

SAYIŞTAY KARARLARI

- **Temyiz Kurulu Kararları**

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 30.11.2010

No : 32255

*B*irinci dereceden uzman unvanlı kadrolara atanarlara bu kadrolarda bulundukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılacağı hk.

Duruşma talebinde bulunan dilekçi ile Sayıştay Savcı Vekilinin sözlü açıklamalarının dinlenmesinden ve dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra gereği görüldü;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Göstergeler" başlıklı 43'üncü maddesinin (B) bendinde; " Ek Gösterge: Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır. II sayılı cetvelde yer alan unvanlarda değişiklik yapmaya ve yeni unvanlar ilave etmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz. Kurumların 1, 2, 3 ve 4 üncü dereceli kadrolarına atanarlara uygulanacak ek göstergeler, ilgililerin daha önce bulunmuş oldukları kariyerleri ile ilgili sınıf veya ekli I sayılı Cetvelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (g) bölümünde belirtilen görevlerde kazanılmış hak aylık derecelerine göre alabilecekleri ek göstergelerden düşük olamaz.

Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkan ve üyelikleri, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkan ve Üyelikleri, Müşavir ve 1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolara atanarlara bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılır." denilmektedir.

Buna göre, söz konusu 43. maddenin (B) bendinin 2. fıkrasında yer alan, "Bu ek göstergeler, ilgililerin belirtilen sınıf ve görevlerde buldukları

sürece ödemelere esas alınıp, terfi bakımından kazanılmış hak sayılmaz” hükmüne bir istisna getirilerek, 1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolara atananlara bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılmasına imkan sağlanmış olmakla birlikte, bulunulan en yüksek ek göstergeli sınıf ve görevin 1. dereceli uzmanlık görevinden bir önceki görev olacağına dair herhangi bir hüküm de bulunmamaktadır.

657 sayılı Kanun'un Ek 26'ncı maddesinde ise, “Bu Kanuna ekli IV sayılı Cetvelde unvanları yazılı görevlerde bulunanlara hizalarında gösterilen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda makam tazminatı ödenir. Makam tazminatı damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve ödemelerde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır.” denilmekte olup Kanun'a ekli IV sayılı Makam Tazminatı Cetveli'nin 4'üncü sırasının (b) bendinde; 1, 2, 3 ve 4. sıralarda yazılı görevlerde fiilen altı ay çalıştıktan sonra bu Kanunun 43 üncü maddesinin (B) bendinin üçüncü paragrafında belirtilen kadro ve görevlere atananlara 4.500 gösterge rakamı üzerinden makam tazminatı ödeneceği hükme bağlanmıştır.

17.08.1995 tarih ve 22377 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 141 seri no.lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği'nin 5'inci maddesinde;

“562 sayılı KHK ile değişik IV Sayılı Makam Tazminatı Cetveli'nde sayılan görevlerde en az fiilen 6 ay bulduktan sonra makam tazminatı öngörülmeleyen bir göreve atanarak bir süre sonra 657 sayılı Kanun'un 43/B maddesinin üçüncü paragrafında belirtilen görevlere atananlar da Makam tazminatından yararlanacaklardır.” denilmektedir.

Yukarıda belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, IV sayılı Makam Tazminatı Cetveli'nin 3. sırasında yer alan Genel Müdürlük görevinde fiilen altı ay çalıştıktan sonra makam tazminatı öngörülmeleyen bir göreve atanarak bir süre sonra 1. dereceden Uzman kadrosuna atananların 4.500 gösterge rakamı üzerinden makam tazminatı almaları gerekmektedir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1'inci maddesinin (C) bendinin 1'inci sırasında, 7.000'den daha düşük göstergeler üzerinden makam veya yüksek hakimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlara, 15.000 gösterge rakamını geçmemek üzere Bakanlar Kurulunca tespit edilecek gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile

çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödeneceği belirlenmiştir. Bu hüküm uyarınca çıkarılan 10.01.2002 tarih ve 2002/3546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 1'inci maddesinde;

“15/1/2002 - 14/7/2002 tarihleri arasında geçerli olmak üzere, aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan personelden; makam veya yüksek hakimlik tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlardan, makam veya yüksek hakimlik tazminatı gösterge rakamları;

