



T.C.  
SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

# MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

## 2022 YILI SAYIŞTAY DENETİM RAPORU

**Eylül 2023**



Tel : 90 (312) 295 30 00  
Fax : 90 (312) 295 48 00



[www.sayistay.gov.tr](http://www.sayistay.gov.tr)  
[sayistay@sayistay.gov.tr](mailto:sayistay@sayistay.gov.tr)



İnönü Bulvarı No: 45  
06520 Balgat-Çankaya/ANKARA



## İÇİNDEKİLER

1.	KAMU İDARESİ HAKKINDA BİLGİ.....	1
2.	KAMU İDARESİNİN SORUMLULUĞU.....	7
3.	SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU .....	8
4.	DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI.....	8
5.	İÇ KONTROL SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	9
6.	DENETİM GÖRÜŞÜ.....	10
7.	DENETİM BULGULARI.....	10
8.	EKLER.....	16



## **TABLolar LİSTESİ**

Tablo 1: Bütçe Giderleri ve Ödenekler Tablosuna Göre Bütçe Gideri ve Ödenek Kullanımı... 5	5
Tablo 2 : Ekonomik Ayrıma Göre Ödenek Durumu ve Bütçe Giderleri ..... 5	5
Tablo 3 : Ekonomik Ayrıma Göre Bütçe Gelirleri..... 5	5
Tablo 4 : Faaliyet Sonuçları ..... 6	6
Tablo 5 : Avrupa Birliği Komisyonu Tarafından Desteklenen Projeler ve Fon Kullanımı ..... 6	6



## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AYÇ</b>	: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi
<b>CK</b>	: Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
<b>€</b>	: Avro
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KHK</b>	: Kanun Hükümünde Kararname
<b>KOOP-İŞ</b>	: Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası
<b>MYK</b>	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
<b>TL</b>	: Türk Lirası
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>TYÇ</b>	: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi





## **BULGU LİSTESİ**

### **A. Denetim Görüşünün Dayanağı Bulgular**

Herhangi bir denetim bulgusu tespit edilmemiştir.

### **B. Diğer Bulgular**

1. Yemek Yardımına İlişkin Düzenleme Yapılmaması
2. İşçilerin Kanunda Belirtilen Yıllık İzinlerinin Kullanılmaması

## 1. KAMU İDARESİ HAKKINDA BİLGİ

### 1.1. Mevzuat ve Görevler

#### 1.1.1. Mevzuat

Mesleki Yeterlilik Kurumu 07.10.2006 tarih ve 26312 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile kurulmuş olup, 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, 6270 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la da sözkonusu mevzuatta değişiklikler yapılmıştır. Kurumun kuruluş amacı, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek olarak belirlenmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin yürürlüğe girmesiyle beraber 09.07.2018 tarih ve 30473 sayılı Resmi Gazete'nin 3'üncü Mükerrer sayısında 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) yayımlanmıştır. 703 sayılı Kararname'nin 78'inci maddesi ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun temel kanunu olan 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu'nun adı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun olarak değiştirilmiştir. Aynı KHK ile sözkonusu Kanun'un bazı maddeleri yürürlükten kaldırılmış bazı maddelerinde ise değişikliğe gidilmiştir.

15.07.2018 tarih ve 30479 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 240'ıncı maddesi ile Mesleki Yeterlilik Kurumunun kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. 19/6/2019 tarih ve 30806 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 39 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 3'üncü maddesi ile CK 4'e "*Personelin atanma şartları ve statüsü başlıklı*" 256'ncı maddesine "(4) Belli bir uzmanlık gerektiren nitelikteki iş ve hizmetler 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 31 inci maddesine göre bir takvim yılı içerisinde bir kişi için altmış günü geçmemek üzere istisna sözleşmesi çerçevesinde gördürülebilir." fıkrası eklenmiştir.

17.11.2020 tarih ve 31307 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 38'inci maddesi ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 6'ncı maddesinin 6'ncı fıkrasında; "*Bu Kanun kapsamında faaliyet gösteren kurumlarda, Mesleki Yeterlilik Kurumunca mesleki yeterlilik belgesi verilen meslekler hariç olmak üzere, Bakanlıkça belirlenen programları başarıyla tamamlayanlar aldıkları kurs bitirme belgeleriyle tamamladıkları programlara ilişkin iş yerlerinde çalışabilir ve iş yeri açabilirler. Bu durumda olan kişiler için başkaca bir meslek belgesi aranmaz.*" şeklinde değişiklik yapılmıştır.

