USUL VE ESAS

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ EMEKLİLİK YAŞ HADDİNİ DOLDURMUŞ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN SÖZLEŞMELİ OLARAK ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

BİRİNCİ BÖLÜM
Başlangıç Hükümleri

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Usul ve Esasların amacı, Karadeniz Teknik Üniversitesinde emeklilik yaş haddini doldurmuş öğretim üyelerinin sözleşmeli olarak çalıştırılmasına ilişkin uygulama esaslarını belirlemektir.

Dayanak

MADDE 2- (1) **(Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Bu Usul ve Esaslar, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 7592 sayılı Kanun ile değişik 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasına ve Yükseköğretim Kurulunun yürürlükteki Yükseköğretim Kurumlarında Emeklilik Yaş Haddini Doldurmuş Öğretim Üyelerinin Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslarına dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM
Sözleşmeli Çalışma

Başvuru ve kabul şartları

MADDE 3- (1) **(Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Sözleşmeli olarak çalışmak isteyen öğretim üyeleri, yaş haddini doldurmadan en az üç ay önce kadrolarının bulunduğu bölüm başkanlığına, dekanlığa veya enstitü/yüksekokul/meslek yüksekokulu müdürlüğüne başvurur. Hâlihazırda sözleşmeli çalışan öğretim üyelerinin sözleşme yenileme talepleri de aynı değerlendirme ve görüş sürecine tabi tutulur.

(2) **(Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Sözleşmeli çalışma ve sözleşme yenileme talepleri hakkında ilgili fakülte/enstitü/yüksekokul/meslek yüksekokulu yönetim kurulu tarafından, bu Usul ve Esasların ekinde yer alan "Öğretim Üyesi Sözleşmeli Çalışma Talebi Değerlendirme Raporu" (Ek-1) düzenlenir. Raporda akademik birimin norm kadro durumu, öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı, doktora ve dengi programlardan mezun sayısı, üniversitenin eğitim-öğretim dışında yürüttüğü hizmetler, ilgilinin bilimsel çalışma ve yayın performansı, ilgilinin hâlihazırda yürüttüğü lisansüstü danışmanlık faaliyetleri ve araştırma-geliştirme projeleri ile topluma katkı etkinlikleri somut veri ve belgelerle değerlendirilir. Akademik performans ve hizmet ihtiyacına ilişkin gerekçelendirmede, ilk defa sözleşmeli çalışma başvuruları için 4 üncü, sözleşme yenileme başvuruları için 5 inci maddede yer alan akademik göstergeler esas alınır. Bu göstergelerin karşılanma durumu, öğretim üyesinin akademik birikimi, bilimsel katkıları, yürüttüğü hizmetler ve birimin ihtiyaçlarıyla birlikte değerlendirilerek raporda somut ve gerekçeli biçimde ortaya konulur. Akademik göstergeler tek başına kabul veya ret şartı olarak değerlendirilmez; varsa özel durumlar ve Sözleşmeli Çalışma Talebi Değerlendirme Raporunda belirtilen diğer hususlar da dikkate alınarak bütüncül bir değerlendirme yapılır.

(3) **(Ek: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** İlgili birim yönetim kurulu, değerlendirme raporunu ve olumlu veya olumsuz gerekçeli görüşünü Rektörlüğe iletir. Rektörlük, raporu ve ilgili kurul kararlarını Üniversite Yönetim Kurulunun değerlendirmesine sunar. Üniversite Yönetim

Kurulunun gerekçeli olumlu veya olumsuz görüşü alındıktan sonra başvuru dosyası, değerlendirme raporu ve kurul kararları Rektörlük tarafından Yükseköğretim Kuruluna gönderilir. Sözleşmeli çalıştırma talebi, Yükseköğretim Yürütme Kurulunca karara bağlanır.

(4) **(Ek: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Özel Durumlar; Üniversite Yönetim Kurulu, öğretim üyesinin başvurusunu değerlendirerek aşağıdaki durumları tespit ettiği takdirde, bunu gerekçesinde ayrıca ifade eder;ulslar

a) İlgili alanın, üniversite kadrolarında doldurulması zor olan bir alan olması.

b) Kadro ilanı yapılmış olmasına rağmen başvuru alınamaması.

c) İlgili alanın, üniversitenin stratejik önceliklerinden biri olarak belirlenmiş olması ve kurumsal ihtiyaçlar doğrultusunda kritik önem taşıması.