6.000 olanlara 9.000,

5.500 - 4.500 olanlara 7.000,

4.000 ve daha az olanlara 6.000

gösterge rakamının, almakta oldukları makam veya yüksek hakimlik tazminatı gösterge rakamlarına ilave edilmesi suretiyle bulunan gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödenir.” denilmekte olup 05.07.2002 tarih ve 2002/4382 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 4 ve 5'inci maddeleri ile de 10.01.2002 tarih ve 2002/3546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yer alan görev tazminatının ödenmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasına 15.07.2002 tarihinden itibaren devam olunacağı belirtilmiştir.

Buna göre, aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre almakta olan personelden makam tazminatı öngörülen kadrolara atanmış olanlardan, makam tazminatı gösterge rakamı 4500 olanlara 11.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucunda bulunacak miktarda görev tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

657 sayılı Kanun'un “Memurluktan Çekilenlerin Yeniden Atanmaları” başlıklı 92'nci maddesinde;

“İki defadan fazla olmamak üzere memurluktan kendi istekleriyle çekilenlerden veya bu Kanun hükümlerine göre çekilmiş sayılanlardan tekrar memurluğa dönmek isteyenler, ayrıldıkları sınıfta boş kadro bulunmak ve bu sınıfın niteliklerini taşımak şartıyla ayrıldıkları tarihte almakta oldukları aylık derecesine eşit bir derecenin aynı kademesine veya 71 inci madde

hükümlerine uyulmak suretiyle diğer bir sınıfta eşit derecedeki kadrolara atanabilirler.

657 sayılı Kanuna tabi olmayan personelden kendi istekleri ile görevinden çekilmiş olanlar, boş kadro bulunmak ve gireceği sınıfın niteliklerini taşımak kaydı ile bu Kanuna tabi kurumlardaki memuriyetlere atanabilirler.

Yasama görevinde veya bakan olarak geçirilen her yıl bir kademe ilerlemesi ve her iki yıl bir derece yükselmesine esas olacak şekilde değerlendirilir.” denilmektedir.

Bu çerçevede; Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Teşkilatlanma ve Destekleme Genel Müdürlüğü'nde 8 ay 5 gün Genel Müdür olarak görev yaptıktan sonra sırasıyla 20.06.1994 tarihinde APK Uzmanlığına; 12.12.1994 tarihinde Özel Kalem Müdürlüğüne; 12.01.1995 tarihinde ise tekrar APK Uzmanlığına atandıktan sonra bu görevde iken 01.09.1995 tarihinde istifa ederek memuriyetten ayrılan ve 01.12.2004 tarihinde birinci dereceli uzman kadrosuna açıktan atanan 'e 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43'üncü maddesinin (B) bendinin 3'üncü fıkrasında yer alan “1'inci dereceden uzman unvanlı kadrolara atananlara bu kadrolarda buldukları sürece daha önce almış oldukları en yüksek ek gösterge üzerinden ödeme yapılır.” hükmü gereği 6400 Ek Gösterge; 141 seri nolu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliği 5'inci maddesi ve 657 sayılı Kanun'a ekli IV sayılı Makam Tazminatı Cetveli'nin 4'üncü sırasının (b) bendi gereği 4500 gösterge rakamı üzerinden Makam Tazminatı ve buna bağlı olarak da 11.500 gösterge rakamı üzerinden Görev Tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Bu itibarla, dilekçi iddialarının kabulü ile, 895 sayılı ilamın 1. maddesi ile-TL'ye ilişkin olarak verilen tazmin hükmünün KALDIRILMASINA,

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 30.11.2010

No : 32355

Toplu İş Sözleşmesi uyarınca akdi tatil olarak düşünülmesi gereken Cumartesi günü yapılan fazla çalışmaların Sözleşmenin ilgili maddesi gereği normal çalışma ücretlerinin % 100 fazlası olarak ücretlendirilmesi gerektiği hk.

