) A B) B C) C D) D E)E

15. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname'ye göre sicil ve başarıdeğerlemesi sonucunda (B) düzeyinde olanların, buldukları görevin temel ücretine bu ücretin % kaç kadar başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir?

A) 2 B) 4 C) 6 D) 8 E)10

1-C

10-A

2-D

11-C

3-B

12-B

4-D

13-A

5-D

14-C

6-B

15-B

7-C

8-A

9-D

399 Sayılı Kanun Hükümünde Kararname Hakkında SORULAR

1. SORU: 399 Sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin amaç ve kapsamı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenler.
- B) Kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemektir.
- C) Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, kamu yönetimine halkın güvenini artırmak, toplumu kamu görevlilerden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek ve Kurula başvuru usul ve esaslarını düzenlemektir.
- D) 233 Sayılı Kanun Hükümünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin hizmete alınmalarını, görev ve yetkilerini, niteliklerini, atama, ilerleme, yükselme, hak ve yükümlülükleriyle diğer özlük haklarını düzenler.
- E) İşverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarını ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenler.

(Doğru cevap: D şıkkı)

2.SORU: 399 sayılı Kanun Hükümünde Kararnameye tabi personelin hizmet şartlarına, statülerine, hak, yükümlülük ve sorumluluklarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde sayılan ilkeler arasında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

- A) İşin gerektirdiği nitelikleri haiz elemanların işe alınması ve işin gereğine uygun olarak yetiştirilmesi
- B) Alınacak personelin en az dört yıllık yükseköğretim görmüş olması
- C) Verimlilik ve karlılık ilkelerine bağlı olarak maliyet bilinci içinde çalıştırılması
- D) Çalıştığı kuruluştaki göreve devamı özendirilecek bir özlük hakları sisteminin gerçekleştirilmesi
- E) Yaratıcılığı, girişimciliği, başarı ve çabasının maddi ve manevi olarak değerlendirilmesinin teşviki.

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

3. SORU: 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 4. Maddesine göre personel ihtiyacı nasıl düzenlenmiştir?

- A) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Yönetim Kurulu Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Yönetim Kurulu Kararı ile yapılır.
- B) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Bakanlar Kurulu Kararı ile yapılır.
- C) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Cumhurbaşkanlığı Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yapılır.
- D) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Kararı ile yapılır.
- E) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personele ait pozisyonların unvan ve sayıları PTT Genel Müdürü Kararı ile tespit edilir. Yeni kadro ve pozisyonların ihdası ile ihdas edilmiş kadro ve pozisyonların iptal ve değişiklikleri PTT Genel Müdürü Kararı ile yapılır.

(Doğru Cevap: C Şıkkı)

4. SORU: 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli olarak işe alınacak personelde aranılacak şartlar arasında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

- A) 35 yaşından gün almamış olmak
- B) Kamu haklarından mahrum bulunmamak
- C) 18 yaşını tamamlamış olmak
- D) Taksirli suçlar hariç olmak üzere, ağır hapis veyahut affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak
- E) En az ortaokul mezunu olmak

(Doğru Cevap: A Şıkkı)

5. SORU : Aşağıdakilerden hangisi 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli olarak işe alınan personelin sahip olduğu genel haklarından biri değildir?

- A) Sözleşmeli statüde istihdam edilecek personel, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabidir.
- B) Sözleşmeli personel, bu Kanun Hükmünde Kararname ile sözleşmesinde belirtilen şartlarla görevinden çekilme hakkında sahiptir.
- C) Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir.
- D) Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, grevi desteklemesi yahut teşvik etmesi yasak değildir.
- E) Sözleşmeli personel, Anayasada ve özel kanunda belirtilen hükümler uyarınca kurulan sendikalara ve üst kuruluşlara üye olabilir.

(Doğru Cevap: D)

6. SORU: Aşağıdakilerden maddelerden hangisi 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli olarak işe alınan personele yasak edilmemiştir?

