TÜRKİYE KAMU-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN V. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEP METNİ

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM

KAMU İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KAMU PERSONEL REJİMİ

[KAMU İSTİHDAM YAPISI 007](#bookmark4)

Tüm Geçici, Vekil ve Sözleşmeli Personel ile Üniversite Mezunu Kamu İşçileri ... 007

4/C'li Statüden 4/B'li Sözleşmeli Statüye Geçen Personel 010

Süresiz 4/B'li Sözleşmeli Personel 011

Tüm Güvencesiz Sözleşmeli Personelin Kadroya Geçirilmesi İçin Kanun Teklifi .. 013

[PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ 019](#bookmark7)

MÜLAKATA DAYALI ATAMALAR 023

[KAMU GÖREVLİLERİ LEHİNE ÇIKMIŞ MAHKEME KARARLARI 031](#bookmark8)

AYRIMCILIK 032

YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞANLAR 032

[CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNE UYUM AMACIYLA KAMU KURUM VE KURULUŞLARNDA GERÇEKLEŞTİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER 033](#bookmark9)

[Devlet Personel Başkanlığı 037](#bookmark96)

Danışma Mekanizması 037

Yapılanmada Ortaya Çıkan Belirsizlikler 037

1. BÖLÜM

MAAŞ ZAMLARI, MALİ VE SOSYAL HAKLAR

EKONOMİK GELİŞMELER 038

Ekonomik Gelişmeler ve Memur Maaşları 038

Asgari Geçim Sınırındaki Artış ve Memur Maaşları 040

2020 Yılı Maaş Artışı 041

1. Yılı Refah Payı 041
2. Yılı Enflasyon Farkı 042
3. Yılı Maaş Artışı 042

2021 Yılı Refah Payı 042

2021 Yılı Enflasyon Farkı 042

EK GÖSTERGELER 044

Kamu Görevlilerinin Ek Göstergelerine İlişkin Kanun Teklifi 046

KAMU GÖREVLİLERİNİN EMEKLİLİK HAKLARI 060

Özel Hizmet Tazminatının Emekli Aylıklarına Yansıma Oranlarının Değiştirilmesine İlişkin Kanun Teklifi 061

[Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranı Değişiklik Teklifimiz Ne Getiriyor? 061](#bookmark14)

KIDEM AYLIĞI 062

Kıdem Aylığına İlişkin Kanun Teklifi 063

Kıdem aylığı Değişiklik Teklifimiz Ne Getiriyor? 064

Ek Gösterge ve Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranı Değişiklik Tekliflerimiz Bir Bütün Olarak Ne Getiriyor? 064

Tekliflerimizin Hali Hazırda Ek Gösterge Alamayan Yardımcı Hizmetliler,

2200 Ek Gösterge ile 3600 Ek Gösterge Alanlar Açısından

Emekli Maaşına ve İkramiyesine Etkisi 065

VERGİ DİLİMLERİ 065

ÖZEL HİZMET TAZMİNATI 067

EK ÖDEMELER 067

[BAYRAM İKRAMİYESİ 069](#bookmark155)

DÖNER SERMAYE VE FON GELİRLERİ 069

EK DERS ÜCRETLERİNÖBET, İCAP NÖBETİ VE VEKÂLET ÜCRETLERİ 072

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ 073

SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ 074

Aile Yardımı ve Çocuk Parası 074

Doğum Yardımı 074

Ölüm Yardımı 074

Giyecek Yardımı 074

Yiyecek Yardımı 075

Yakacak Yardımı 075

Kira Ödeneği 075

Evlenme Ödeneği 076

Eğitim Ödeneği 076

Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği 076

Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği 076

Tatil Ödeneği 076

Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği 077

TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ 077

HARCIRAH VE GÖREV YOLLUKLARI 077

[TAZMİNATLAR 078](#bookmark15)

[ASKERE GİDEN PERSONEL 079](#bookmark16)

[DOĞUM YAPAN PERSONEL 080](#bookmark17)

1. BÖLÜM KAMU PERSONELİ MEVZUATI İLE SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLAR

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ 081

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin Kanun Teklifi 083

HİZMET SINIFLARI 084

KADRO VE DERECE YÜKSELMESİ 085

Kadrosuzluk Nedeniyle Derece Yükselmesi Yapamayan Memurlar 085

2016 Yılından Sonra Göreve Başlayan Memurlarla Bu Tarih Öncesinde

Çeşitli Nedenlerle İlave Derece Uygulamasından Faydalanmayanlar 086

KALKINMADA ÖNCELİKLİ YÖRELERDE ÇALIŞAN PERSONEL

VE YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATAMALAR 086

Kalkınmada Öncelikli Yörelerde ve Eleman İhtiyacı Duyulan

Yerlerde Çalışan Personel 086

Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ve Aile Birliğinin Sağlanması 088

DİSİPLİN UYGULAMALARI, SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLAR 089

657 Sayılı Kanun'da Öngörülen Disiplin Cezaları ve Yasaklar 089

4688 Sayılı Kanun'da Yapılması Gereken Değişiklikler 093

KAMU GÖREVLİLERİNİN İZİNLERİ 096

İzin Sürelerinin İşgünü Esasına Göre Belirlenmesi ve Yol İzni 096

Radyoaktif Işınlara Maruz Kalan Personelin İzni 096

Analık İzni, Mazeret İzni, Süt İzni ve Engelli Personelin İzinleri 096

Yakınlarına Hastanelerde Günübirlik Refakat Eden Memurlar 096

GEÇİCİ GÖREVLENDİRME 097

SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI 098

Sosyal Devlet İlkesi 098

İntibak 098

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, FİİLİ HİZMET ZAMMI 098

[İSTİSNAİ KADROLAR 099](#bookmark19)

ARAŞTIRMACILAR 100

YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL 100

399 SAYILI KHK UYARINCA ÇALIŞTIRILAN PERSONEL 100

ÖZELLEŞTİRME KAPSAMINDA BULUNAN KURULUŞLARDA

ÇALIŞAN PERSONEL 102

SİVİL MEMURLAR VE KORUMA VE GÜVENLİK PERSONELİ 103

Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Sivil Personel 103

Emniyet Teşkilatında Çalışan Sivil Personel 103

Koruma Güvenlik Personelinin Sorunları Çözülmeli 103

1. BÖLÜM

VERMLİLİK VE ETKİNLİK ARTIRICI KONULAR

KILIK KIYAFET YÖNETMELİĞİ 106

[LOJMAN 106](#bookmark109)

YAŞLILAR İÇİN GÜNDÜZ BAKIM EVLERİ 106

ŞEHİT YAKINLARI, GAZİLER VE TERÖR NEDENİYLE GÖREVİ BAŞINDA HAYATINI KAYBEDEN PERSONEL 106

PERSONELİN VE AİLESİNİN EĞİTİMİ 107

Kamu Görevlilerinin Eğitimi 107

Çocuğu Eğitim Gören Kamu Görevlileri 107

PERSONELİN CAN VE MAL GÜVENLİĞİ 108

Güvenlik Zafiyeti Nedeniyle Kamu Görevlilerinin Ortaya Çıkan Mağduriyetleri . 108

Memurların Şiddet, İsnat ve İftiralara Karşı Korunması 108

[ENGELLİ PERSONEL 109](#bookmark103)

GÖREV TANIMI 109

KAMU HİZMET ARAÇLARI VE BUNLARDAN FAYDALANAN VATANDAŞLARIN KORUNMASI 110

DEPREM VE DOĞAL AFET BÖLGESİNDE GÖREV YAPAN PERSONEL 110

KADIN PERSONEL 110

MOBBING 111

1. BÖLÜM SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU TOPLANTILARI 115

[EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY 116](#bookmark24)

[KATILIMCI DEMOKRASİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ 117](#bookmark25)

1. BÖLÜM KONFEDERASYONUMUZA BAĞLI SENDİKALARIN HİZMET KOLLARINA İLİŞKİN TALEPLERİ

TÜRK EĞİTİM-SEN 119

TÜRK SAĞLIK-SEN 167

TÜRK BÜRO-SEN 181

TÜRK YEREL HİZMET-SEN 255

TÜRK DİYANET VAKIF-SEN 273

TÜRK TARIM ORMAN-SEN 283

TÜRK HABER-SEN 295

TÜRK ENERJİ-SEN 313

TÜRK İMAR-SEN 335

TÜRK ULAŞIM-SEN 347

TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN 355

TÜRK EMEKLİ-SEN 370

1. BÖLÜM KAMU İSTİHDAM POLİTİKALARI VE KAMU PERSONEL REJİMİ

Kamu istihdam yapısı, sade anlaşılır, şeffaf bir yapıya kavuşturulmalı, gü­venceli istihdama dayalı bir sistem içinde liyakat, adalet ve hakkaniyet ilkele­rinin gözetildiği bir personel rejimi benimsenmeli

KAMU İSTİHDAM YAPISI

Kamuda 657 sayılı Kanunun 4-A, 4-B maddeleri ile kadrolu, sözleşmeli, geçici ve vekil gibi adlar altında personel çalıştırılmakta; 5258 sayılı Kanun, 4924 sayılı Kanun, 5393 sayılı Kanun, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararna­me, İdari Hizmet Sözleşmesi kapsamı gibi çok çeşitli statüde personel istih­dam edilmektedir. Aynı kurum içinde aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle; maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen'in uzun yıllar boyunca sözleşmeli personellerimiz adına sürdürdüğü mücadelenin temelinde; sözleşmeli personel çalıştırılması uygu­lamasının uluslararası sözleşmelerde tanımlanarak, ülkelere tavsiye edilen düzgün iş, "decent work" kavramına uygun olmadığı, kamu istihdamına gü­vencesizliği yerleştirdiği, çok başlı bir uygulamanın önünü açtığı ve karmaşık bir istihdam yapısı doğurduğu gerekçeleri yatmaktadır.

Kamu istihdamında yeknesaklığın ve adaletin sağlanabilmesinin yolu, ka­mudaki çok başlı yapıyı sonlandırmaktan ve tüm çalışanların iş güvencesi, sosyal haklar, toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak ve izin haklarını da içe­ren, insanca yaşayabileceği bir ücret aldığı, asli ve süreklilik arz eden kadrolu statüye kavuşturulmasından geçmektedir.

Tüm Geçici, Vekil ve Sözleşmeli Personel ile Üniversite Mezunu Kamu İşçileri Kadroya Geçirilmeli

Kamuda aynı kurum içinde aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mev­zuatın farklı olması nedeniyle; maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, sos­yal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır.

Türkiye Kamu-Sen'in uzun yıllar boyunca sözleşmeli personellerimiz adına sürdürdüğü mücadelenin temelinde; sözleşmeli personel çalıştırılması uygu­lamasının uluslararası sözleşmelerde tanımlanarak, ülkelere tavsiye edilen düzgün iş, "decent work" kavramına uygun olmadığı, kamu istihdamına gü­vencesizliği yerleştirdiği, çok başlı bir uygulamanın önünü açtığı ve karmaşık bir istihdam yapısı doğurduğu gerekçeleri yatmaktadır. Dolayısıyla hazırlan­dığı iddia edilen kanun taslağının, taşeron işçileri kadroya almak dışında, kamudaki çok başlı ve karmaşık istihdam yapısını değiştirmeyeceği açıktır.