İlk defa sözleşmeli olarak çalışmak için akademik değerlendirmede dikkate alınacak kriterler

MADDE 4– (1) (Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato) İlk defa sözleşmeli çalışma talebinde bulunan öğretim üyesinin akademik yeterliliği ve birimin hizmet ihtiyacı, 3 üncü maddede belirtilen Sözleşmeli Çalışma Talebi Değerlendirme Raporunda somut ve gerekçeli biçimde değerlendirilir. Bu değerlendirmede, öğretim üyesinin akademik birikimi ve bilimsel katkılarının ortaya konulması amacıyla aşağıda belirtilen akademik göstergeler esas alınır. Söz konusu göstergeler, başvuru veya sözleşmeli çalışma talebinin uygun görülmesi bakımından tek başına zorunlu şart niteliğinde olmayıp akademik yeterlilik ve birimin hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilerek gerekçeli bir sonuca ulaşılır.

A) Akademik Faaliyetler: Son beş yıl içinde aşağıda belirtilen faaliyetler, öğretim üyesinin akademik yeterliliğinin değerlendirilmesinde esas alınacak göstergeler arasında yer alır.

1) Avrupa Birliği Çerçeve Programları, COST, Uluslararası ikili veya çoklu işbirliği araştırma projeleri, diğer uluslararası kuruluşlar (Dünya Bankası, Avrupa Konseyi ve benzeri özel ve resmi kuruluşlar) ile proje bazlı Erasmus, Mundus, LDV programları tarafından desteklenmiş Ar-Ge niteliğindeki projelerde koordinatör/yürütücü veya kurum yürütücüsü/temsilcisi olarak görev almış olmak.

2) Tescilli bir uluslararası patent sahibi olarak ilgili alana yenilikçi bir katkı sağlamış olmak.

3) TÜBİTAK Bilim, TÜBİTAK Özel, TÜBA Akademi ödülünü almış olmak.

4) WoS veri tabanında 25'ten büyük h indeksi değerine sahip olmak.

5) Başvurunun ilk günü itibarıyla son beş yılın herhangi bir yılında Thomson Reuters tarafından yayımlanan "En Fazla Atıf Alan Araştırmacılar Listesi"nde bulunmak.

B) Akademik Performans: Adayın görevli olduğu bilim alanındaki akademik performansının değerlendirilmesinde, son üç yıl içerisinde KTÜ Öğretim Üyeliğine Atanma ve Yükseltilme Yönergesinde profesör kadrosuna atanmak için öngörülen 1(a) ve 1(b) bentlerindeki makale şartlarını yeniden sağlama durumu, akademik yeterliliğin ortaya konulmasında esas alınacak göstergeler arasında yer alır.

C) Klinik Hizmet Sunan Akademik Birimlerde Hizmet İhtiyacının Değerlendirilmesi: Tıp Fakültesi ve Diş Hekimliği Fakültesi bünyesindeki klinik hizmet sunan birimlerde, yaş haddi nedeniyle emekliye ayrılacak öğretim üyelerinin hizmetine duyulan ihtiyaç ayrıntılı olarak değerlendirilir. Bu değerlendirmede, öğretim üyesinin son yıllardaki fakülte eğitimine ve sağlık hizmetlerine katkıları dikkate alınır. İlgili bilim/anabilim dalı/bölüm ile dekanlık tarafından, öğretim üyesinin akademik ve klinik hizmetlere katkıları ile birimin hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilerek somut verilere dayalı, gerekçeli ve ayrıntılı görüş sunulur.

Sözleşme yenilemek için akademik değerlendirmede dikkate alınacak kriterler

MADDE 5– (1) (Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato) Sözleşme yenileme talebinde bulunan öğretim üyesinin akademik performansı, yürüttüğü hizmetlere katkısı ve birimin hizmet ihtiyacı, 3 üncü maddede belirtilen Sözleşmeli Çalışma Talebi Değerlendirme Raporunda somut ve gerekçeli biçimde değerlendirilir. Bu değerlendirmede, öğretim üyesinin akademik faaliyetleri, bilimsel katkıları ve klinik hizmet sunulan alanlarda hizmet üretimine katkılarının ortaya konulması amacıyla aşağıda belirtilen göstergeler esas alınır. Söz konusu göstergeler, sözleşme yenileme talebinin uygun görülmesi bakımından tek başına zorunlu şart niteliğinde olmayıp akademik performans, hizmete katkı ve birimin hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilerek gerekçeli bir sonuca ulaşılır.

a) Akademik Yayın ve Proje Katılımı: Aşağıda belirtilen faaliyetler, öğretim üyesinin akademik performansının değerlendirilmesinde esas alınacak göstergeler arasında yer alır.