Duruşma talebinde bulunan dilekçi Vekili Avukat ile Sayıştay Savcı Vekilinin sözlü açıklamalarının dinlenmesinden ve dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra gereği görüldü;

695 sayılı ilamın 1. maddesi ile Belediyesi ve Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası ile Hizmet-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi uyarınca Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olarak belirlenmesi ve fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma ücretlerinin normal çalışma ücretinin % 100 fazlası olarak belirlenmesi sonucu Temizlik İşleri Müdürlüğü bünyesinde çalışan işçilere Cumartesi günleri yapılan çalışmaların karşılığının normal çalışma ücretlerinin % 100 fazlası olarak ödenmesi nedeniyle- TL'ye tazmin hükmü verilmiştir.

Rapor dosyası ve ekli belgelerin incelenmesi neticesinde; Belediyesi ve Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası ile Hizmet-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 46'ncı maddesi ile Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olarak belirlendiği ve hafta tatilinde çalıştırılacak işçilere çalıştıkları her gün için yevmiyelerine ilave iki yevmiye ödeneceğinin kararlaştırıldığı; ayrıca, Toplu İş Sözleşmesinin 47'nci maddesi ile de fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma için ödenecek ücretin normal çalışma ücretinin % 100 fazlası olarak belirlendiği; buna göre Cumartesi günleri çalıştırılan işçilere çalıştıkları her saat başına normal çalışma ücretlerinin % 100 fazlasının ödendiği görülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Saklı Haklar" başlıklı 45 inci maddesinde; "Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve

genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.” denilmektedir.

Aynı Kanun’un “Hafta Tatili Ücreti” başlıklı 46’ncı maddesinde ise, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği hükme bağlanmış olup, çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretinin tam olarak ödeneceği belirtilmiştir.

..... Belediyesi ve Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası ile Hizmet-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 46’ncı maddesinde; “Ulusal Bayram, genel tatil ve hafta tatillerinde işçilerin dinlendirilmesi esastır. Hafta tatili Cumartesi ve Pazar günüdür. Ancak onayı alınarak çalıştırılacak işçilerin, çalıştırıldıkları her gün için yevmiyelerine ilave iki yevmiye ödenir.” denilerek Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili olarak belirlenmiştir.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 3 üncü maddesinde; “Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00’ten itibaren başlar.” denilmektedir. Buna göre, hafta tatilinin Pazar günü olacağı hüküm altına alınmış olmakla birlikte; Cumartesi günü, Toplu İş Sözleşmesinde öngörülen çalışma süresinin haftanın diğer günlerinde doldurulması halinde akdi tatil olarak verilebilir.

4857 sayılı Kanun’un “Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 41 inci maddesinde;

“Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.” hükmü bulunmaktadır.

..... Belediyesi ve Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası ile Hizmet-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi'nin 47 nci maddesinde ise;

“40 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma, kanuni haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır. Fazla sürelerle çalışmalar ile fazla çalışmalar, işçiler arasında hakkaniyet esaslarına göre ve aynı unvandaki işçiler arasından sırayla yaptırılır. Yapılacak her bir saat fazla sürelerle çalışma ile fazla çalışma için ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin % 100 fazlasıdır. Bu çalışmaların karşılığı zamlı ücret yerine aynı artış esasına göre izin ile de karşılanabilir.” hükmü getirilerek fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretleri hakkında 4857 sayılı Kanun'daki hükümlere kıyasla işçiler lehine hükümler getirilmiştir.

Anayasa'nın “Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı” başlıklı 53 üncü maddesi ışığında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun “Toplu İş Sözleşmesine Konulamayacak Hükümler” başlıklı 5 inci maddesinde; “Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe, genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz.” denilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunu hükümleri kural olarak nispi emredici olmakla birlikte zaman zaman mutlak emredici hükümler de yasada yer almaktadır. Nitekim; 2822 Sayılı Kanunun 5 inci maddesinde Toplu İş Sözleşmesine kanunların emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamayacağı açıkça belirtilmiştir.

Bu kapsamda aksi belirtilmedikçe, iş kanunları ile çalışma şartları konusunda getirilen hükümler mutlak emredici hukuk kuralları olmayıp nispi emredici kurallardır. Hizmet sözleşmeleri ve özellikle de toplu iş sözleşmeleri ile kanun hükmüne nazaran daha çok işçi lehine hükümler getirilmesi halinde, aynı konuda artık kanun hükmü değil; toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır ve söz konusu durumda sözleşmedeki ilgili hükümlerin kanuna aykırılığında söz edilemez. Esasen Anayasa'nın 53. maddesinde kaynağını bulan ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile uygulamaya konulan toplu iş sözleşmesi özerkliği ya da toplu iş sözleşmesiyle düzenleme yapabilme yetkisi denilen kavramların işlevi ve içeriği de budur.