Kamu istihdamında yeknesaklığın ve adaletin sağlanabilmesinin yolu, ka­mudaki çok başlı yapıyı sonlandırmaktan ve tüm çalışanların iş güvencesi, sosyal haklar, toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak ve izin haklarını da içe­ren, insanca yaşayabileceği bir ücret aldığı, asli ve süreklilik arz eden kadrolu statüye kavuşturulmasından geçmektedir.

4/C'li geçici personelin 4/B'li sözleşmeli statüye geçirilmesi ise talebimi­zi tam olarak karşılamasa da güvenceli istihdama geçiş süreci açısından bir aşama teşkil etmektedir. Bilindiği üzere 4/B'li sözleşmeli istihdamı da izinler, ücretlendirme, harcırah, yer değiştirme, görevde yükselme, iş güvencesi gibi haklar bakımından sorunlu bir modeldir. Bu nedenle bu uygulama 4/C'li per­sonelimizi rahatlatacak ama mevcut sorunları tam olarak çözmeyecektir.

Türkiye Kamu-Sen olarak ana talebimiz, bütün güvencesiz ve esnek istih­dam modellerinin kalıcı bir şekilde kaldırılması ve bu kapsamlardaki geçici, sözleşmeli, idari hizmet sözleşmeli, vekil, ücretli gibi tüm personelin 657 sa­yılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesi kapsamında kadrolu statüye geçirilmesi yolundadır.

Ayrıca özelleştirilen kuruluşlardan gelen 4/C'li çalışanlarımızın pek çoğu özelleştirilen KİT'lerde meslek sahibi, kalifiye personel olarak çalışmaktaydı ancak statüleri gereği 4/C'li geçici personel olarak vasıfsız işlerde çalıştırıl­dılar. Bu çalışanlarımızın 4/B'li statüye geçerken sahip oldukları diplomaları veya sertifikalı meslekleri üzerinden, unvanlı pozisyonlara atanması, perso­nelimizin potansiyelinden ve kabiliyetlerinden faydalanmamız ve mağduri­yetlerin çözülmesi bakımından gereklidir.

Bu kapsamda;

* 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin "B" fıkrası kapsamında istihdam edilen personel ile 5393 sayılı Kanun gibi diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli, idari hizmet sözleşmeli, vekil, kamu dışı gibi adlar altında çalışan personelin ve usta öğreticilerin tamamı ilgili kanunun 4. maddesinin "A" fıkrasında çalışan kadrolu memur olarak değerlen­dirilmelidir.
* Bununla birlikte geçici işçiler ile 4. maddenin "D" fıkrası kapsamın­da kamu kurum ve kuruluşlarında üniversite mezunu olan ve gerekli

şartları taşıyan kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmak üzere ilgili maddenin "A" fıkrası kapsamında değerlendirilmelidir. Böylelikle kamuda personel statüle­ri memurlar ve kamu işçileri olarak belirlenmeli, güvencesiz ve esnek istihdam modelleri Kanundan çıkarılmalıdır.

* İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personelin tabi olduğu kanuna ait karmaşaya son verilmeli, hukuki statüleri belirlenmeli, sözleşme metninin 101. maddesinde, sözleşmeli personelin işten çıkarılmasını tamamen idarenin keyfine bırakarak iş güvencesini yok eden hüküm çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun 5. madde metni Kanunun 4. maddesinde yapı­lacak değişikliğe paralel olarak "Bu Kanuna tabi kurumlar, dördün­cü maddede yazılı iki istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar." şeklinde değiştirilmelidir.
* Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan 657 sayılı Kanunun 86. maddesinin 1. paragrafındaki "veya açıktan" ibaresi ile 3. ve 4. paragrafları madde metninden çıkartılmalı, vekil imam ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulaması son bulmalıdır.
* 6245 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak 4/B'li personele de nakil harcırahı verilmelidir.
* Tüm kamu çalışanları için görev tanımı yapılmalı, 657 sayılı Kanunun 45. madde hükümleri çerçevesinde hiçbir memur, hizmet sınıfı dışında ve görev tanımında olmayan işlerde görevlendirilmemeli, Devletin asli ve sürekli görevlerinin yalnızca kadrolu memurlar eliyle gördürülmesi sağlanmalı, taşeronlaşma ve hizmet alımı uygulamasına son verilme­lidir.
* Aynı konu hakkında farklı kurumlar için çıkarılan yönetmeliklerdeki uyumsuzluklar kaldırılarak aynı konudaki bütün yönetmeliklerin aynı şartları taşıması sağlanmalıdır.

4/C'li Statüden 4/B'li Sözleşmeli Statüye Geçen Personelin Sorunları Çözülmeli

657 sayılı Kanunun 4. maddesinin C fıkrası uyarınca çalıştırılan geçici per­sonelin 4/B'li sözleşmeli statüye geçirilmesine ilişkin Karar, 30 Mart 2018 ta­rihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Karar, geçici personelin sözleşmeli statüye alınmasından çok, sözleşmeli statü içerisinde mali ve özlük hakları farklı bir istihdam modeli getirmektedir.

Kararda, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a ek 9. madde eklenerek 4/C'li iken 4/B'li sözleşmeli statüye geçecek personelin, bu mad­de hükümleri çerçevesinde çalıştırılması öngörülmektedir. Dolayısıyla 4/B'ye geçen personelin doğrudan ve tüm hakları ile sözleşmeli personel olmasının önüne geçilmiştir. Buna göre 4/C'den sözleşmeli statüye geçecek personel kendi içinde ayrı bir istihdam modeli olarak bırakılmış, 4/B'li statü içinde eri- tilmemiştir.

Meslek sahibi 4/C'li personel mesleklerine uygun pozisyonlara atanma­mıştır.

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'a ek 8. madde olarak yeni bir madde eklenerek bir yıldan az süreli geçici ve mevsimlik çalışmanın da önü açık tutulmuş, daha önce kamu istihdamında tanımlanmayan parça başı çalışma gibi bir kavram daha getirilmiş ve kamuda var olan esnek istih­dam modelinden de vaz geçmek yerine, model genişletilmiştir.

4/C'li personelin 4/B'li sözleşmeli statüye geçirilmesi sürecinde dile getir­diğimiz meslek sahibi personelin diplomalarına uygun pozisyonlara atanması ve bu yolla kalifiye insan kaynağımızın verimli kullanılması konusu dikkate alınmamıştır.

Karara göre TÜİK'te çalışan personel "anketör", üniversite mezunları "idari büro görevlisi", diğer personel ise "idari destek görevlisi" pozisyonla­rına atanacaklardır. Bu personel mevcut durumda yaptıkları işleri aynı şekilde yapmaya devam edecek, yaptıkları işlerde herhangi bir değişikliğe de gidil­meyecektir.

Söz konusu personel emekli olmaya hak kazandıktan sonra çalışamaya­cak, doğrudan emekliye sevk edilecektir.

Hal böyle olunca 4/C'li personelin 4/B'li sözleşmeli statüye geçirilmesi konusu yalnızca kâğıt üzerinde kalan bir uygulama olmuş, Karar, söz konusu personel açısından bir yenilik getirmemiştir.

Bu çerçevede;

* Söz konusu personelin maaşları emsalleriyle eşitlenerek yükseltilme­lidir.
* 4/C'li iken 4/B'li statüye geçen personelin ek ödeme oranları yüksel­tilmelidir.
* 4/C'li iken 4/B'li statüye geçen personel diplomalarına uygun pozis­yonlara atanmalıdır.
* Söz konusu personelin resen emekli edilmesi uygulamasına son veril­melidir.

Süresiz 4/B'li ve Diğer Sözleşmeli Personel İçin De Bir Düzenleme Ya­pılmalı

Sağlık çalışanlarının, sözleşmeli öğretmenlerin ve din görevlilerinin zorun­lu çalışma sürelerinin 4+2 yıldan 3+1'e indirilmesini de içeren kanun teklifi TBMM'de kabul edilerek yasalaştı. Kanun, seçim dönemlerinde verilen bir sözün yerine getirilmesi ve 100 bin dolayındaki sözleşmeli çalışanın çilesinin 6 yıldan 4 yıla düşürülmesi konusunda olumlu olsa da Türkiye Kamu-Sen ola­rak temel talebimiz ve mücadelemiz bütün güvencesiz sözleşmeli çalışanla­rın kadroya geçirilmesidir. Amacımız, harflere ve rakamlara boğulmuş parçalı kamu istihdam yapısına son verilerek tüm çalışanların aile birliğinin sağlan­dığı, yeknesak, adil ve güvenceli bir istihdam politikasının belirlenmesidir.

Kamuda kurumların özel kanunları uyarınca çalıştırılan idari hizmet sözleş­meli personel, 4924 sayılı Kanuna göre çalıştırılan çakılı sözleşmeliler, 209 sayılı Kanuna göre çalıştırılan kamu dışı aile sağlığı personeli, 5393 sayılı Ka­nuna göre çalıştırılan sözleşmeli personel, 657 saylı Kanunun 4/B maddesi uyarınca çalıştırılan sözleşmeli personel, 4/C'den 4/B'ye geçen sözleşmeli personel ve 4+2 yıl zorunlu çalışmaya tabi sözleşmeli personel gibi mevzuatı, hakları ve yükümlülükleri farklı ama çileleri, dertleri ve beklentileri aynı olan yüzbinlerce çalışan bulunmaktadır. Dolayısıyla bu kanun bir sorunu kapsamlı ve kalıcı bir biçimde çözmekten çok adeta ailelerine kavuşmak için gün sayan sağlık, eğitim ve din görevlilerimiz için bir ceza indirimi niteliği taşımaktadır. Halbuki, süresiz sözleşmeli olarak çalışan yüz binlerce personelimiz de ailele­rine kavuşmak için bir umut aramaktadır.

Hal böyleyken aynı şartlarda çalışanlardan bir kısmına iyileştirme yapıp di­ğer kısmını yok saymak sözleşmeli personel açısından bir yıkım olacak, ken­dilerini dışlanmış ve ötekileştirilmiş sayacaklardır. Bizim bu konudaki nihai talebimiz, bütün güvencesiz sözleşmeli personelin istisnasız olarak güvenceli ve kadrolu istihdama geçirilmesi ve bu garabete kalıcı olarak bir son veril­mesidir.

Bu temel talebimiz gerçekleşene kadar sözleşmeli kamu çalışanları ile ilgili yapılacak düzenlemelerde kapsayıcılık mutlaka esas olmalıdır. Süresiz olarak sözleşmeli kapsamda çalıştırılan personelimiz de bir iyileştirmeyi fazlasıyla hak etmektedir. Yapılan bu düzenlemenin yeni mağduriyetler oluşturmaması adına acilen tüm sözleşmeli personeli kapsayacak bir düzenleme yapılmalı­dır.