- A) Teşebbüs ve bağlı ortaklıkların genel müdür, müesses müdürleri ile yönetim kurulu ve yönetim komitesi üyeleri ve her çeşit personeli bu Kanun Hükmünde Kararnamede öngörülen haller dışında başka bir işle meşgul olamazlar.
- B) Sözleşmeli personelin, doğrudan doğruya veya aracılıyla hediye istemesi ve görevi sırasında olmasa dahi menfaat sağlama amacı ile hediye kabul etmesi veya iş sahiplerinden borç para istemesi ve alması yasaktır.
- C) Sözleşmeli personel, sendika kuramazlar ve bunlara üye olamazlar.
- D) Sözleşmeli personel, göreviyle ilgili konularda basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına yetkili amirlerin izni olmadan bilgi veya demeç veremezler.
- E) Sözleşmeli personelin, teşebbüs ve bağlı ortaklığın hizmetlerini aksatacak şekilde kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya göreve gelipte hizmetlerin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları, toplu olarak söz veya yazı ile müracaat ve şikayetleri yasaktır.

(Doğru Cevap: C)

7. SORU: 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre sözleşmeli personelin haftalık çalışma süresi kaç saattir?

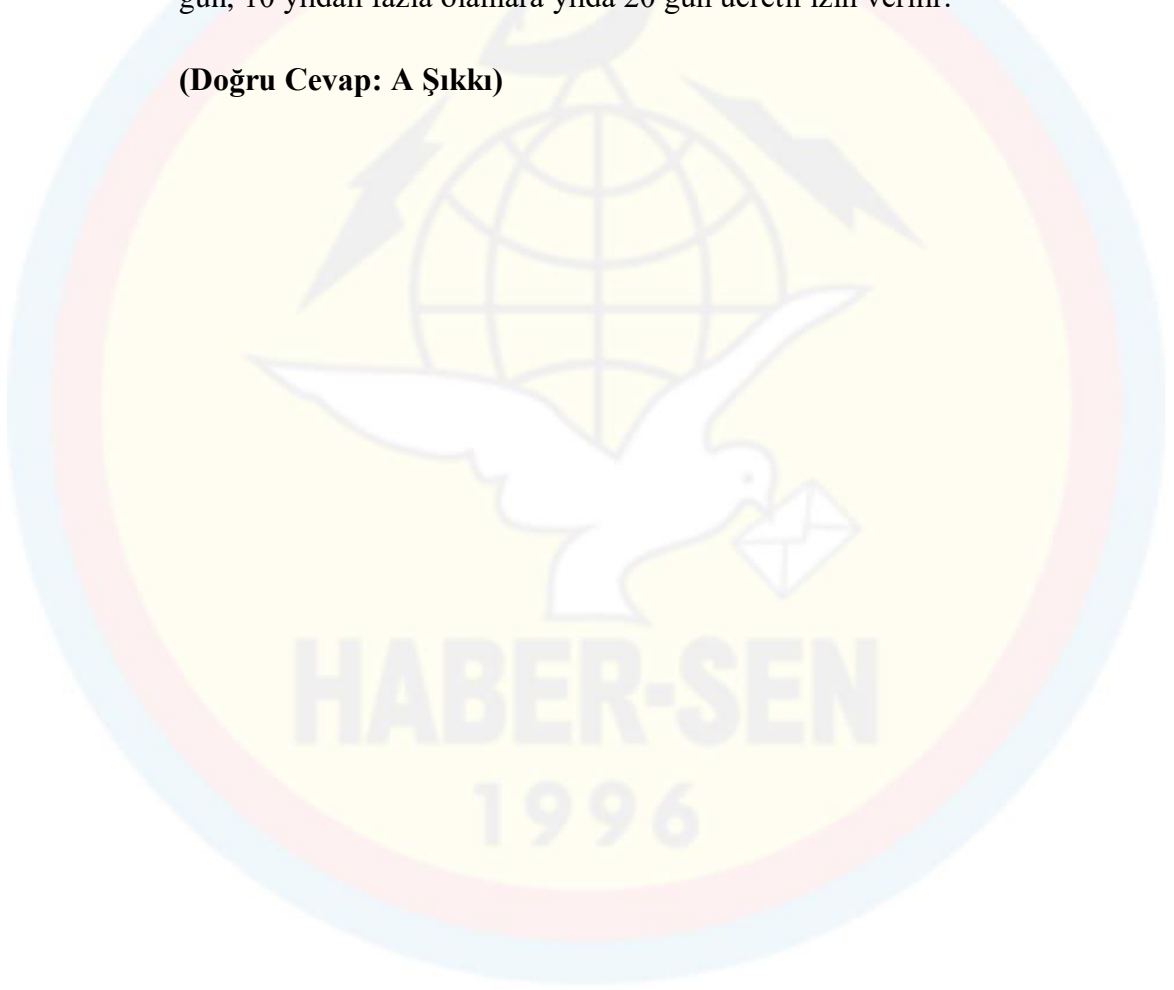
- A) 38 saat
- B) 40 saat
- C) 45 saat
- D) 42 saat
- E) 35 saat