Hal böyle olunca fazla çalışmaya ilişkin yasa hükmünün mutlak emredici nitelikte olduğu söylenemez. Buna göre, fazla sürelerle çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 fazlası, fazla çalışma ücretinin ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 fazlası olduğuna ilişkin yasa hükmü, fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücretlerinin toplu iş sözleşmeleri ile işçiler lehine yükseltilmesi karşısında hukuki bir engel olarak görülmemelidir.

Bu itibarla, Belediyesi ve Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası ile Hizmet-İş Sendikası arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi uyarınca Cumartesi günü akdi tatil olarak düşünüldüğünde, bu günlerde yapılan fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışmaların Toplu İş Sözleşmesinin 47 nci maddesi gereği normal çalışma ücretlerinin % 100 fazlası olarak ücretlendirilmesi gerekeceğinden 695 sayılı ilamın 1. maddesi ile toplam- TL'ye ilişkin olarak verilen tazmin hükmünün KALDIRILMASINA;

TEMYİZ KURULU KARARI

Tarih : 07.12.2010

No : 32395

Büyükşehir Belediyesi'nde genel sekreter, genel sekreter yardımcısı ve başkan danışmanı olarak görev yapan personele, maaşlarına ilave olarak; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı personeline 4077 sayılı "Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun" uyarınca ek ödemede bulunulmasının yasal olmadığı hk.

Dosyada mevcut belgelerin okunup incelenmesinden sonra gereği görüldü:

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun 22. maddesinde;

"PERSONEL İSTİHDAMI

Madde 22 - Büyükşehir belediyesi personeli büyükşehir belediye başkanı tarafından atanır. Personelden müdür ve üstü unvanlı olanlar ilk toplantıda büyükşehir belediye meclisinin bilgisine sunulur.

Genel sekreter, belediye başkanının teklifi üzerine İçişleri Bakanı tarafından atanır. Genel sekreter kadrosuna atananlar, genel idare hizmeti sınıfına dahil bakanlık genel müdürleri, genel sekreter yardımcısı kadrosuna atananlar ise bakanlık bağımsız daire başkanları için ilgili mevzuatında öngörülen tüm haklardan aynen yararlanırlar." denilmektedir.

Yukarıda yer verilen madde hükmünde yer alan; "ilgili mevzuat" ve "haklar" ibarelerinden; üstlenilen görevin özelliği ve hizmet gereği gibi farklı nedenlerle ödemeler öngören mevzuat hükümleri değil, görev yaptığı kurum ne olursa olsun, "genel idare hizmetleri sınıfına dâhil bakanlık genel müdürleri" ve "genel idare hizmetleri sınıfına dâhil bakanlık müstakil daire başkanları" için istisnasız aynı miktar ve orandaki mali hakların (aylık, ek gösterge, taban aylığı, kıdem aylığı, iş güclüğü zammı, temininde güçlük zammı, makam tazminatı, özel hizmet tazminatı, görev tazminatı, denge tazminatı) ödenmesini düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve

4505 sayılı Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun ile 375 ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerin anlaşılması gerekmektedir.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Personeline Yapılacak Ek Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar'ın 2. maddesinde; bu esasların, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatı kadrolarında fiilen çalışan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personeli kapsayacağı, 4./d maddesinde ise, ek ödemenin hak edilmesinde ve ödenmesinde bu esaslarda belirtilen haller dışında, 657 sayılı D.M.K.'nin aylıklara ilişkin hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı personeli için öngörülen ek ödemedan sadece fiilen görev yapan Bakanlık personeli faydalanabilecektir. 5393 sayılı Kanun'un 22. maddesinde yer alan hükmün bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün değildir.

Yukarıda açıklanan sebeplerle; 48 sayılı ilamın 1 maddesi ile; TL'ye ilişkin olarak verilen tazmin hükmünün TASDİKİNE,
karar verildi.