Hakkaniyet, adalet ve Anayasamızın 10. maddesinde ifadesini bulan ka­nun önünde eşitlik ilkesinin gereği budur. Aksi halde var olan haksız uygula­malara bir yenisi eklenmiş olacaktır. Bir tarafta çileleri 6 yıldan 4 yıla düşürül­müş çalışanlar diğer tarafta ise sözleşmeli personel kapsamında olup çalışma hayatı boyunca tayin hakkı bulunmadan görev yapacak on binler kalacaktır.

* Bütün bu gerekçeler ışığında aşağıdaki kanun önerisi TBMM günde­mine getirilerek yasalaşmalıdır.

Yasa çalışmaları sonuçlanıncaya kadar;

* Sözleşmeli personelin de görevde yükselme sınavlarına girebilmeleri sağlanmalıdır.
* Sözleşmeli personelin aile birliğinin sağlanması adına yer değişikliği yapabilmesi mümkün hale getirilmelidir.
* Sözleşmeli personelin yurt dışı eğitimlerine katılabilmeleri sağlanma­lıdır.
* Sözleşmeli personelin de harcırah alabilmesi sağlanmalıdır.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN (B) FIKRASI İLE BAZI MEVZUAT HÜKÜMLE­Rİ UYARINCA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINDA ÇALI­ŞANLARIN MEMUR KADROLARINA ATANMASI AMACIYLA DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN

TEKLİFİ

GENEL GEREKÇE

Ülkemizde kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/A ve 4/B maddeleri uyarınca, 5393 sayılı Kanuna tabi olarak; sözleşmeli, idari hizmet sözleşmesi, kamu dışı sağlık personeli, vekil gibi adlar altında uygulanan çeşitli istihdam modelleri, çok başlı ve karmaşık bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Aynı kurumda aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, atama, tayin ve terfi ile sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır. Bu tür uygulamalar sonucunda kamuda görevleri ve nitelikleri aynı olmasına rağmen farklı statülere sahip çalışanlar arasında ücret adaletine ve sosyal eşitliğe ulaşmak imkânsız hale gelmekte, çalışanlarımızın aile birliği sağlanamamaktadır.

T.C. Anayasası'nın 10. maddesi "...hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sını­fa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır" hük­münü amirdir. Buradan anlaşılan, eşitlik ilkesinin, sadece idare makamlarına, yani kanunun uygulayıcılarına değil, aynı zamanda kanun koyucuya, yani ya­sama organına da hitap ettiğidir.

Her ne kadar 4 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 632 sa­yılı KHK ve 2 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6495 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri uyarınca kamuda sözleşmeli olarak çalışan personel kadroya geçirilmiş olsa da bu tarihten sonra 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca personel istihdamı hız kesmeden devam etmiş, bu statüde çalışan sözleşmeli kamu görevlilerinin sayısı yüzbinleri aşmış, daha önce olduğu gibi kamu personeli, yine 4/A'lı kadrolu ve 4/B'li sözleşmeli şeklinde bir ayrıma tabi tutulmuştur.

Dolayısıyla kanun koyucu gerek istihdam biçimi yönünden gerekse söz­leşmeli pozisyonlarda görev yapan personel bakımından eşitlik ilkesine uy­mamakta, bazı dönemlerde sözleşmeli pozisyonlarda hizmet veren personeli 657 sayılı Kanununun 4üncü maddesinin (A) fıkrası hükümleri çerçevesinde değerlendirerek sözleşmeli personel arasında atamalarının yapıldığı tarih yö­nünden bir ayrımcılığa gitmektedir. Bu bakımdan başlangıçta hukuki statü­leri birbiri ile aynı olan sözleşmeli personel arasında ayrımcılık ortaya çıkmak­ta ve benzer şartlar altında istihdam edilen personelden bir kısmının devlet memuru kadrosuna geçirilmesi, bir kısmının ise kapsam dışında tutulması sonucunda, Anayasal eşitlik ilkesi zedelenmektedir.

Bununla birlikte devletin asli görevlerinden bir tanesi de aile birliğinin ko­runması yönündedir. Oysa sözleşmeli personelin eş durumu özrü nedeniyle yer değiştirme hakkının bulunmaması ailelerin parçalanmasına, çocuklarının Anayasanın 41inci maddesinde ifadesini bulan "Her çocuk, korunma ve ba­kımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve baba­sıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme" hakkının idare tarafından kullanılmasının önüne geçilmesine neden olmaktadır. Kamu görevlilerinin eş durumu, aile birliğinin sağlanması ve sağlık özrü nedeniyle tayinlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi, parçalanmış ailelerin bir araya getirilmesi zorunludur.

Bununla birlikte 24.11.2016 tarih ve 29898 sayılı Resmi Gazetede yayımla­nan Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum Ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Ka­rarnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair 6755 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştiri­lerek Kabul Edilmesine Dair Kanunun "Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler" başlıklı 4. maddesi 6. fıkrasıyla Ek 4. madde tekrar değiştirilerek eklenmiştir. Bu madde hükmüne göre; Millî Eğitim Bakanlığında norm kad­ro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde sözleşmeli öğretmenler istihdam edilmektedir. Bu madde hükmüne göre kanun koyucu sözleşmeli öğretmen atanmasını "Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması" şar­tına bağlamıştır. Oysa Maliye Bakanlığının öğretmen ihtiyacı kadar öğretmen kadrosu vermemesi neticesinde bu durum ortaya çıkmaktadır.

Devletin üzerine düşen görevi yapmayarak ihtiyaca yeterli kadro ihdas etmemesi, bu nedenle kadrolu öğretmen istihdam edemez duruma düşme­si ve bu açığı karşılamak üzere, yeni sorun ve eşitsizlikler yaratacak şekilde sözleşmeli öğretmenliği asli bir istihdam şekline çevirmesi kabul edilemez. Bugün itibariyle 450 binin üzerinde atanmayan öğretmen mevcuttur. Dola­yısıyla Öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması söz konusu değildir. Devlet isterse öğretmen ihtiyacını kadrolu olarak karşıla­yabilir ve öğretmeni atadığı yerde tutacak tedbirleri alabilir.

Bu nedenle açıkladığımız genel gerekçemize istinaden, bu Kanun Teklifi; Kamu hizmetlerinin daha etkili, verimli ve hızlı bir şekilde yürütülmesini sağ­lamak ve çalışmalarda etkinliği artırmak amacıyla; kamu kurum ve kuruluşla­rının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temi­ninde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hak­kında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzen­lemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkra­sı hükümleri uyarınca sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan personelin memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlamak, böylece, kamu kurum ve kuruluşlarında görev, yetki ve sorumlulukları aynı veya benzer olan ve aynı unvanı taşımakla birlikte farklı statülerde istihdam edilen personelin statüsü, mali ve sosyal hakları ile diğer hakları konusunda farklılıklar ortadan kaldırılmaktadır.

Kanun teklifi ile memur kadrolarına atanacak olan personelin kurum içi yer değişikliği ile izin hakları gibi bazı hakları genişletilmekte, bunlara görevde yükselme, kurumlar arası nakil ve yönetici kadrolarına atanma gibi hususlar­da yeni bazı imkânlar getirilmektedir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- (1) Kanun koyucu sözleşmeli öğretmen atanmasını; "Öğret­men ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması" şartına bağ­lamıştır.

Maliye Bakanlığının öğretmen ihtiyacı kadar öğretmen kadrosu verme­mesi neticesinde bu durum ortaya çıkmaktadır. Yeteri kadar öğretmen adayı (450 binden fazla) da ortada durduğuna göre, sorun idarenin ihtiyaç oranın­da öğretmen kadrosu ihdas etmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumu sözleşmeli öğretmenler aleyhine ayrımcılığın haklı nedeni olarak görmek mümkün değildir.

MADDE 2- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yükseköğretim ku- rumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak ça­lışanlar hariç olmak üzere, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde

Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmün­de Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hük­münde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı ku­ruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışmakta olan per­sonelin memur kadrolarına atanması ve buna ilişkin usul ve esaslar belirlen­mektedir.

Bu kapsamda maddenin;

* Birinci fıkrasında, memur kadrosuna atanabilecek personelin kapsamı ile başvuru ve atanma süreleri, atanma şartları, atanabilecekleri kadro unvanla­rına ilişkin hususlar düzenlenmektedir.
* İkinci fıkrasında, kapsama dahil sözleşmeli personelden askerlik, doğum, milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimleri ile ücretsiz izin neden­leriyle görevlerinden ayrılanların bu haktan yararlanma usulü düzenlenmek­tedir.
* Üçüncü fıkrasında, kapsama dâhil sözleşmeli personelden öğretmen, sağlık personeli ve aile hekimliği uygulamasında görev alanların görevlerin­den ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümlerinden yararlanacak­ları düzenlenmektedir.
* Dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarda, kapsama dahil sözleşmeli per­sonelin sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin değerlendirilmesi ile mali ve sosyal haklarının kazanılmasına ilişkin hususlar düzenlenmektedir. Memur kadrolarına geçirilecek personelden 15/10/2008 tarihinden önce kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel pozis­yonlarında istihdam edilenlerin bu tarihten önceki hizmetlerinin de memur kadrolarında geçmiş kabul edilmesi sağlanmaktadır.
* Yedinci fıkrasında, memur kadrolarına atananların pozisyonlarının iptali ile atanacakları memur kadrolarının ihdası düzenlenmektedir.
* Sekizinci fıkrasında, maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tered­dütleri gidermeye Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlı­ğının yetkili kılınması hükme bağlanmaktadır.

MADDE 3- (1) Yürürlük maddesidir.

MADDE 4- (1) Yürütme maddesidir.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN 4 ÜNCÜ MADDESİNİN (B) FIKRASI İLE BAZI MEVZUAT HÜKÜM­LERİ UYARINCA SÖZLEŞMELİ PERSONEL POZİSYONLARINDA ÇALIŞANLARIN MEMUR KADROLARINA ATANMASI AMACIYLA DEVLET MEMURLARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA

DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- (1) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanu­nunun 4. maddesinin (B) fıkrasının üçüncü paragrafındaki; "Milli Eğitim Ba­kanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; ..." ibaresi madde metninden çıkartılmıştır.