### **1.1.2. Görevler**

Meslekî Yeterlilik Kurumunun görev ve yetkileri 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 240'inci maddesine göre şunlardır:

a) Ulusal meslekî yeterlilik sistemi ile ilgili yıllık gelişme planlarını hazırlamak, geliştirmek, uygulamasını yapmak veya yaptırmak, denetlemek ve bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak.

b) Standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek.

c) 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tâbi teknik ve meslekî eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile; orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak.

ç) Ulusal meslek standartlarını temel alarak teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek.

d) Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek.

e) Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak.

f) Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek.

g) Ulusal meslekî yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojideki gelişmelere uygun olarak geliştirmek, yeterlilik standartlarını yükseltmek ve uluslararası alanda tanınmalarını sağlamak.

ğ) Meslekî alan ve sektörler arasındaki yatay ve dikey geçişler için gerekli yeterliliklerin belirlenmesini sağlamak.

h) Diğer ülkelerdeki benzer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, hizmet satın almak, projeler geliştirmek ve uygulamak, eğitim, araştırma, konferans, seminer ve yayın faaliyetlerinde bulunmak.

ı) Hayat boyu öğrenmeyi desteklemek ve teşvik etmek.

i) Faaliyet alanına giren sair her türlü çalışmayı yapmak.

## **1.2. Teşkilat Yapısı ve İnsan Kaynakları**

### **1.2.1. Teşkilat Yapısı**

Mesleki Yeterlilik Kurumunda başkan ve iki başkan yardımcısı kadrosu bulunmaktadır.

Yönetim Kurulu Başkanı Kurumun Başkanı olup, Kurum hizmetlerinin yürütülmesinden ve Kurumun tüm birimleri arasında koordinasyonun sağlanmasından sorumludur. Kurum, Başkan tarafından temsil edilmektedir.

Kurumun organları; genel kurul, yönetim kurulu ve hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Genel Kurul; Kurumun en üst karar organıdır. Yönetim Kurulu; Kurumun yürütme organı olup üç yıllığına Genel Kurul tarafından seçilir.

Hizmet Birimleri; Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı, Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlığı, Uluslararası İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı, Denetim Dairesi Başkanlığı, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Personel ve Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Hukuk Müşavirliğinden oluşmaktadır.

Kurumun sadece merkez teşkilatı bulunmaktadır.

Kurumun üst yöneticisi 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 11'inci maddesinde yer alan “*Bakanlıklarda ve diğer kamu idarelerinde en üst yönetici, il özel idarelerinde vali ve belediyelerde belediye başkanı üst yöneticidir. ...*” hükmü uyarınca Kurum Başkanındır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin (CK 4) 239'uncu maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

### **1.2.2. İnsan Kaynakları**

Mesleki Yeterlilik Kurumunun insan kaynakları ile ilgili olarak CK 4'ün “Personelin atanma şartları ve statüsü” başlıklı 256'ncı maddesinde özetle; Kurum hizmetlerinin 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 23'üncü maddesine göre istihdam edilen Mesleki Yeterlilik Uzmanı ve Uzman Yardımcıları ile anılan Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 28'inci maddesine göre iş mevzuatı çerçevesinde istihdam edilen diğer personel eliyle yürütüleceği, Kurumda 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 26'ncı maddesine göre sözleşme ile yabancı uzman istihdam edilebileceği, belli bir uzmanlık gerektiren nitelikteki iş ve hizmetlerin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ek 31'inci maddesine göre bir takvim yılı içerisinde bir kişi için altmış günü geçmemek üzere istisna sözleşmesi çerçevesinde gördürülebileceği belirtilmektedir.

Bu çerçevede, Kurumun hizmetleri iş mevzuatı hükümlerine göre daimi işçi statüsünde istihdam edilen personel eliyle yürütülmekte olup, Kurum personeli emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 4/a'lı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabidir.