1) Mevcut sözleşmenin başladığı tarihten itibaren geçen son iki yıl içinde, en fazla atıf alan %25'lik dilimde/Q1'de bulunan dergide bir makale kabul edilmiş veya yayımlanmış olması.

2) Son iki yıl içinde, Avrupa Birliği Çerçeve Programları, COST, uluslararası ikili/çoklu iş birliği araştırma projeleri, diğer uluslararası kuruluşlar (Dünya Bankası, Avrupa Konseyi ve benzeri özel ve resmî kuruluşlar) ile proje bazlı Mevlana ve Erasmus, Mundus, LDV programları tarafından desteklenmiş Ar-Ge niteliğindeki projelerde aktif görev almış olması.

b) Klinik Performans: Klinik hizmet sunulan tıp ve diş hekimliği alanlarında, öğretim üyesinin bir önceki sözleşmede belirtilen hizmet üretimine katkılarının (hasta muayene, poliklinik veya ameliyat sayıları) gerçekleştirilme durumu, klinik performansın değerlendirilmesinde esas alınacak göstergeler arasında yer alır.

Sözleşme ücretleri

MADDE 6- (1) **(Değişiklik: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Sözleşmeli öğretim üyelerinin sözleşme ücretleri ve diğer mali ve özlük hakları, 2547 sayılı Kanun'un değişik 30 uncu maddesi ile Yükseköğretim Kurulunun yürürlükteki Usul ve Esaslarının mali haklara ilişkin hükümlerine göre belirlenir. Hâlihazırda sözleşmeli çalıştırılanların kanun değişikliğiyle getirilen ilave mali ve özlük hakları, ilgili düzenlemelerin yürürlük tarihlerinden itibaren uygulanır.

Sözleşme süresi

MADDE 7- (1) **(Ek: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Sözleşmeli olarak çalıştırılmasına karar verilen öğretim üyeleri, emeklilik yaş haddini doldurdukları tarihten itibaren ikişer yıllık sürelerle sözleşmeli çalıştırılabilir. Sözleşmeler aynı usulle, yetmiş beş yaşın doldurulduğu tarihi geçmemek üzere ikişer yıllık sürelerle uzatılabilir. Yetmiş beş yaşını doldurmasına iki yıldan az kalanların sözleşmeleri bu tarihe kadar yapılabilir veya uzatılabilir. Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması hâlinde sözleşme, üst düzenlemede öngörülen şekilde feshedilmiş sayılır.

İdari görev yasağı

MADDE 8- (1) Sözleşmeli olarak çalıştırılan öğretim üyeleri idari görev üstlenemezler. Senato üyesi olamazlar, fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu, bölüm ve anabilim dalı kurulları ile fakülte, enstitü, yüksekokul, meslek yüksekokulu yönetim kurullarında görev yapamazlar ve bu görevlere seçilecek üyeler için oy kullanamazlar.

Hak, görev ve sorumluluklar

MADDE 9- (1) Sözleşmeli öğretim üyeleri hakkında kadrolu öğretim üyelerinin tabi olduğu izin hakları, yasaklar ve ödev sorumlulukları ile disipline ilişkin hükümler uygulanır.

(2) Sözleşmeli olarak çalıştırılan öğretim üyeleri; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 40 ıncı maddesinin (b) fıkrası uyarınca görevlendirilemezler, üç ay ve daha uzun süreli olarak Üniversite dışında görevlendirilemezler.