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

8. 399 Sayılı Kanun Hükümünde Kararnamenin 20. Maddesinde sözleşmeli personelin yıllık izni nasıl düzenlenmiştir?

- A) Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahi) yılda 20 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 30 gün ücretli izin verilir.
- B) Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahi) yılda 30 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 40 gün ücretli izin verilir.
- C) Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahi) yılda 14 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 20 gün ücretli izin verilir.
- D) Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahi) yılda 25 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 35 gün ücretli izin verilir.
- E) Sözleşmeli personelden hizmeti 10 yıla kadar olanlara (10 yıl dahi) yılda 15 gün, 10 yıldan fazla olanlara yılda 20 gün ücretli izin verilir.

(Doğru Cevap: A Şıkkı)



- **Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ve İlgili Mevzuat**

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil ve Başarı Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik ve İlgili Mevzuat SORULAR

1.SORU: Amacı; 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin sicil amirlerini, sicil ve başarı değerlendirme dönemini, sicilde bulunacak bilgileri, ayrılış sicilinin verileceği halleri, sicil ve başarı değerlendirme raporlarının şeklini, değerlemeye esas alınacak soruları, düzenleme zamanını, uygulanacak not usulünü, bunların değerlendirilmesi ve muhafazası ile görevli makamlara dair esasları, sicil ve başarı değerlendirme raporlarına itiraz ve bunu inceleyecek merciler ile sicil ve başarı değerlemesine ilişkin diğer hususları düzenlemek olan yönetmeliğin adı aşağıdakilerden hangisidir?

- A) 399 Nolu Yönetmelik
B) Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak İdari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik
C) Resmî Yazışmalarda Uygulanacak Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
D) Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik
E) 399 nolu KHK II Cetvele Tabi Sözleşmeli Personelin Sicil Raporu Hakkında Yönetmeliği

(Doğru Cevap: D Şıkkı)

2.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelikte düzenlenen hususlar hakkında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

- A) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin, terfi, görevde yükselme, pozisyon değişikliği, disiplin, izin, görevden alma, sözleşmenin yenilenip yenilenmemesi, sona erdirilmesine ilişkin hususlar
B) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (c) bendi uyarınca sözleşmeli statüde çalıştırılan personelin sicil amirleri
C) Sicil ve başarı değerlendirme dönemi
D) Ayrılış sicilinin verileceği halleri
E) Sicil ve başarı değerlendirme raporlarına itiraz ve bunu inceleyecek merciler

(Doğru Cevap: A Şıkkı)

3.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre sicil ve başarı değerlendirme raporlarını birinci ve ikinci derecede yetkili olarak doldurmakla görevlendirilen amirlere ne denir?

- A) Müdür veya Şef
- B) Sicil Amiri
- C) Birim Yöneticisi
- D) Başarı ve Sicil Değerlendirmesinde Bulunan Amir
- E) Sicil ve Başarı Amiri

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

4.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmelik hükümleri arasında aşağıdakilerden hangisi yoktur?