Vize alınan kadrolara Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre personel alımı yapılmaktadır.

31.12.2022 tarihi itibarıyla Kurumun toplam 113 çalışanı bulunmaktadır.

### 1.3. Mali Yapı

#### 1.3.1. Bütçe

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na ekli II sayılı Cetvelde sayılan B) Özel Bütçeli Diğer İdareler arasında yer almaktadır. Kurum faaliyetlerini Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile verilen öz gelirlerinden oluşan ödeneklerle gerçekleştirmektedir.

Bütçe Kanunu 'na istinaden gerçekleştirilen ödenek işlemleri sonucunda Kurumun 2022 yılı toplam bütçe ödeneği 115.969.315 TL olmuştur. Bu ödeneğin yaklaşık %84'üne tekabül eden 97.660.496 TL yılsonu itibarıyla harcanmıştır. 154.204.000 TL gelir tahmininin de %79'una tekabül eden 121.728.678 TL'lik tutar yılsonu itibarıyla gerçekleşmiştir.

**Tablo 1: Bütçe Giderleri ve Ödenekler Tablosuna Göre Bütçe Gideri ve Ödenek Kullanımı**

31.12.2022 Tarihi İtibarıyla (TL)						
Yıl İçinde Alınan	Yapılan Tenkisler	Kalan	Yıl İçindeki Ödemeler	Mahsup Dönemi İçindeki Ödemeler	Toplam	Ödenek Üstü Harcama
115.969.315,00	18.308.819,03	97.660.495,97	97.660.495,97	0,00	97.660.495,97	0,00

**Tablo 2 : Ekonomik Ayrıma Göre Ödenek Durumu ve Bütçe Giderleri**

Ekonomik Ayrıma Göre Bütçe Giderleri		31.12.2022 Tarihi İtibarıyla (TL)		
		Bütçe Ödeneği	Toplam Bütçe Ödeneği	Harcama
01	Personel Giderleri	25.119.000,00	36.174.195,00	25.661.214,19
02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	5.504.000,00	7.790.120,00	5.576.431,14
03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	6.057.000,00	33.589.000,00	33.193.622,06
05	Cari Transferler	192.000,00	213.000,00	27.040,00
06	Sermaye Giderleri	6.203.000,00	38.203.000,00	33.202.188,58
	<b>Toplam</b>	<b>43.075.000,00</b>	<b>115.969.315,00</b>	<b>97.660.495,97</b>

**Tablo 3 : Ekonomik Ayrıma Göre Bütçe Gelirleri**

Ekonomik Ayrıma Göre Bütçe Gelirleri		31.12.2022 Tarihi İtibarıyla (TL)			
		Gelir Tahmini	Gerçekleşme	09 Ret ve İadeler	Net Gerçekleşme
3	Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	146.886.000,00	104.994.074,92	74.025,00	104.920.049,92
31	Mal ve Hizmet Satışı Gelirleri	8.604.000,00	8.116.755,00	32.900,00	8.083.855,00
39	Diğer Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	138.282.000,00	96.877.319,92	41.125,00	96.836.194,92
5	Diğer Gelirler	7.318.000,00	16.808.628,22	0,00	16.808.628,22

51	Faiz Gelirleri	12.000,00	3.147,52	0,00	3.147,52
52	Kişi ve Kurumlardan Alınan Paylar	7.233.000,00	6.737.023,10	0,00	6.737.023,10
59	Diğer Çeşitli Gelirler	73.000,00	10.068.457,60	0,00	10.068.457,60
	<b>Toplam</b>	<b>154.204.000,00</b>	<b>121.802.703,14</b>	<b>74.025,00</b>	<b>121.728.678,14</b>

**Tablo 4 : Faaliyet Sonuçları**

<b>31.12.2022 Tarihi İtibarıyla Faaliyet Sonuçları (TL)</b>					
	<b>Giderler (A)</b>	<b>Gelirler (B)</b>	<b>İnd., İade ve İskonto (C)</b>	<b>Net Gelir (D) D=B-C)</b>	<b>Gelir (D-A)</b>
Faaliyet Sonucu	269.892.248,11	281.738.824,92	74.025,00	281.664.799,92	11.772.551,82

Faaliyet Sonuçları Tablosuna göre; Faaliyet Gideri 269.892.248,11 TL, Net Faaliyet Geliri 281.664.799,92 TL olup Dönem Olumlu Faaliyet Sonucu ise 11.772.551,82 TL olarak gerçekleşmiştir.