MADDE 2- (1) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE - (1)Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile yük­seköğretim kurumlarının araştırma-geliştirme projelerinde proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar da dâhil olmak üzere, 4 üncü maddenin (B) fıkrası ve 86ncı maddesi, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 24/11/2004 tarih ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi ile il özel idaresi, belediye ve bağlı kuruluşları ile mahalli idare birliklerinde 3/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanununun 49uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümle­ri uyarınca vizelenmiş veya ihdas edilmiş sözleşmeli ve vekil personel pozis­yonlarında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte çalışmakta olan ve 48 inci maddede belirtilen genel şartları taşıyanlardan otuz gün içinde yazılı olarak başvuranlar, pozisyonlarının vizeli olduğu teşkilat ve birimde, bulunduğu po­zisyon unvanıyla aynı unvanlı Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkan­lığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan memur kadrolarına, bulunduğu pozisyon unvanıyla, aynı unvanlı memur kadrosu olmaması halinde, Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan kadro unvanlarıyla sınırlı olmak ve sözleşmeli personel pozisyonla­rına ilişkin vize cetvellerindeki nitelikler dikkate alınmak suretiyle Maliye Ba­kanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığınca müştereken belirlenen memur kadrolarına, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altmış gün içinde kuramlarınca atanırlar.

1. Söz konusu mevzuat uyarınca çalışmakta iken bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce askerlik, doğum, milletvekili ve mahalli idareler genel ve ara seçimleri ile ücretsiz izin nedenleriyle görevlerinden ayrılanlardan ilgili mevzuatına göre yeniden hizmete alınma şartlarını kaybetmemiş olanlar hak­kında da bu madde hükümleri uygulanır. Bunlar için birinci fıkrada belirtilen süreler yeniden hizmete alındıkları tarihten itibaren başlar.
2. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce 4üncü maddenin (B) fık­rası, 86ncı madde ve 4924 sayılı Kanun uyarınca çalışmakta iken 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun hüküm­lerine göre aile hekimliği uygulamasında görev alanlar ile 11/10/2011 tarih ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi çerçevesinde görev yapanlar hakkında görev­lerinden ayrılmalarına gerek kalmaksızın bu madde hükümleri uygulanır.
3. Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananların, sözleş­meli personel pozisyonu ve vekalet ettikleri görevlerde geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlen­dirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz.
4. Bu madde kapsamında memur kadrolarına atananlara iş sonu tazmina­tı ödenmez. Bu personelin önceden iş sonu tazminatı ödenmiş süreleri ha­riç, iş sonu tazminatına esas olan toplam hizmet süreleri, 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ödenecek emekli ikramiyesine esas toplam hizmet süresinin hesabında dikkate alınır.
5. Bu madde hükümlerine göre memur kadrolarına atananlardan, 15/10/2008 tarihinden önce sözleşmeli personel pozisyonlarına ataması ya­pılmış olanların bu pozisyonlarda geçirdikleri hizmet süreleri memur kadro­larında geçmiş kabul edilir ve intibakları 8/6/1949 tarih ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga ek 18inci maddesi hükümle­rine göre gerçekleştirilir.
6. Bu madde kapsamındakilerin atanacağı memur kadroları, Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerde yer alan sınıf, unvan ve derecelerine uygun olmak şartıyla, başka bir işleme gerek kalmaksızın atama işleminin yapıldığı tarih itibarıyla ihdas edilerek kurum­ların Genel Kadro ve Usulüne İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine ekli cetvellerinin ilgili bölümlerine eklenmiş ve memur kadrolarına atananların pozisyonları başka bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. İhdas edilen kadrolar ile iptal edilen pozisyonlar; unvanı, sınıfı, adedi, derecesi, teşkilatı ve birimi belirtilmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen altmış günlük sürenin bitiminden itibaren iki ay içinde Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkan­lığı İdari İşler Başkanlığın bildirilir.
7. Bu maddenin uygulamasında ortaya çıkabilecek tereddütleri giderme­ye Maliye Bakanlığı ve Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı yetkilidir.

MADDE 3- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- (1) Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

KAMUDA PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

Kamuda Performans Değerlendirme Sisteminden Vazgeçilmeli, Ve­rimlilik Liyakatli Yöneticilerle Sağlanmalı

Genel olarak ele alındığında verimlilik; bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı yaratmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Bu nedenle verimlilik, çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki emek, serma­ye, arazi, malzeme, enerji, bilgi gibi kaynakların etkin bir şekilde kullanılması anlamına gelmektedir. Yüksek verimlilik ise aynı miktardaki kaynakla daha çok üretmek ya da aynı girdiyle daha çok çıktı elde etmektir. Performans ise çalışanlar açısından ele alındığında, bir çalışanın verimliliğe olan katkı düzeyi olarak tanımlanabilir.

Dolayısı ile kamu yönetiminde performans ölçümünü gerekli gören anlayış öncelikle kamu hizmetlerinin verimliliğini sorgulamaktadır. Kaldı ki, özellikle siyasetçiler yıllardır kamu hizmetlerinin verimsizliğinden dolayı kamu görev­lilerini sorumlu tutmakta, kamu görevlilerinin sayılarının fazla olduğunu iddia etmekte, birçok kamu görevlisinin ise hiç çalışmadığını ve mal ve hizmet üretimine katkıda bulunmadığını ifade etektedirler. Buna göre performans ölçümünü gerekli gören algının temelinde iki önyargının yattığını söylemek mümkündür:

1. Türkiye'de kamu personeli verimli çalışmamaktadır.
2. Aynı sayıdaki kamu personeli ile daha fazla hizmet üretilebilir.

Türkiye Kamu-Sen olarak biz her iki önyargının da doğru olmadığı inancın­dayız. Çünkü bir çalışan grubunun verimli olmadığı ve etkinliğinin artırılma­sı gerektiği kanısının somut veriler yoluyla ortaya konulması gerekmektedir. Buna karşın ne uluslararası ölçekte bir araştırma yapılarak, Türkiye'deki kamu görevlilerinin ürettiği hizmetlerin kalitesi kıyaslanmış ne de ülke içinde kendi­ne has bir değerlendirme yapılmıştır. Kamu personelinin performansının zor­lama dışında hangi kıstaslarda artırılacağı belli değildir. Eğer kıstas olarak Av­rupa ya da OECD ülkeleri örnek alınacaksa, bu durumda Türkiye'deki kamu görevlilerinin maaş seviyelerinin ve çalışma şartlarının bu ülkeler seviyesine çekilmesi, daha sonra performans değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

Kamu personelinin performansını değerlendirmek için öncelikli olarak, o personelden beklentilerin ortaya konulması şarttır. Başka bir ifade ile perso­nelin tamamının görev tanımının eksiksiz bir şekilde yapılması gerekir. Etkin bir hizmet sunumu için ise bir işin kaç personelle, ne kadar sürede yapılaca­ğının belirlenmesi gerekir. Oysa Türkiye'de kamu görevlilerinin görev tanım­ları dahi yapılmamıştır. Diğer ülkelerle kıyaslandığında Türkiye, nüfusa göre en az kamu görevlisinin çalıştığı ülkeler arasında en üst sıralarda yer almak­tadır. Yani kendisinden ne beklendiğini dahi bilmeyen bir çalışan gurubunun az sayıda personelle, çok sayıdaki vatandaşa hizmet götürmesi beklenirken bir taraftan da verimsizliği üzerinde görüş beyan ediliyorsa burada bir art niyet aramak gerekmektedir. Personel verimliliğinin artırılması için çalışma ortamından, özlük haklarına, mali haklarından, sendikal haklarına ve iş yerle­rinde uygulanan mobbing ve baskıya kadar geniş bir yelpazede ele alınması gereken sorunları varken, kamudaki bütün aksaklıkların personelden kaynak­landığını varsaymak akılcı ve gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Performans sistemi hizmet yerine verimliliği; kamu yararı ilkesi yerine ise kârı ya da müşteri memnuniyetini önceler. Bu şekliyle performans sistemi kamu kurum ve kuruluşlarına özel sektör anlayışını yerleştirmeyi amaçlayan, devlet yönetimini ticari anlayışa dönüştürecek, kamu görevlisini, içinde bu­lunduğu çalışma grubundan soyutlayarak tüm kamu çalışanlarını birbirine rakip haline getirecek ve kamu yararı ilkesini yok edecek bir nitelik taşımak­tadır.

Kaldı ki, performans sistemi, genel olarak süreci değil sonucu değerlen­dirdiği için özellikle kamu hizmeti üretenlerin bir birim hizmet üretmek için ortaya koyduğu çabayı ve bu hizmeti üretirken uymak zorunda olduğu yasal mevzuatı, prosedürü ve titizlik ilkelerini ne denli göz önünde bulundurduğu gerçeğini yok sayar. Başka bir ifade ile performans sistemi, bir kişinin ne kadar çok çalıştığına değil ne kadar çok ürettiğine dayanan bir anlayışı ifade eder.

Performans, işyerindeki herkesi birbirinin rakibi haline getirir, çünkü top­lam kaliteyi değil bireysel değerlendirmeyi esas alır. Dolayısıyla her çalışan, çalıştığı gruptan ayrılarak bireysel performansını yukarılara taşımak ve grup içerisindeki herkesten daha başarılı olmak zorundadır. Bireyselci toplumların bakış açısına göre her birey diğer insanlardan / toplumdan ayrı bir varlıktır. Bu yüzden bu toplumlarda "ben" bilinci baskın olarak gözükür ve karşılaş­tırmalar birey bazında -yani "ben" "sen" şeklinde- yapılır. İşte performans sisteminin özünde de bu bireyselci anlayış vardır ve her çalışan aynı birimde birlikte hizmet ürettiği bir başkasıyla kıyaslanır. Bu da grup dayanışmasını, ortak hareket etme bilincini ve kurumsal hedeflere ulaşma gayretini yok ede­cek bir durumu ortaya çıkarır.

Performans ölçümü reel sektörde ve klasik üretim yapılan işletmelerde kısmen kabul edilebilecek bir değerlendirme kriteri olarak görülürken, özel­likle hizmet üretilen birimlerde, çıktının metre, kilogram, cm, küp gibi ölçüt­lerinin olmayışı, değerlendirmeyi tam olarak subjektif unsurlara dayanan ve güvenilirliği tartışılan bir yapı haline getirecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında siyasallaşmanın bu denli arttığı dönemde, kamuda çalışan geniş kesimler için başarı değerlendirilmesinin yapılmasında siyasi ve kişisel kayırmacılığın ön plana çıkması beklenen gelişmedir.

Kamu yönetimi, özel sektörden iki önemli noktada ayrılır:

1. Kamu yararını ön plana çıkaran kamu politikası ve teşkilatlanması açı­sından,
2. Bürokratik yapılanmayı ön plana çıkaran devlet kültürü açısından.Kamu yararının ön planda olduğu durumlarda, performans ölçümü için gerekli olan kamu kurumlarının hedeflerini kesin bir şekilde tanımlayamazsınız. Çünkü kamu hizmeti ve yararı, kârlılık ve maliyet analizleriyle ölçülemez. Kaldı ki kamu kurumlarının performans değerlendirme sonuçları da güvenilir olma­yabilir. Çünkü kamu yöneticilerinin politik davranışları ve statüleriyle ilgili ge­lecek kaygıları verdikleri kararları, özellikle idari kararları etkiler.