- A) Sözleşmeli statüde işe alınan personel bir sicil numarası verilmek suretiyle sözleşmeli personel kütüğüne kaydolunur.
- B) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca, her sözleşmeli personel için bir özlük dosyası düzenlenir.
- C) Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca her sözleşmeli personel için bir sicil dosyası düzenlenir.
- D) Sözleşmeli personelin sözleşmesinin yenilenmesinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.
- E) Fiilen çalışan personele çalıştığı günlerle orantılı olarak temel ücretin 1/6'sı tutarında, Yüksek Planlama Kurulunca belirlenen üst sınırı aşmayacak şekilde her ayın on beşinde peşin olarak ikramiye ödenir.

(Doğru Cevap: E Şıkkı)

5.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca, her sözleşmeli personel için bir özlük dosyası düzenlenir. Bu dosyada sözleşmeli personele ilişkin aşağıdaki bilgi ve belgelerden hangisi bulunmaz?

- A) Sözleşmeli personelin imtihan başarı dereceleri
- B)) Sözleşmeli personelin , bakmakla yükümlü olduğu kimseler
- C) Sözleşmeli Personelin Güvenlik Soruşturması ve *Arşiv Araştırması Formu*
- D) Sözleşmeli Personelin siciline işaretlenmek üzere kendisi tarafından verilen yayın ve eserleri ile aldığı takdirname ve ödüller
- E) Sözleşmeli Personelin herhangi bir suçtan dolayı hakkında dava açılmış ise hükümlülük (affedilmiş olsalar bile) veya beraat kararı

(Doğru Cevap: C Şıkkı)

6.SORU: : Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarca her sözleşmeli personel için bir sicil dosyası düzenlenir. Sicil dosyalarına aşağıdakilerden hangisi konulur?

- A) Sözleşmeli personelin adı ve soyadı ve kütük sıra numarası konulur.
- B) Sözleşmeli personelin öğrenim durumu belgesi ve adli sicil kaydı konulur.
- C) Sözleşmeli personelin emeklilik keseneğine esas aylığının derece ve kademesini gösteren belge konulur.
- D) Sözleşmeli personelin mecburi hizmetleri, askerlik durumunu gösteren belgeler konulur.
- E) Sicil amirlerince düzenlenen sicil ve başarı değerlendirme raporları ile varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları ve mal beyannameleri konulur.

(Doğru Cevap: E Şıkkı)

7.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Sicil ve Başarı Değerleme Raporları ne zaman görevli birime teslim edilir?

- A) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Ocak ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Ocak'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.
- B) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Aralık ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Aralık'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.
- C) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Haziran ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Haziran'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.
- D) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Ekim ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Ekim'e kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.
- E) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Nisan ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Nisan'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

8.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Sicil ve Başarı Değerlemesi Raporları hükümlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlış verilmiştir?

- A) Sicil ve başarı değerlendirme raporları her yılın Aralık ayının ilk yarısı içinde doldurularak en geç 15 Aralık'a kadar bunları muhafaza ile görevli birime teslim edilir.
- B) İlk defa açıktan işe alınan sözleşmeli personelin sicil ve başarı değerlendirme raporları sözleşme sürelerinin bitiminden 15 gün önce doldurulur.
- C) Yıl içinde görev yeri veya unvanı değişen sözleşmeli personelin o yıla ait sicil ve başarı değerlendirme raporu 3 aydan fazla çalıştığı yerdeki sicil amiri tarafından doldurulur.
- D) Sözleşmeli personel hakkında sicil verecek amirlerden birinin bulunmaması halinde mevcut amirin raporuna itibar edilir.
- E) Sicil amirlerinin hiç birinin bulunmaması veya sicil verecek süre görevde kalmamaları halinde sicil ve başarı değerlendirme raporları sonradan göreve atananlar veya vekilleri tarafından 3 aylık bir sürenin sonunda derhal doldurulur.

(Doğru Cevap: C Şıkkı)

9.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, haklarında sicil ve başarı değerlendirilmesi raporu düzenlenecek sözleşmeli personelin, değerlendirilmelerini yapacak sicil amirlerinin yanında en az kaç ay çalışmış olmaları şarttır?