### 1.3.2. Özel Hesap

Kurum Avrupa Komisyonu ile imzalamış olduğu proje sözleşmelerine dayalı olarak Avrupa Birliği Merkezi Hibe Programı kapsamında “Ulusal Europass Merkezinin Desteklenmesi 2021-2023 Projesi” ve “Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ)’nin Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile Referanslandırılması 2021-2023 Projesi”ni yürütmektedir.

Bu projeler için Kurumca proje özel hesabı açılmış olup projelere ilişkin Avrupa Birliğinden sağlanan katkı tutarları ile Kurumca sağlanan ulusal katkı tutarları bu hesaplara aktarılmaktadır.

Projelere ilişkin faaliyetler “Avrupa Birliği ve Uluslararası Kuruluşların Kaynaklarından Kamu İdarelerine Proje Karşılığı Aktarılan Hibe Tutarlarının Harcanması ve Muhasebeleştirilmesine İlişkin Yönetmelik” kapsamında yürütülmektedir.

**Tablo 5 : Avrupa Birliği Komisyonu Tarafından Desteklenen Projeler ve Fon Kullanımı**

Proje Dosyası Konu	Projenin Başlangıç Tarihi	Projenin Bitiş Tarihi	AB Katkısı (€) (%75)	Ulusal Katkı (€) (%25)	Projenin Toplam Tutarı (€) (%100)	2022’de Harcanan Tutar (€)/(₺)	Projenin Toplam Harcanan Tutar ((€) (₺))
Europass Projesi	01.04.2021	31.03.2023	339.600,00	113.200,00	452.800,00	51.624,53 €	106.232,92 €
Tyç-Ayç Referanslandırılması Projesi	01.04.2021	31.03.2023	176.700,00,00	58.900,00	235.600,00		
<b>Toplam</b>			<b>516.300,00</b>	<b>172.100,00</b>	<b>688.400,00</b>	1.253.726,76 ₺	1.858.541,99 ₺

Not: Para cinsleri farklı olduğundan toplam tutar alınmamıştır.

## 1.4. Muhasebe ve Raporlama Sistemi

Kurum, mali işlemlerini 5018 sayılı Kanun ile belirlenmiş muhasebeleştirme ve raporlama kurallarına göre gerçekleştirmektedir. Kurumun muhasebe kayıt ve işlemleri Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine dayanılarak hazırlanan Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliği'ne göre yürütülmektedir.

5018 sayılı Kanun'un 61'inci maddesi çerçevesinde Kurumun muhasebe hizmetleri, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı bünyesinde bulunan muhasebe birimince Bütünleşik Kamu Mali Yönetim Bilişim Sistemi üzerinden yürütülmektedir.

Kamu İdaresi Hesaplarının Sayıştaya Verilmesi ve Muhasebe Birimleri ile Muhasebe Yetkililerinin Bildirilmesi Hakkında Usul ve Esaslar'ın 5'inci maddesi gereğince hesap dönemi sonunda Sayıştaya gönderilmesi gereken defter, tablo ve belgelerden aşağıda yer alanlar denetime sunulmuş olup denetim bunlar ile Usul ve Esaslar'ın 8'inci maddesinde yer alan diğer belgeler dikkate alınarak yürütülüp sonuçlandırılmıştır.

- Birleştirilmiş veriler defteri,
- Geçici ve kesin mizan,
- Bilanço,
- Faaliyet sonuçları tablosu,
- Özkaynak değişim tablosu,
- Bütçelenen ve gerçekleşen tutarların karşılaştırma tablosu,
- İdare taşınır mal yönetimi ayrıntılı hesap cetveli ile idare taşınır mal yönetim hesabı icmal cetveli.

Denetim görüşü, kamu idaresinin tabi olduğu geçerli finansal raporlama çerçevesi kapsamındaki temel mali tabloları olan bilanço ve faaliyet sonuçları tablosuna verilmiştir.