"Kamu hizmetinin" üstün özelliği olan "kamu yararının" karmaşık yapısı ve dikkate almak zorunda olduğumuz nitelikleri açık değildir. Bu durumda kriterleri belli olmayan performansın ölçümü nasıl yapılacaktır? Bu nedenle performans sistemi kamu yönetiminde tuzaklarla ve boşluklarla doludur.

Performans sisteminin bir başka vazgeçilmezi ise çalışanlara hedefler ve­rilmesi ve bu hedeflere ulaşma oranının değerlendirilmesidir. Kamu hizmeti yürütmekte olan memurlara verilecek somut hedefler hangi kriterlerde ve nasıl belirlenecektir? Dış İşleri Bakanlığı'nda görev yapan bir memura, bir şoföre, bir polis memuruna ne hedefi verilecektir? Dolayısıyla, kamudaki her memura somut, elle tutulur bir hedef verilmesi mümkün değildir.

Kamuda, hiçbir memurun görev tanımı tam olarak yapılmamışken, me­murların pek çoğunun üzerinde birden çok görev ve sorumluluk bulunmak­tayken hatta yapacakları işler belirtildikten sonra "amirlerinin verdiği diğer görevleri de yapar" ifadesi ile her türlü işi yapmakla mükellef olan memurla­rın varlığı, kamuda performansın ölçütlerini imkânsız hale getirmektedir.

Görülmektedir ki, yıllardır memurluk güvencesini yok etme çalışmaları performans sistemiyle birlikte yeni bir boyut daha kazanmıştır. Bu yolla kamu görevlilerinin tamamına sürekli performans hedefi verilecek, performanslar subjektif kriterlere bağlı olacak, memurlar üstleriyle birlikte kendi astları, iş arkadaşları ve vatandaşlar tarafından değerlendirilecek, kamuda çalışma ba­rışı yok edilerek bireyselleşme körüklenecek, kamu yararı ve kanuna uygun­luk kriterleri ikinci plana atılacaktır.

Subjektif bir şekilde değerlemeye tabi tutulan kamu görevlisine de görev değişikliği ve sürgün yolu açılarak memurluk güvencesine en büyük darbe vurulmuş olacaktır. Dolayısıyla kamuya performans sistemini getirmeyi amaç­layan bu anlayış, kamu görevlilerinin özel kesim işçi mantığıyla çalıştırıldığı, kamu yararının yok edilerek sonuç odaklı yaklaşımların ön plana çıkarıldığı, tüccar devlet anlayışının hâkim kılındığı bir yapıyı amaçlamaktadır.

Kaldı ki, öğretmen olarak görev yapmakta iken Milli Eğitim Bakanlığı Öğ­retmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği ekinde yer alan Değerlendir­me Formuna göre yapılan değerlendirme sonucunda verilen performans de­ğerlendirme puanına yapılan itirazın reddine ilişkin işlemlerin iptali talebiyle açılan davalarda; Manisa 1. İdare Mahkemesi'nin 2016/900 E., 2017/612 K. sayılı ve 30.03.2017 tarihli, Manisa 2. İdare Mahkemesi'nin 2016/883 E., 2017/609 K. sayılı ve 30.03.2017 tarihli ve Bursa 3. İdare Mahkemesi'nin 2016/1032 E., 2016/1184 K. sayılı ve 20.10.2016 tarihli kararlarında; objektif ölçütler ve somut gerekçeler ile dayanakları ortaya konulmak suretiyle de­ğerlendirme yapılmaksızın tesis edilen işlemlerde hukuka uyarlık bulunmadı­ğı belirtilerek, dava konusu işlemlerin iptaline karar verilmiştir

Bütün bu gerekçeler ışığında kamuda performans uygulaması çalışmala­rından vaz geçilmeli, verimlilik liyakat, adalet ve hakkaniyet ilkeleri çerçeve­sinde oluşturulmuş bir kamu çalışma hayatı ile sağlanmalıdır.

MÜLAKATA DAYALI ATAMALAR

Sözlü Sınav ile Görevde Yükselme, Memur Alımı ve Stajyerliklerin Sı­nava Bağlı Olarak Kaldırılmasına Son Verilmeli

Mevcut durumda ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında 2 türlü bir mülakat sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bunların birincisi ilk atamalarda diğeri ise görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında gerçekleştiril- mektedir. Ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarına yaygınlaşmaya başlayan mülakat sistemi, özel işletmelerde uygulanan stratejik insan kaynakları yöne­timi anlayışının kamuda geçerli hale getirilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır. Bir anlamda mülakat, kamunun özel sektör anlayışı içinde yönetilmesi amacı çerçevesinde geliştirilen yeni yönetimin bir parçası olarak görülebilir.

İlk Atamalarda Mülakat Uygulamaları

Son günlerde birçok kamu kurum ve kuruluşunun yeni memur alımlarında ya KPSS sınavından yeterli puan alma şartı istemediği ya da KPSS puanını düşük tutarak sözlü sınavla personel aldığı görülmektedir.

Özellikle son yıllarda bazı yönetmeliklerde yapılan değişikliklere baktığı­mızda Türk kamu personel sistemine, zıt denilebilecek iki eğilimin aynı anda gerçekleştirildiğini görmekteyiz. Bir yandan 3 Mayıs 2002 tarihinde yürürlüğe giren Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkın­da Genel Yönetmelikle, memurluğa girişte merkezi sınavla personel alınması sistemi daha fazla merkezileştirilerek memurluğa girişte liyakate önem ve­rilmiş, diğer taraftan yapılan bazı düzenlemelerle, merkezi sınavla personel alımını sınırlandırmak ya da bu duruma bir istisna getirerek, kamuda sınavsız işe girmeyi sağlamak amaçlanmıştır.

Kamuda A grubu kadrolarda merkezi sınavın yanı sıra mülakat da yapı­lırken B grubu kadrolar merkezi sınavla atanmaktaydı. Ancak son dönemde yapılan düzenlemeler B grubu kadrolara da mülakatla atama yapılmasının önünü açmıştır.

İller Bankası personel yönetmeliğinde, kuruluşun toplam personel sayısı­nın yüzde 2'si kadarının merkezi sınava girmeyenlerden de sağlanabileceği­ne dair getirilen düzenleme bunun en açık örneğidir. Bunun yanında istisnai kadrolar yoluyla ve yerel yönetimlere tanınan merkezi sınav dışı sözleşmeli personel istihdamının kamuda kadrolaşmanın bir yolu olarak kullanıldığı gö­rülmektedir.

Adalet Bakanlığı, Yargıtay, Danıştay gibi kurumlar alımı yapılan Zabıt Kati­bi, Mübaşir, Memur, Teknisyen, Hizmetli unvanlarında merkezi sınavın yanın­da mülakat da uygulamaya başlamıştır.

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı; Bakanlığa alınacak Memur, V.H.K.İ, Gümrük Muhafaza, tercüman kadrolarına alım yaparken mülakat sınavı yapmaktadır.

Orman Genel Müdürlüğü personel alımlarında mülakata başvuran kurum­lar arasında yer almaktadır. Genel Müdürlük Orman Muhafaza Memuru un­vanları için komisyon kurarak alım yapılacak kadro adedinin KPSS puanına göre sıralanmış 4 katı adayı mülakat sınavına dahil etmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nde sivil memur kad­roların mutlaka mülakat yöntemiyle personel alınmaktadır.

Daha önce Öğretmen atamaları gibi alımlarda merkezi sınavla yapılan alımlar artık mülakatla gerçekleştirilmektedir.

Sağlık Bakanlığı da sözleşmeli personeli mülakat yöntemiyle almaktadır.

Son zamanlarda yaşanan gelişmeler neticesinde tüm kamu kurumları mü­lakat ile memur alımı yapmaya başlamıştır.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında Mülakat Uygulamaları

1999 yılında yapılan reformsal nitelikteki değişiklik ile Şube Müdürlüğü, Şef ve daha alt düzeydeki kadrolara yapılacak atamalar için Görevde Yük­selme eğitimine katılma ve bu eğitim sonunda ÖSYM veya MEB Ölçme ve Değerlendirme Merkezince yapılacak sınavdan başarı olma şartı getirilmiştir.

Buna göre; hizmet süresi, sicil, disiplin yönünden değerlendirme yapıl­madan ve görevde yükselme eğitimi almadan hiç kimse bu tür kadrolara atanmaz.

Bu sistemin temel mantığı; kadro sayısının, taleplerden daha az olması nedeniyle yapılacak atamalara objektiflik getirmektir.

Günümüzde kamu personelinin görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili birçok sorunu bulunmaktadır. Bu sorunların başında standart dışı uy­gulamalar gelmektedir. Öyle ki, tabip, diş hekimi ve eczacıların unvan de­ğişikliği atamaları Sağlık Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 2. Bölüm 10. Maddesine göre sınavsız ve kura ile yapılmaktadır ancak diğer alanlarda unvan değişikliği için görevde yükselme sınavlarına girme şartı aranmaktadır.

Bunun yanında 657 sayılı Kanun uyarınca çalıştırılan personelden bir üst öğrenimi tamamlayanlar, unvan olarak olmasa da mali ve sosyal haklar ba­kımından sahip oldukları mesleki unvana göre değerlendirilirken, KİT'lerde

1. sayılı KHK kapsamında çalışan personelin sonradan okul bitirerek kazan­dığı unvanın özlük hakları elde etmesi için unvan değişikliği sınavına girmesi şartı aranmaktadır.

31.08.2013 Tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren; Kamu kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 1. Maddesinde yer alan; "ilçe idare şube başkan­lıkları ile bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere" ibaresi ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin "Kapsam" başlıklı 2. maddesinin ikinci fıkrası, atama iş­lemlerinde bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmayacağı kadrolar yönün­den genişletilmiş, kamuda yönetici atamalarında mülakat sisteminin hakim olduğu bir yapı getirilmek istenmiştir.

Bu değişikliklere ilişkin tartışmalar devam ederken tüm kurumların uyması gereken genel çerçeve görevde yükselme yönetmeliği 22 Ekim 2016 tarihi itibariyle değiştirilmiş, daha önceki uygulamada sadece şube müdürü ve müdür düzeyindeki kadrolar için söz konusu olan yazılı sınav sonrasında söz­lü sınav uygulaması, şef ve altındaki unvanlara yapılacak görevde yükselme niteliğindeki atamalar için de geçerli hale getirilmiştir.

657 sayılı Kanun, Devlet memurluğunu bir meslek olarak kabul ederek sı­nıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlanmasını, sınıf­lar içinde ilerleme ve yükselme işlemlerinin yeterlik sistemine dayandırılma­sını öngörmektedir. Bu iki ilkenin temelinde, objektif kurallar çerçevesinde işin ehline verilmesi ve hak etme kavramı yatmakta olup, kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesinin tek güvencesinin de hizme­tin yetişmiş, ehil kamu görevlilerince yerine getirilmesiyle sağlanabileceği tabiidir.