- A) 3 ay
- B) 4 ay
- C) 5 ay
- D) 2 ay
- E) 6 ay

(Doğru Cevap: E Şıkkı)

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Sicil amirinin yanında çalışırken alınan mazeret izinleri ile yıllık izinler ve doktor veya sağlık kurulu raporuna dayanan hastalık izinleri, hizmetiçi eğitimde geçen süreler, sicil ve başarı değerlendirilmesi raporu düzenlenmesi için gereken 6 aylık süreye dahildir. Şu kadar ki amirin yanında 3 ay fiilen çalışmış olmak şarttır.

10. SORU: Yukarıdaki yönetmelik hükmü uyarınca, Hizmetiçi eğitimin veya hastalığın sicil ve başarı değerlendirilmesi raporu doldurmak için gerekli sürenin geçmesine imkan vermeyecek kadar uzun sürmesi ve dolayısıyla sözleşmeli personel hakkında sicil ve başarı değerlendirilmesi raporu doldurma imkanının bulunmaması halinde, bir defaya mahsus olmak üzere geriye doğru en çok kaç yılın sicil ve başarı değerlendirilmesi notlarının ortalaması esas alınır?

- A) 1 yıl
- B) 2 yıl
- C) 3 yıl
- D) 4 yıl
- E) 5 yıl

(Doğru Cevap : C Şıkkı)

11.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

A) Bir görevde 6 ay veya daha fazla bir süre bulunup görevi veya görev yeri değiştirilenlerin sicil ve başarı değerlemesi raporları, önceki sicil amirlerince ayrıldıkları tarihi takip eden 15 gün içinde doldurulur ve yeni görev yerlerine gönderilmek üzere ilgili makamlara teslim edilir.

B) Sicil ve başarı değerlemesi raporlarını doldurma zamanı gelmeden ve yeni sicil amirine sicil ve başarı değerlemesi raporu doldurmak için yeterli süre kalmadan görevlerinden ayrılan sicil amirleri en az 6 ay beraber çalıştıkları sözleşmeli personelin sicil ve başarı değerlemesi raporlarının kendilerine ait bölümünü, görevinden ayrılmadan önce doldurarak sicil raporlarını saklamakla görevli makamlara teslim ederler.

C) Bir sicil amiri bulunanlar hakkında o sicil amirinin değerlendirmesine göre işlem yapılır.

D) Sicil amirinin yanında çalışırken alınan mazeret izinleri ile yıllık izinler ve doktor veyasağlık kurulu raporuna dayanan hastalık izinleri, hizmetiçi eğitimde geçen süreler, sicil ve başarı değerlemesi raporu düzenlenmesi için gereken 6 aylık süreye dahil değildir.

E) Sicil ve başarı değerlemesi raporu verme imkanı bulunmazsa, sicil ve başarı değerlemesi raporu, düzenleme döneminde 3 aydan az olmamak üzere, sözleşmeli personel ile en fazla çalışan sicil amiri tarafından doldurulur.

(Doğru Cevap: D Şıkkı)

HABER-SEN
1996

12.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Sicil ve Başarı Değerleme Raporlarının Şekli hükümlerine ilişkin aşağıdakilerden hangisi yanlış verilmiştir.

- A) Sözleşmeli personel için genel olarak düzenlenecek Sicil ve Başarı Değerlemesi Raporu kullanılır
- B) Yurt dışı teşkilatında görevli olanlar hakkında da bu formlar dışında ayrı formlar kullanılır.
- C) Formlarda yer alan sorulara Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak suretiyle teşebbüs ve bağlı ortaklık yönetim kurullarınca yeni sorular eklenmesi mümkündür.
- D) Formlarda yer alan bölümlerden sözleşmeli personelin “Genel durum ve davranışlarının değerlendirilmesi” bölümü, sicil amirinin kanaatine göre (olumsuz), (olumlu) veya (çok iyi) şeklinde doldurulur. Sorular ise 100 tam not üzerinden değerlendirilir.
- E) Sicil amirlerinin her bir soruya verdikleri notların aritmetik ortalaması, değerlemeye alınan konuda verilen nihai sicil ve başarı notunu gösterir.