## 2. KAMU İDARESİNİN SORUMLULUĞU

Denetlenen kamu idaresinin yönetimi, tabi olduğu muhasebe standart ve ilkelerine uygun olarak hazırlanmış olan mali rapor ve tabloların doğru ve güvenilir bilgi içerecek şekilde zamanında Sayıştaya sunulmasından, bir bütün olarak sunulan bu mali tabloların kamu idaresinin faaliyet ve işlemlerinin sonucunu tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir olarak yansıtmasından ve ister hata isterse yolsuzluktan kaynaklansın bu mali rapor ve tabloların



önemli hata veya yanlış beyanlar içermemesinden; kamu idaresinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğundan; mali yönetim ve iç kontrol sistemlerinin amacına uygun olarak oluşturulmasından, etkin olarak işletilmesinden ve izlenmesinden, mali tabloların dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin denetime hazır hale getirilmesinden ve sunulmasından sorumludur.

### **3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU**

Sayıştay, denetimlerinin sonucunda hazırladığı raporlarla denetlenen kamu idarelerinin mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek, mali rapor ve tablolarının güvenilirliğine ve doğruluğuna ilişkin görüş bildirmek, gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmekle sorumludur.

### **4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI**

Denetimlerin dayanağı; 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, uluslararası denetim standartları, Sayıştay ikincil mevzuatı ve denetim rehberleridir.

Denetimler, kamu idaresinin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek ve mali rapor ve tablolarının kamu idaresinin tüm faaliyet ve işlemlerinin sonucunu doğru ve güvenilir olarak yansıttığına ilişkin makul güvence elde etmek ve mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür.

Kamu idaresinin mali rapor ve tabloları ile bunları oluşturan hesap ve işlemlerinin doğruluğu, güvenilirliği ve uygunluğuna ilişkin denetim kanıtı elde etmek üzere yürütülen denetimler; uygun denetim prosedürleri ve tekniklerinin uygulanması ile risk değerlendirmesi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Risk değerlendirmesi sırasında, uygulanacak denetim prosedürlerinin tasarlanmasına esas olmak üzere, mali tabloların üretildiği mali yönetim ve iç kontrol sistemleri de değerlendirilmiştir.

Denetimin kapsamını, kamu idaresinin mali rapor ve tabloları ile gelir, gider ve mallarına ilişkin tüm mali faaliyet, karar ve işlemleri ve bunlara ilişkin kayıt, defter, bilgi, belge ve verileri (elektronik olanlar dâhil) ile mali yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturmaktadır.

Bu hususlarla ilgili denetim sonucunda denetim görüşü oluşturmak üzere yeterli ve uygun denetim kanıtı elde edilmiştir.

## 5. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### **Kontrol Ortamı Standartları**

Kurum organizasyon yapısı içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar ile yetki devirleri ve sınırları tam ve açık bir şekilde belirlenip yazılı hale getirilmiştir. İdarede "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri" ile ilgili eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yeterlidir. Personelin işe alınması, yer değiştirilmesi, görevde yükselmesi, yeterlilik-performans değerlendirmesi ile disiplin hükümlerine yönelik insan kaynakları politikası ve hassas görevlere ilişkin prosedürler tam olarak belirlenmiş ve kurum çalışanlarına duyurulmuştur.

### **Risk Değerlendirme Standartları**

Stratejik plan, zamanında yayımlanmış ve içerik açısından mevzuata uygundur. İdare performans programı içerik olarak mevzuata uygun şekilde hazırlanmış ve zamanında yayımlanmıştır. İdare iç kontrol risklerini tam ve doğru şekilde belirlemiştir. Risklerin değerlendirilmesine yönelik çalışma (*risklerin gerçekleşme ihtimali-olası etkisi belirlenerek önem düzeyine karar verme*) yapılmıştır.

### **Kontrol Faaliyetleri Standartları**

İdare tarafından yetkileri belirlemek amacıyla iş akış süreçleri hazırlanmıştır ve personele duyurulmuştur. İdare tarafından yetki devirleri mevzuata uygun yapılmıştır. İdarede yapılan görevlendirmelerde, bunları farklı kişiler arasında dağıtarak "görevler ayrılığı" ilkesine uyulmuştur. İdarece belirlenen risklerin kabul edilebilir düzeye indirilmesine yönelik kontrol faaliyetleri ve sorumluları belirlenmiştir. Ön mali kontrol sistemi, İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar'a uygun olarak kurulmuştur. Kamu idaresinin ön mali kontrol yönergesi mevcuttur.