Mülakat Liyakate Aykırıdır

657 sayılı yasanın 3. maddesinde, temel ilkeler belirlenmiş ve bunlar ara­sında yer alan liyakat ilkesi "devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sı­nıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sis­temine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır" biçiminde tanımlanmıştır.

657 Sayılı kanunun temel ilkesi olarak kabul edilen ve devlet örgütünün ne şekilde hiyerarşik bir yapıda kamuya hizmet vereceği tespit edilen bu hükümle, kamu görevlilerinin görevde yükselmelerinin hangi esaslara göre gerçekleşeceğinin temelleri net bir şekilde ortaya konulmuştur.

Bu hükme göre görevde yükselme; liyakat ilkesine göre, eşit şartlar sağ­lanarak gerçekleştirilecek ve bunlar gerçekleştirilirken hak kaybına uğrama­mak adına güvenlikleri yine yönetmelik hükümleri ile sağlanacaktır. Kanunun bu hükmüne rağmen bu ilkenin tamamen dışına çıkılmış, sözlü sınav olarak adlandırılan ve iptali artık yargının yerleşik içtihattı haline gelen düzenlemeler, yargı kararlarına rağmen yönetmelik değişikliği ile tekrar hayata geçirilmiştir.

Örneğin; Türkiye Kamu-Sen tarafından görevde yükselme sınavında sözlü sınavı ön gören düzenlemenin iptali için Danıştay 5. Daire nezdinde açılan 2005/191 esas numaralı davada, ilgili dairece; "kamu hizmetinin yürütülmesinde belirleyici olan personel sisteminin kariyer ve liyakat ilkelerine uygun olarak düzenlenmesi, işe girişte olduğu kadar meslek içinde ilerlemede de önem taşımaktadır." Gerekçesine de yer verilerek sözlü sınava ilişkin hükmün yürürlüğünün durdurulmasına karar verilmiş, davalı Başbakanlığın Danıştay Dava Daireleri Kuruluna yapmış olduğu itiraz ise oybirliği ile reddedilmiştir.

Mülakat Subjektif Bir Seçim Yöntemidir

Türkiye Kamu-Sen'in sübjektif değerlendirmelere neden olacağı, eşitlik ilkesine aykırı oldu gerekçesi ile açmış olduğu iptal davasında; Danıştay 12. Dairesi; il özel idareleri ve belediyelere il özel idareleri ve belediyelerin kur­dukları birliklere ve bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlara ait B grubu kadrolara atama yapılmasını ön gören 17.01.2007 tarihli Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılan Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelikte De­ğişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik hükümlerinin yürütmesinin durdurulma­sına karar vermiştir.

Danıştay 12. Dairesi 2007/412 sayılı Yürütmeyi Durdurma Kararında; dava konusu yönetmelikle birlikte; il özel idareleri ve belediyelerin bunlara bağlı kuruluşlar ile kurdukları birliklerin ve döner sermayeli kuruluşların B grubu memur kadrolarına atanacaklar için ÖSYM tarafından yapılan merkezi sınav olan KPSS dışında yazılı ve sözlü olarak gerçekleştirilecek ikinci bir sınavın yapılmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu, bu durumun sübjektif değerlen­dirmelere neden yol açacağı gerekçesine yer verilmiş, memur atamalarında objektifliği tartışmasız olan merkezi sınav sonuçlarına göre yapılmasına yö­nelik sistemin geçerli olduğu mevcut dönemde ciddi bir aksama ve sorun ile karşılaşılmadığı ifade edilmiştir.

Kaldı ki, bir mülakat komisyonunun verdiği kararı bir başka komisyonun vermesi ihtimali yok denecek kadar azdır. Bu da mülakat uygulamasının nasıl objektif olmaktan uzak olduğunu ortaya koymaktadır.

Mülakat Kamuda Belli Odakların Yapılanmasına İmkân Verebilecek Bir Uygulamadır

15 Temmuz 2016'da Devletimize, milletimize ve demokrasimize karşı al­çak bir darbe girişiminde bulunulmuş, ülkemiz büyük bir tehlike atlatmıştır. Bu darbe girişiminin ardından yüz elli binin üzerinde kamu görevlisi ihraç edilmiş ya da görevlerinden uzaklaştırılmıştır. Açığa almalar da ihraçlar ve gözaltılar da aradan geçen 2 yıllık süreye rağmen sürmektedir. Dolayısıyla yıllarca kamuda kadrolaşmış olan bu yapı tam olarak çözülememiştir.

Terör örgütü, sınav sorularını sızdırma, çoğunlukla mülakatlarda tarafgir ve subjektif davranma, liyakat, ehliyet ve adalet ilkelerini hiçe sayan terfiler yoluyla kamuda kendisine yer edinmiş, bu yapı bir süre sonra devletin var­lığını dahi tehdit edecek boyutlara ulaşmıştır. Mülakatlardaki adaletsizlikler sonucunda örgüt üyelerinin Devletin üst kademlerinde kendilerine yer bul­dukları, karar alma mekanizmalarını etkiledikleri görülmüştür. Bu dönemde sendikalarımıza üye olan kamu görevlileri sırf sendikal aidiyetlerinden dolayı olmadık muamelelere maruz bırakılmış, türlü haksızlıklarla mağdur edilmiş, terfileri engellenmiş, kamuya terör örgütüyle ilişkili olmayan bir kişinin atan­ması neredeyse imkânsız hale gelmiştir.

Bu süreçte kamu görevlisi ve memur kavramının devletlerin geleceğini doğrudan etkileyecek mahiyette önem taşıdığı bir kere daha anlaşılmış, eh­liyet, liyakat ve adalete dayanmayan atama ve terfi sisteminin Devletin altı­nı oymaya varan olumsuz sonuçları olduğu görülmüştür. Memurların siyasi düşüncesine, partilere yakınlığına, sendikal tercihine bağlı olarak ve hiçbir objektif kural gözetilmeden yapılan atamalar ve terfiler sonucunda ülkemizin kılcal damarlarına kadar sirayet eden bir terör örgütü gerçeğiyle yüz yüze kalınmıştır.

İş güvencesi aslında devletin bu tür durumlara karşı bir savunma meka­nizması iken, sözleşmeli ve geçici personel istihdamının artması, terör ör­gütünün etkisi altında taşeron işçiliğinin adeta patlaması, iktidar etrafında ranta ve menfaate dayalı bir halka oluşturmuştur. 2002 ile 2010 arasında tam

1. bin güvencesiz sözleşmeli personel işe alınmış, bu dönemde kamudaki taşeron işçi sayısı 20 binden belediyelerle birlikte 1 milyonu aşmıştır. Her ne kadar 2011 ve 2013 yıllarında sözleşmeli personel, 2018 yılında da taşeron işçilerin statü değişikliği ve geçici personelin 4/B'ye geçişi sağlanmış olsa da sözleşmeli personel istihdamı aynı hızıyla sürmektedir. Üstelik bütün kurum- larda sözleşmeli personel mülakatla atanmaktadır.

Henüz kamudaki benzer yasadışı yapılanmalar tam olarak tasfiye edilme­mişken objektif ve herkesçe kabul edilen sonuç içeren yazılı sınavları etkisiz kılan mülakat sisteminin kamuda birtakım yapılanmalara mahal tanıması ihti­mal dahilindedir.

Mülakat Komisyon Üyelerinin Hatalarına Açık Bir Uygulamadır

Akademik alanda yapılan araştırmalar, mülakat uygulamasının birçok olumsuz taraflarının bulunduğunu ortaya koymuştur. Mülakat sürecinden mülakatın başarısını etkileyebilecek olan birtakım hatalar yapılabilmektedir. Yapılan bu hatalar genel olarak şu şekilde özetlenebilmektedir (Yılmaz 2014, s. 46);

Hale Etkisi: Fiziksel anlamda çekici birtakım kişiler, olumlu bazı başka özelliklere de sahipmiş gibi algılanabilmektedir.

Görüşmecinin Üstünlüğü: M ülakatı gerçekleştiren kişinin mülakat süre­cinde kendisini çok fazla öne çıkarması ve bu şekilde mülakata hâkim olarak aday adayını yeterince incelememesi hata yapılmasına sebep olabilmektedir.

Çok Fazla Konuşma: Mülakatı gerçekleştiren kişi gereğinden fazla konu­şarak, aday ile ilgili yeterli bilgi edinilememesine neden olabilmektedir.

Öne Çıkma İsteği: Özellikle grup mülakatlarında bir adayın diğerlerini gölgede bırakarak öne çıkmaya çalışması, mülakatı gerçekleştiren kişinin di­ğer adaylar ile yeterince ilgilenememesine neden olabilmektedir.

Yetersiz Kapasite: Mülakatı gerçekleştiren kişinin mülakat esnasında adayı rahatlatacak yeteneğe sahip olmaması ve bu sebeple doğal ve tutarlı cevaplar alınmasının zorlaşmasına neden olabilmektedir.

Acelecilik: Mülakatı gerçekleştiren kişinin, adayları değerlendirme husu­sunda aceleci davranması yanlış kararlar alınmasına sebep olabilmektedir.

Ayırt Edememe: Değerlendirme esnasında adayların birçoğunun aynı bi­çimde çok iyi, vasat veya zayıf olarak puanlanması gibi durumlar ortaya çık­makta, bu da mülakat değerlendirmesinin yanlış olmasına neden olmaktadır.

Etkileme: Mülakatı gerçekleştiren kişi, daha önce mülakat gerçekleştirdi­ği adayların kalitesinden etkilenerek diğer adayları buna göre değerlendir­mekte ve objektifliğini kaybetmektedir.

Çabuk Değerlendirme: Mülakatı gerçekleştiren kişi, aday hakkında he­nüz mülakatın ilk dakikalarında hakkında değerlendirme yapmakta ve müla­kat önyargılı bir şekilde gerçekleşebilmektedir.

Tarafsız Olmama: Mülakatı gerçekleştiren kişinin huy, düşünce yapısı ve/ veya davranışsal açıdan kendisine benzemekte olan adaylara ayrımcılık yap­ması, hemşeri olma, aynı takımı tutma, şive gibi nedenlerle tarafsızlığını kay­betmesi ihtimali bulunmaktadır.

Önyargılar: Mülakatı gerçekleştiren kişinin birtakım önyargılar taşıması mülakatın verimliliğini etkileyebilmektedir.

Karıştırma: Komisyon üyesinin aynı iş pozisyonu ile ilgili çok sayıda aday ile mülakat gerçekleştirirken bu adayları birbirleri ile karıştırma problemidir.

Boynuz Etkisi: Tek bir olumsuz özellik ya da izlenim, genellikle görüşme­cinin her şeyi bu olumsuz özellik açısından değerlendirmesine sebep olabil­mektedir.

Hatırlayamama: Mülakatı gerçekleştiren kişinin gerekli notları almayarak kimi hususları unutması ile ilgilidir.