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, Sicil ve Başarı Değerleme Raporlarının Şekli bölümünün 12.maddesinde .. “tespit edilecek sicil ve başarı değerlendirme notu, dört başarı düzeyine ayrılır” denilmektedir.

13. SORU. Bu madde kapsamında düzenlenen hükümlerden hangisi yanlıştır?

- A) 49 ve daha aşağı puan alanların sicil ve başarı değerlendirme notu D düzeydedir.
- B) 60-75 puan alanların sicil ve başarı değerlendirme notu C düzeydedir.
- C) 76-89 puan alanların sicil ve başarı değerlendirme notu B düzeydedir.
- D) 90 ve daha yukarı puan alanların sicil ve başarı değerlendirme notu A düzeydedir.
- E) Nihai sicil ve başarı notlarının ortalaması sicil ve başarı değerlendirme düzeyinin tespitine esas alınacak notu gösterir.

(Doğru Cevap: A Şıkkı)

14.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Sicil ve başarı değerlemeleri (D) düzeyinde olanlarla; başka bir sicil amirinin yanında, buldukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle altı ay daha denemek üzere yeni bir sözleşme yapılır.
- B) Sicil ve başarı değerlemeleri (D) düzeyinde olanların sözleşmeleri feshedilir.
- C) Sicil ve başarı değerlendirme düzeyi (D) olması nedeniyle 6 ay süre ile bir daha denemek üzere sözleşme yapılan personelden sicil amirlerince 3 aylık çalışması da olumsuz görülenler, bu duruma neden olan kusur ve noksanlıklarını gidermeleri için gizli bir yazı ile uyarılır.
- D) Sicil ve başarı değerlendirme düzeyleri (C), (B) ve (A) olanların buldukları görevlerin temel ücretlerine 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 43 üncü maddesinde belirtilen oranlarda başarı ücreti ilave edilmek suretiyle sözleşmeleri yenilenir.
- E) Sicil ve başarı değerlendirme düzeyleri (D) olması nedeniyle başka bir sicil amirinin yanında, buldukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle 6 ay daha denemek üzere yeni bir sözleşme yapılanlardan bu süre sonunda da sicil ve başarıları (D) düzeyinde olanların sözleşmeleri feshedilir ve haklarında T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

(Doğru Cevap B Şıkkı)

15.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğe göre, aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Sözleşmeli personelden 14 üncü madde gereğince uyarılanların bildirim tarihini izleyen 5 gün içinde itiraz hakkı vardır.
- B) Sözleşmeli personelden 14 üncü madde gereğince uyarılanların bildirim tarihini izleyen 15 gün içinde itiraz hakkı vardır.
- C) İtirazlar, sadece uyarı yazısında belirtilen kusur ve noksanlara karşı yazılı olarak yapılır.
- D) Bu itirazlar kurumun en üst yöneticisi veya görevlendirileceği personel tarafından incelenir.
- E) Kurumun en üst yöneticisi ya da görevlendireceği personel, bu konuda verilen kararı, inceleme için kendisine verildiği tarihten itibaren 15 gün içinde ilgiliye bildirir.

(Doğru Cevap: B Şıkkı)

16.SORU: Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sözleşmeli Personel Sicil Ve Başarı Değerlemesi Hakkında Yönetmeliğinin Sözleşmenin feshi bölümünde, Sözleşmeli personellerin sicil ve başarı değerlendirme düzeyleri hangi düzeyde olması nedeniyle başka bir sicil amirinin yanında, buldukları görevin temel ücreti tutarında bir ücretle 6 ay daha denenmek üzere yeni bir sözleşme yapılır ve bu süre sonunda da sicil ve başarıları hangi düzeyde olanların sözleşmeleri feshedilir ve haklarında T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır?

- A) C-B
- B) C-D
- C) D-D
- D) A-B
- E) D-C

(Doğru Cevap: C Şıkkı)