### **Bilgi ve İletişim Standartları**

İdare faaliyet raporu içerik olarak mevzuata uygun hazırlanmıştır. İdarenin Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı mevcuttur ve içerik olarak Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği'ne uygundur.

---

## İzleme Standartları

İdarenin tüm birimleri tarafından iç kontrol sistemi, iç denetim birimi bulunmaması nedeniyle değerlendirilememektedir. Kamu İdaresinde iç denetim birimi kurulmamıştır. İç denetim biriminin iç kontrol sistemine ilişkin denetim çalışması mevcut değildir.

## 6. DENETİM GÖRÜŞÜ

Mesleki Yeterlilik Kurumunun 2022 yılına ilişkin yukarıda belirtilen ve kamu idaresi tarafından sunulan, geçerli finansal raporlama çerçevesi kapsamındaki mali rapor ve tablolarının tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir bilgi içerdiği kanaatine varılmıştır.

## 7. DENETİM BULGULARI

Raporda yer alan bulgular, denetimler sonucunda tespit edilen hususlara kamu idaresi tarafından verilen cevapların değerlendirilmesi suretiyle düzenlenmiştir.

### A. DENETİM GÖRÜŞÜNÜN DAYANAĞI BULGULAR

Herhangi bir denetim bulgusu tespit edilmemiştir.

### B. DİĞER BULGULAR

Bu bölümde, mali rapor ve tablolara verilen görüş ile ilgili olmayan bulgular yer almaktadır.

#### **BULGU 1: Yemek Yardımına İlişkin Düzenleme Yapılmaması**

Kurumda yemekhane hizmetlerini yürütecek birimin bulunmadığı, yemek yardımı miktarının Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurul onayı ile belirlenmediği, personel için yemek yardımı yapılmadığı, yemek hizmetinden yararlanan personelden katkı alınmadığı, yemeğin her yıl ihale yapılmak suretiyle hizmet alımı şeklinde temin edildiği görülmüştür.

5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'un "Personelin atanma şartları ve statüsü" başlıklı 24'üncü maddesinin 7'nci fıkrasında; "*Kurum personeli, emeklilik ve sosyal güvenlik yönünden 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal*

*Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabidir. ...”*,

27/6/1989 tarih ve 375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Ek 11'inci maddesinin (Ek: 11/10/2011-KHK-666/1 md.),

c bendinde; *“(Değişik: 12/7/2013-6495/73 md.) ... Mesleki Yeterlilik Kurumu kadro ve pozisyonlarına ilk defa veya yeniden atanan genel müdür, genel sekreter, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcısı unvanlı personel ile uzman unvanlı meslek personeline, ilgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı; genel müdür ve genel sekreterler için bakanlık genel müdürü, genel müdür yardımcısı ve genel sekreter yardımcıları için bakanlık genel müdür yardımcısı, uzman unvanlı meslek personeli için Başbakanlık uzmanlarına mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez.”*,

ç bendinde; *“(Değişik: 12/7/2013-6495/73 md.) (b) ve (c) bentlerinde yer alan idarelerde istihdam edilen personelden anılan bentlerde emsali belirlenmemiş olan personele, ilgili mevzuatı uyarınca ödenen her türlü maaş, aylık, ücret, ek ücret, prim, zam, tazminat, ikramiye, fazla çalışma ücreti, kâr payı ve her ne ad altında olursa olsun yapılan diğer ödemeler ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemelerin bir aylık toplam net tutarı, Cumhurbaşkanınca belirlenecek emsali Devlet memuruna ilgili mevzuatında kadrosuna bağlı olarak malî haklar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin bir aylık toplam net tutarını geçemez. Emsal alınacak memur unvanlarının tespitinde, kadro veya pozisyon unvanları ile ifa ettikleri görevler itibarıyla 657 sayılı Kanuna göre girebilecekleri sınıflardaki aynı veya benzer görevlerin aynı veya benzer kadro, unvan veya derecesi dikkate alınır.”*

Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliği'nin "Yemek yardımı" başlıklı

24'üncü maddesinde;

*“(1) Kurumda çalışan personele, çalıştığı günlerde bir öğün yemek yardımı yapılır.*

*(2) Yemek yardımının miktarı Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurul onayı ile her yıl belirlenir. Bu miktarı aşan kısım yemek yardımından yararlanmak isteyen personel tarafından karşılanır.”*

Kurum adına: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile işçiler adına Türkiye Kooperatif, Ticaret, Eğitim ve Büro İşçileri Sendikası (Tez Koop-İş) arasında düzenlenen toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulu Kararı ile kabul edilen "Yemek Bedeli" başlıklı 24'üncü maddesinde; *“İşveren, üyelerine Çalıştıkları her gün için doyurucu öğle yemeği verir. Yemek verilmediği hallerde fiilen çalışılan günler için yemek bedeli ödenir. ...”*

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Toplu İş Sözleşmesi ve Çerçeve Sözleşmenin İçeriği" başlıklı 33'üncü maddesinin 5'inci fıkrasında; *"Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez."*,

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "Kesin Hükümsüzlük" başlıklı 27'nci maddesinde; *"Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür..."*,

denilmektedir.

Belirtilen mevzuat hükümlerinden de anlaşılacağı üzere Kurum personeli 5544 sayılı Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu uyarınca işçi statüsünde bulunmakla birlikte özlük hakları bakımından sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemeler de dahil olmak üzere 375 sayılı Kararname uyarınca sınırlamaya tabi tutulmuştur. Personelin özlük hakları anılan Kararname'nin c bendinde belirtilen emsal personel, Kararname'nin ç bendi ile ilgili olarak da konu ile ilgili olarak çıkarılan ve 05.12.2012 tarih ve 28488 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2012/3739 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda belirtilen emsal personele yapılan ödemeler ile sınırlandırılmıştır.

Dolayısıyla Kurum personeline öğle yemeği verilmesi ile ilgili olarak toplu iş sözleşmesinde bulunan hükmün 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de belirlenen sınırlar içinde yani emsal personeli geçmeyecek şekilde uygulanması gerekmektedir.

Uygulamada, Kurumda yemekhane hizmetlerini yürütecek birimin bulunmadığı, personel için yemek yardımı yapılmadığı, yemek servisinden yararlanan personelden katkı alınmadığı, yemeğin her yıl ihale yapılmak suretiyle hizmet alımı şeklinde temin edildiği bu suretle de anılan Kararname ile Kurum personeli için getirilen sınırlamaya uyulmadığı tespit edilmiştir.

Kamu İdaresi cevabında; Kurumda istihdam edilen personelin tamamının işçi statüsünde olduğu, 1 Ocak 2024 tarihinden itibaren personele verilecek öğle yemeği hizmetinde 2021/4958 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile belirlenen emsali devlet memurları gibi katkı payı alınarak yararlandırılmasına başlanacağı ve Buna ilişkin Genel Kurul ve Yönetim Kurulu kararlarının Ekim ayında gerçekleştirilecek Genel Kurul'da gündeme alınacağı ifade edilmiştir.

Bu itibarla, Kurumda yemekhane hizmetlerini yürütecek birimin oluşturularak sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılan bütün ayni ve nakdî ödemeler de dahil olmak üzere 375 nolu Kararname'de öngörülen sınırlamalar doğrultusunda ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliği'ne uygun olarak emsal personeli geçmeyecek şekilde yemek yardımı miktarının her yıl Yönetim Kurulunun kararı ve Genel Kurulun onayı ile belirlenmesi, belirlenen miktarı aşan yemek maliyetinin ise yemek hizmetinden faydalanan personel tarafından karşılanması gerekmektedir.