Gereksiz Sorular: Mülakatın genel amacına uygun olmayan soruların so­rulması beklenen cevapların alınamamasına ve de doğru kararların verileme­mesine sebep olmaktadır.

Mülakat Komisyonu Üyeleri Bu İş İçin Eğitim Görmemiştir

Kamuda gerçekleştirilen mülakat uygulamalarına komisyon üyesi olarak katılanların gerekli eğitimleri bulunmamaktadır. Halbuki dünyanın önde ge­len şirketlerinde ve gelişmiş ülkelerinde mülakat uygulaması, işi yalnızca per­sonel seçmek olan profesyonel kişilerce yapılmaktadır.

Mülakat Sınavlarında Adayın Komisyonu Yanlış Yönlendirme İhtimali Vardır

Mülakatlarda aldatma, görev için iyi bir aday olduğu izlenimi vermek için görüşmede sorulan soruları kasıtlı ve bilinçli olarak değiştirme ya da gerçeğe aykırı beyanlarda bulunma şeklinde ya da dürüst olmayan ve aldatıcı izlenim yönetimi şeklinde tanımlanabilir (Levashina ve Campion, 2006: 301). Diğer bir ifadeyle, işe alım görüşmelerinde aldatma davranışı, kişinin, görüşmeden daha yüksek bir puan alabilmesi ve/veya olumlu algılar oluşturabilmesi için, görüşmedeki sorulara bilinçli olarak çarpıtılmış/değiştirilmiş cevaplar verme­si şeklinde tanımlanmaktadır (Levashina ve Campion, 2007: 1639). Aldatma davranışı bilinçli olarak yapılmakta ve adayların işe alınmalarını sağlamak için görüşme performanslarını arttırma amacına odaklı olmaktadır (Berry ve Sac- kett, 2009: 835).

Yargı kararlarında da defalarca dile getirildiği üzere mülakat, istismara açık, objektiflikten uzak, kişisel değerlendirmelere dayalı bir yöntemdir. Kü­çük işletmelerde, yalnızca daha fazla kâr elde etme amacı taşıyan ve dev­letlerle kıyaslandığında son derece sınırlı personel istihdamının sağlandığı firmalarda, çalışanları işletmenin bir parçası haline getirerek işgücünden maksimum verim almak için ortaya konulan insan kaynakları yönetiminin bir unsuru olarak yaygınlaşan mülakat, ülkemizin içinde bulunduğu siyasal ve sosyal durum dikkate alındığında büyük sorunlar yaratacak bir uygulama­dır. Kamu hizmeti ve kamu yararı kavramlarının göz ardı edilerek Devlet yö­netimine özel sektör anlayışının yerleştirilmesi amacıyla ortaya konulan bu yaklaşımın kabul edilmesi halinde kamu hizmetleri, adalet, liyakat ve ehliyet ilkeleri büyük yara alacaktır. Kaldı ki, her yıl 50-60 bin dolayında yeni istih­dam sağlanan kamu hizmetlerinde mülakat yönteminin sağlıklı bir şekilde uygulanabilirliği de mümkün değildir.

15 Temmuz süreci ile ortaya çıkan birlik, beraberlik ve dayanışma arzusu­nun tamamen sübjektif nitelik taşıyan sözlü sınavlarla kırılması, kamuoyunun beklentileriyle örtüşmemektedir. Kamuoyu, bugüne kadar kopya, adam ka­yırma, iltimas geçme gibi nedenlerle kamuda zedelenmiş olan liyakat ilkesi­nin hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde hiçbir tereddüde yer vermeyecek şekilde, tamamen objektif kriterler çerçe­vesinde gerçekleşmesini beklemektedir. Oysa sözlü sınav doğası gereği da­ima içinde kişisel değerlendirmeleri barındırmaktadır.

Bu beklentiye rağmen son dönemde kamu kurum ve kuruluşlarının yeni memur alımlarında ya KPSS'den yeterli puan alma şartı istemediği ya da KPSS puanını düşük tutarak sözlü sınavla personel aldığı görülmektedir. Ger­çekleştirilen yönetmelik değişiklikleriyle kurumlarda hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme işlemlerinde mülakat sınavı uygulamasının önü açıl­maktadır. Sözlü sınavın ne derece objektif uygulanacağı tereddütler oluştur­duğu gibi kamu personeli seçme sınavının da önemini ortadan kaldırmakta­dır.

* Bu bakımdan kamuya alınacak personel seçiminde KPSS temel kriter olarak kullanılmalıdır. Kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yük­selme uygulamasından bir an önce vazgeçilmeli, atamalarda objektif ölçüm kıstaslarına dayanan KPSS ile, görevde yükselmelerde yazılı sı­nav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönet- melik'te liyakat ilkesini zedeleyen maddeler iptal edilmeli, bu çerçeve­de özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, bütün kademelerde unvan değişiklikle­rine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır.
* Kamu kadrolarına yapılan atamalarda mülakat uygulamasının güven­lik gerekçesiyle yapıldığı ifade edilmektedir. Devletin güvenliğinin adaylarla yapılacak sınırlı süreli bir görüşme ile sağlanması mümkün değildir. Dolayısıyla kamuya yazılı sınava dayalı bir atama ve terfi sis­temi getirilmeli, kamu personeli için güvenlik soruşturması yapılarak bu sorun çözülmelidir.
* Bu bakımdan kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yükselme işlemlerinden bir an önce vazgeçilmeli, atamalarda objektif ölçüm kıstaslarına dayanan KPSS ile, görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.
* Stajyerliklerin kaldırılmasında sınav uygulamasına son verilmelidir.

KAMU GÖREVLİLERİ LEHİNE ÇIKMIŞ MAHKEME KARARLARI

Kamu Görevlileri Lehine Çıkmış Mahkeme Kararları Uygulanmalı

Bir ülkede huzur ve barışın sağlanması ancak adaletin tesis edilmesi ile mümkündür. Ülkede adalet dağıtan yargı mekanizmasına müdahale etmek­ten kaçınılmalı, yargı kararları aleyhimize dahi olsa uygulanmalıdır.

Ne yazık ki, bugün kamu kurum ve kuruluşlarında yaşanan türlü adalet­sizlikler nedeniyle mahkeme kapılarında dolaşmakta, haklarındaki olumlu mahkeme kararları ise idare tarafından keyfi bir tutumla uygulanmamaktadır. Özellikle Millî Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere tüm kamu kurum ve kuru­luşlarında kamu görevlilerinin mahkeme kararlarının uygulanmaması nede­niyle yaşadığı mağduriyet hat safhaya çıkmış durumdadır.

* Ülkede adaletin tesis edilmesi, hukukun üstünlüğü ilkesinin sözde kal­maması için kamu görevlilerimiz hakkında alınan olumlu mahkeme ka­rarları derhal uygulanmalıdır.

AYRIMCILIK

Kamu Görevlileri Arasında Ayrımcılık Yapılmamalı

Mevcut iktidar döneminde kamuda 1 milyona yakın atama yapılmıştır an­cak özellikle üst düzey görevlendirmeler, vekâletle yürütülmeye çalışılmak­tadır. Vekâletle yürütülen üst düzey görev sayısı binleri bulmuştur. Zaman zaman yüksek maaş için aynı göreve hem asaleten hem de vekâleten görev­lendirmeler yapılabilmektedir.

Çalışanları ilgilendiren kanun ve düzenlemelerde sendikaların ve ilgili meslek odalarının görüşleri alınmaktan kaçınılmakta, yapılan toplantılar bir formaliteden ibaret kalmaktadır. Kamudaki atama ve terfilerde liyakat ve beceriden çok siyasi görüşü önceleyen bir sistem oluşmaya başlamıştır.

Kariyer ve liyakat ilkelerine uymayan atamalar dolayısı ile kamu hizmetle­rinin aksadığı belirtilmektedir. Atama, nakil, terfi ve tayinlerde iktidar partisi­nin il yöneticilerinin onayına başvurulmakta, kamudaki en basit işlemler dahi siyasi müdahalelere açık hale getirilmektedir.

Memurlara yapılan sendikal baskılar hat safhaya ulaşmış durumdadır. Me­murlar, ikna odalarına alınarak yandaş sendikaya üye olmaya zorlanmaktadır. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Türk Ceza Kanunu hü­kümleri çiğnenerek, Türkiye Kamu-Sen'e bağlı yüzlerce şube başkanı, işyeri temsilcisi ve şube yönetim kurulu üyesi sürgüne gönderilmiştir.

Konu ILO'ya şikâyet edilmesine rağmen sendika başkanlarımız ve genel merkez yönetim kurulu üyelerimiz hakkında soruşturma açılmış, bazıları gö­revden alınmış ve mahkeme kararıyla görevlerine iade edilmişlerdir.

* Kamuda yaşanan bu ayrımcılığa bir son verilmeli, bütün memurlara ve sivil toplum kuruluşlarına eşit yaklaşım sergilenmelidir.

YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞANLAR

Yerel Yönetimlerde Çalışan Personelin Sorunları Çözülmeli

* Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin maaşlarını zamanında ve düzenli alabilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, maaşların genel bütçeden karşılanması sağlanmalıdır.

CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNE UYUM AMACIYLA KAMU KURUM VE KURULUŞLARNDA GERÇEKLEŞTİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçilmesiyle birlikte bakanlık yapı­lanmalarında da köklü değişikliklere gidilmiştir. Buna göre bazı bakanlık ve kurumların teşkilat ve görevleri hakkındaki kanunlar yürürlükten kaldırılmış, bazı bakanlıklar da birleştirilmek suretiyle 6 yeni bakanlık oluşturulmuş ve toplam bakanlık sayısı 16'ya düşürülmüştür. Ayrıca bazı kurumlar da kapatıl­mış ya da yapıları değiştirilmiştir.

Bu şekilde gerçekleştirilecek yeniden yapılanma sürecinde özellikle per­sonelin özlük hakları ve görev yeri konusunda son derece hassas olunması bir zorunluluktur. Özellikle söz konusu kurum ve kuruluşlarda görev yapan kamu çalışanlarının aile birliğinin bozulmaması, bu süreçte kamu hizmetleri­nin aksamadan, artan bir kaliteyle sürdürülebilmesi için kilit konudur.

Kamu görevlilerine ilişkin alınacak bu tür kritik kararlarda sosyal diyalog mekanizmasının korunması, karşılıklı görüş alışverişinde bulunmayı ifade eden meşveret kavramının işletilmesi, sendikalar başta olmak üzere sosyal taraflarla irtibat halinde bu dönüşüm sürecinin sancısız bir şekilde atlatılması, ülkemizin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik şartlarda bir zorunluluktur.

Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilen başlıca deği­şiklikler şu şekildedir:

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçiş kapsamda bakanlık sayısı 21'den 16'ya düşürülmüştür. Bu kapsamda, Başbakanlık ve teşkilatları kapa­tılmış, Başbakan Yardımcılığına bağlı Hazine Müsteşarlığı yeni yapılanmada Maliye Bakanlığı ile birleştirilmiş, Maliye Bakanlığının adı da "Hazine ve Ma­liye Bakanlığı" olarak değiştirilmiştir.