Değerlendirme Raporu

MADDE 10- (1) **(Ek: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Bu Usul ve Esasların eki olan Ek-1 Sözleşmeli Çalışma Talebi Değerlendirme Raporu, ilk defa sözleşmeli çalışma ve sözleşme yenileme başvurularında kullanılır. Raporun hazırlanmasında, 4 ve 5 inci maddelerde belirtilen akademik göstergeler esas alınarak öğretim üyesinin akademik performansı, bilimsel katkıları, yürüttüğü hizmetler ve birimin hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilir. Akademik göstergelerin karşılanma durumu somut bilgi ve belgelerle ortaya konulur. Bu göstergeler tek başına kabul veya ret şartı olarak değerlendirilmez; varsa özel durumlar da dikkate alınarak ilgili birim yönetim kurulunun olumlu veya olumsuz görüşü gerekçeleriyle birlikte raporda belirtilir. Üniversite Yönetim Kurulunun gerekçeli görüşü ayrı kararla oluşturulur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
Çeşitli ve Son Hükümler

Geçiş hükümleri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) **(Ek: 09.11.2026 tarih ve 368 sayılı Senato)** Bu değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmeli çalışmakta olan öğretim üyelerinin devam eden sözleşmeleri ve yenileme talepleri, 7592 sayılı Kanun, Yükseköğretim Kurulunun yürürlükteki Usul ve Esasları ve 14.08.2026 tarihli yazısındaki geçiş hükümleri dikkate alınarak değerlendirilir. Mali ve özlük haklarının uygulanmasında üst düzenlemelerde belirlenen yürürlük tarihleri esas alınır.

Yürürlük

MADDE 11- (1) Bu Usul ve Esaslar, Üniversite Senatosunda kabul edildiği tarihte yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12- (1) Bu Usul ve Esasları Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörü yürütür.

EK-1: Değerlendirme Rapor Formatı Örneği

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRETİM ÜYESİ SÖZLEŞMELİ ÇALIŞMA TALEBİ
DEĞERLENDİRME RAPORU

Dayanak: 2547 sayılı Kanun m. 30/2, Yükseköğretim Kurumlarında Emeklilik Yaş Haddini Doldurmuş Öğretim Üyelerinin Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar ve Karadeniz Teknik Üniversitesi Emeklilik Yaş Haddini Doldurmuş Öğretim Üyelerinin Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmasına İlişkin Usul ve Esaslar (3, 4, 5 ve 10 uncu maddeleri).

1. Başvuru ve Öğretim Üyesi Bilgileri

Başvuru türü	☐ İlk defa sözleşmeli çalışma ☐ Sözleşme yenileme
Adı soyadı / unvanı	
Fakülte / birim	
Bölüm / anabilim dalı	
Yaş haddini doldurma tarihi	
Başvuru tarihi	

2. Akademik Performansın Değerlendirilmesi

İlk başvurularda 4'üncü, yenilemelerde 5'inci maddede yer alan akademik göstergelerin karşılanma durumu; yayınlar, projeler, patent/ödül ve diğer bilimsel katkılar çerçevesinde özetlenir. Göstergeler tek başına kabul veya ret şartı değildir.

Akademik göstergelere ilişkin tespitler ve dayanak belgeler:

.....

.....

.....

3. Birimin Hizmet İhtiyacı ve Öğretim Üyesinin Katkıları

Norm kadro, öğretim üyesi başına öğrenci sayısı, doktora mezunları, eğitim-öğretim ve lisansüstü danışmanlık, araştırma-geliştirme ve toplumsal katkı faaliyetleri birlikte değerlendirilir. Klinik birimlerde sağlık hizmeti katkıları ve hizmet ihtiyacı ayrıca belirtilir.

Somut veriler ve hizmet ihtiyacına ilişkin gerekçe:

.....

.....

.....

4. Özel Durumlar (Varsa)

☐ Kadro temininde güçlük ☐ İlanlara başvuru olmaması ☐ Stratejik/kritik ihtiyaç ☐ Yok

Varsa gerekçe ve destekleyici bilgi/belgeler: .....

5. Bütüncül Değerlendirme ve Yönetim Kurulu Görüşü

Akademik göstergeler, öğretim üyesinin katkıları ve birimin hizmet ihtiyacı birlikte değerlendirilerek sonuç gerekçelendirilir. Göstergelerin karşılanmaması tek başına otomatik ret nedeni sayılmaz.

Gerekçeli değerlendirme:

.....

.....

.....

İlgili Birim Yönetim Kurulu görüşü: ☐ **Olumlu** ☐ **Olumsuz**

Toplantı tarihi: .... / .... / .....

Karar sayısı: .....

Not: Bu form, ilgili birim yönetim kurulunun değerlendirme raporu için önerilen sade bir şablondur. Üniversite yönetim kurulunun gerekçeli olumlu/olumsuz görüşü ve Yükseköğretim Yürütme Kurulunun nihai kararı ayrı aşamalardır.