## **BULGU 2: İşçilerin Kanunda Belirtilen Yıllık İzinlerinin Kullandırılmaması**

İzin bakımından İş Kanunu'na tabi olarak çalışan Kurum personelinden bazılarının yıllık izinlerini kullanmadığı, izinlerin yıllar itibariyle biriktiği, Kurumun ise söz konusu yıllık izinleri yetkisi dahilinde, Anayasa'da yer alan dinlenme hakkı doğrultusunda ve İş Kanunu'nun öngördüğü şekilde kullandırmadığı görülmüştür.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50'nci maddesinde; Dinlenmenin, çalışanların hakkı olduğu, Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzin Süreleri" başlıklı 53'üncü maddesinde özetle; en az bir yıl çalışmış olan işçilere işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de içinde olmak üzere yıllık ücretli izin verileceği belirtildikten sonra hizmet süresi dikkate alınarak işçilere verilecek yıllık asgari ücretli izin süreleri tespit edilmiş ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Aynı Kanun'un 59'uncu maddesinde, iş akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden

kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği belirtilmiş olup 103'üncü maddesinde de yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık durumunda işverene bu durumda olan her işçi için idari para cezası verilmesi öngörülmüştür. İş Kanunu'nun 60'ıncı maddesine istinaden çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de yıllık izinlerin kullanımı ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Personel Yönetmeliği'nin "İzin" başlıklı 21'inci maddesinde;

*"(1) Personele yıllık, hastalık, mazeret ve ücretsiz izinleri 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili mevzuatı hükümlerine göre kullanılır. ...*

*(3) Yıllık izinler, iş durumu ve personelin talepleri de dikkate alınmak suretiyle; Başkanın oluru ile kullanılır.*

*(4) Personelin, yıllık ücretli izinlerini, hak edildiği tarihten itibaren bir yıl içinde ve bütçe yılı aşılmamak suretiyle kullanması esastır. Kurum bu esas dahilinde personele resen izin kullandırabilir."*

denilmektedir.

Uygulamada, izin bakımından İş Kanunu'na tabi olarak çalışan Kurum personelinin bazılarının İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde yer alan "İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. ..." şeklindeki düzenlemenin de etkisiyle izinlerini kullanmadığı, Kurumun ise söz konusu yıllık izinleri yetkisi dahilinde dinlenme hakkı doğrultusunda kullandırmadığı anlaşılmaktadır. Ancak İş Kanunu'nda yer alan söz konusu düzenleme, işçinin yıllık izin kullanıp kullanmamasına ilişkin bir esneklik olarak değil, izin kullanılmadan iş akdinin feshedilmiş olması durumlarında, işçinin mağduriyetinin önlenmesi olarak değerlendirilmektedir. Diğer taraftan yıl boyunca çalışan bir işçinin dinlenmesi hem kendi sağlığı hem de iş güvenliği açısından önem arz etmektedir.

Kamu İdaresi cevabında, söz konusu ücretli izinlerin personele kullandırılmasına yönelik düzenlemenin yapıldığı ifade edilmiştir.

Bu itibarla, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda yıllar itibariyle hak kazanılıp da kullanılmayan yıllık izinlerin izin ücreti şeklinde toplu ödemeye dönüştürülmesi sonucu mali külfetlerle karşılaşılmasını da teminen Kurumun işçi statüsündeki çalışanlarının yıllık izinlerini Anayasa'da yer alan dinlenme hakkı doğrultusunda ve İş Kanunu'nun öngördüğü şekilde kullandırması gerekmektedir.

T.C. SAYIşTAY BAşKANLIğI  
06520 Balgat / ANKARA  
Tel: 0 312 295 30 00; Faks: 0 312 295 48 00  
e-posta: sayistay@sayistay.gov.tr  
<https://www.sayistay.gov.tr>



## 8. EKLER

### EK-1: BULGULARA İLİŞKİN İZLEME TABLOSU

Önceki Yıl/Yıllar Sayıştay Denetim Raporuna İlişkin İzleme Tablosu			
Bulgu Adı	Yıl/ Yıllar	İdare Tarafından Yapılan İşlem	Açıklama
Yemek Yardımına İlişkin Düzenleme Yapılmaması ve Üst Limit Esas Alınarak Belirlenen Personel Ücretlerinin Katkı Alınmadan Yemek Hizmeti Verilmek Suretiyle Aşılması	2020	Yerine Getirilmedi	Denetim yılı içinde düzeltici işlem yapılmamıştır. Bu nedenle Raporun "Diğer Bulgular" bölümüne alınmıştır.