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı "Sanayi ve Tek­noloji Bakanlığı" adıyla birleştirilmiştir.

Orman ve Su İşleri ile Gıda Tarım ve Hayvancılık bakanlıkları "Tarım ve Orman Bakanlığı" çatısı altında birleştirilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Aile ve Sosyal Politikalar bakanlıklarının birleştirilmesinden oluşan bakanlığa «Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Ba­kanlığı" adı verilmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının taşra teşkilatında yer alan sosyal hizmet kuruluşlarının Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenecek esaslar çerçevesinde il özel idareleri, belediyeler ve diğer kamu kurum ve kuruluşla­rına devredilebilmesi kararlaştırılmıştır.

Avrupa Birliği (AB) Bakanlığı ise Dışişleri Bakanlığı ile birleştirilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile mahalli idareler ve bunların merkezi idare ile ilişkilerinin Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca düzenlenmesi hükme bağlanmıştır.

Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü ve Milli Emlak Genel Müdürlüğü, Çev­re ve Şehircilik Bakanlığına bağlanmıştır. 703 Sayılı Kanun Hükmünde Ka­rarname (KHK) ile Toplu Konut İdaresi Başkanlığı (TOKİ), Çevre ve Şehircilik Bakanlığına bağlanmıştır.

KHK ile genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin her türlü taşınır ve taşınmazlarının satışına Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yetkili olması kararlaştı­rılmıştır.

Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile kapatılmıştır.

Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırılmıştır. Kapatılan Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğüne ait her türlü taşınır, taşıt, araç gereç ve malzeme, her türlü borç ve alacaklar, hak ve yükümlülükler Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına devredilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkındaki 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Karar­namesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı olup kanunları Cumhurbaşkanlığı Ka­rarnamelerindeki hükümlere tabi olan kurum ve kuruluşlar belirlenmiş, bu çerçevede Devlet Arşivleri Başkanlığı, Devlet Denetleme Kurulu, Diyanet İşleri Başkanlığı, Genelkurmay Başkanlığı, İletişim Başkanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı, Milli Saraylar İdaresi Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Türkiye Varlık Fonu, Cumhurbaşkanlığına bağlanmıştır.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Cumhurbaşkanlığı Ofislerinin kuruluşuna ilişkin bölümüne göre ise verilen görevleri yerine getirmek üzere Cumhurbaşkanlığına bağlı, özel bütçeli, kamu tüzel kişiliğini haiz, İdari ve mali özerkliğe sahip, Dijital Dönüşüm Ofisi, Finans Ofisi, İnsan Kaynakları Ofisi ve Yatırım Ofisi kurulmuştur.

Kararname ile ayrıca Cumhurbaşkanlığı bünyesinde, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu, Ekonomi Po­litikaları Kurulu, Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu, Hukuk Politikaları Kurulu, Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu, Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu, Sosyal Politikalar Kurulu, Yerel Yönetim Politikaları Kurulu oluşturulmuştur.

Kurumların üst düzey yönetimlerine yalnızca eğitim şartıyla dışarıdan yö­netici atanabilecek, yani memur olma ya da kamuda belli bir süre çalışma şartı olmayacaktır.

Bakanlar kurulunun bütün yetkileri Cumhurbaşkanına devredilmiştir. Tüm yetkiler Cumhurbaşkanına devredildiği için her konuda bakanlık onayı ve il­gili kurulların görüşü ibareleri kanunlardan çıkarılmış yerine cumhurbaşka­nının isteği şeklinde ibareler gelmiştir. Kapanan veya birleşen kurumlardaki bütün üst düzey görevler sona ermiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarını yeni sisteme uygun hale getirmek amacıy­la yayınlanan 703 sayılı KHK'nın ilgili maddelerinde, yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde görev yapan personelin Cumhurbaş­kanlığı kararnamesi hükümlerine göre aktarılan bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşunda bulunan aynı unvanlı kadrolara, görev yapmakta ol­dukları kadroların merkez, taşra veya yurtdışı teşkilatında bulunması hususu esas alınmak suretiyle halen bulundukları kadro dereceleriyle atanmış sayıla­cakları ifade edilmiştir.

Her ne kadar bu hüküm, yeniden yapılandırılan bakanlık ve kuruluşlar­da görev yapan personelin kadro ve derecelerinin korunacağına işaret etse de birçok personelin görev ve görev yerlerinin değişeceği de açıktır. Hat­ta hangi bakanlığa bağlı olarak çalışacağı henüz belli olmayan personelin akıbetinin de 3 ay içinde Cumhurbaşkanının kararı ile belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Bakanlık Müşavirlerinin görevleri son bulmuş, bunlar ya eski görevlerine ya da öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara atanmış­lardır. Bu kapsama girmeyen Bakanlık Müşavirlerinin ise Araştırmacı unvanı ile atanacakları hükme bağlanmıştır. Bunların mali hakları 2 yıl boyunca ko­runacak ancak 2 yıl sonunda bulundukları kadroların haklarından faydalana­caklardır. Böyle bir durum söz konusu kamu personeli açısından mağduriyet doğurmaktadır.

Toplu sözleşmeleri yürütecek olan kişi Cumhurbaşkanı tarafından Cum­hurbaşkanı yardımcıları ya da Bakanlar kurulu üyeleri arasından belirlenecek­tir.

Başbakanlık uzmanları TBMM'ye ve Kamu Denetçiliği Kurumu'na geçmiş­tir.

Müsteşarlık unvanı lağvedilmiş, bunların yerine Bakan yardımcılarının görev yapması kararlaştırılmıştır.

Başbakanlık müfettişleri Devlet Denetleme Kurulu'na müfettiş olarak atanmış, maaşları Sayıştay personeline endekslenmiştir.

Başbakanlık'ta görev yapan müşavirler araştırmacı olarak diğer kurumlara nakledilmiştir.

Başbakanlıkta görev yapan personel kazanılmış haklarında kayıp olmadan Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilmiş, personelin aynı unvanlarıyla birlikte yeni kurumlara atamaları yapılmıştır.

Başka illerde görev almak isteyenlerin taleplerinin karşılanacağı ifade edilmiştir.

Devler Arşivleri Genel Müdürlüğü personeli ile birlikte Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlanmıştır.

Başbakanlık'ta yer alan Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Cum­hurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'ne geçmiştir.

İnsan Kaynakları Ofisi kamu kurumlarında yapılan işlemlerin Cumhurbaşkanlığı makamına sunulmasını sağlayacak, üst düzey atanmaları ve güvenlik soruşturmalarını bu kurum yürütecektir.

Yatırım Ofisi'nde yıllık programlarda öngörülen yatırım izinleri verilecektir.

Tüm kamudaki personel mevzuatı konusunda uygulama birlikteliği Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülecek. Devlet Personel Başkanlığı'nın bir yıl içinde kapatılması ve personelinin Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı'na atanması kararlaştırılmıştır.

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlanmıştır.

Maliye Bakanlığı'nın kadro ve açıktan atama izinleri konusundaki yetkileri ile personel mevzuatı konusundaki yetkisi kaldırılmıştır.

6400 ve üzeri göstergelerde olan üst kademe yöneticilerin, ilgili bakanın teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından atanması hükme bağlanmıştır.

Bakanlar Kurulu Kararı ile atama usulü de kalkmış, genel müdürün altında­ki kadroların ilgili bakan tarafından atanabilmesi sağlanmıştır.

Kaymakamlar, valiler vali yardımcıları il emniyet müdürleri ve il müdür­lerinin ilgili bakanın teklifi ve Cumhurbaşkanı'nın onayı ile atanması hükme bağlanmıştır.

Devlet Personel Başkanlığı

* Devlet personel Başkanlığı 17/12/1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuş, son derece köklü ve birikimli bir kuruluştur. Kamu görevlilerine ilişkin olarak önemli görevler ifa etmek­te, toplu sözleşme görüşmelerinin sekretaryasından personel istatis­tiklerine kamu personel rejiminden kamu personeli mevzuatına kadar pek çok alanda görevlerini yıllardır başarıyla yürütmektedir. Böyle bir kurumun kapatılması ya da yapısının değiştirilmesi kamuda var olan aksaklıklara ve belirsizliklere yenilerinin eklenmesine neden olacaktır. Bu bakımdan Devlet Personel Başkanlığı kapatılmadan ya da yapısı değiştirilmeden mevcut hali ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Ba- kanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelidir.

Danışma Mekanizması

* Kamuda böylesine köklü bir değişikliğe gidilirken muhataplarla is­tişare edilmeden karar alınması eksik bir uygulama olmuş, neticede birçok uygulamadan kısa süre içerisinde vazgeçilmiştir. Bu nedenle kamudaki değişikliklerde sivil toplum kuruluşları ve tarafların görüşü­ne başvurulmalıdır.

Yapılanmada Ortaya Çıkan Belirsizlikler

* Farklı bakanlıklara devredilen kurum ve kuruluşlarda görev yapan per­sonelin özlük haklarının gittikleri kurumlarda görev yapan çalışanlar­dan daha düşük olması durumunda, söz konusu personelin mali ve özlük hakları yeni atandıkları kurum çalışanları ile eşitlenmelidir.
* Hizmet kolu henüz belirlenmemiş kamu görevlilerinin hangi sendika­lara üye olacaklarına ilişkin bir çalışma kısa sürede yapılarak ortaya çıkan belirsizlik giderilmelidir.
* Cumhurbaşkanlığı bünyesine devredilerek örgütlenme kapsamı dışı­na çıkarılan personelin sendika üyesi olabilmeleri sağlanmalıdır.
* Durumları belirsiz olan personelle ilgili belirsizlikler herhangi bir hak kaybına yol açmayacak şekilde giderilmelidir.
* Devlet Arşivleri Daire Başkanlığında olduğu gibi Nüfus ve Vatandaş­lık İşleri Genel Müdürlüğü Arşiv Daire Başkanlığı bünyesinde de "Uz­man" ve "Uzman Yardımcısı" kadrolarında 2 ila 10 yıldır görev yapan personelin "Arşiv Uzman Yardımcısı"; 10 yıldan fazla süredir görev yapan personelin "Arşiv Uzmanı" olarak atanabilmesi için gerekli dü­zenlemeler yapılmalıdır.

1. BÖLÜM

MAAŞ ZAMLARI, MALİ VE SOSYAL HAKLAR

Kamu görevlileri ve emeklilerinin geçmiş yıllarda ortaya çıkan zarar­ları telafi edilmeli, memur ve emeklileri kendileri ve ailelerinin insanca yaşamasına yetecek düzeyde bir ücrete kavuşturulmalı

EKONOMİK GELİŞMELER

Ekonomik Gelişmeler ve Memur Maaşları

2018 ve 2019 yıllarında memur ve memur emeklilerine yapılacak maaş zamlarının belirlendiği toplu sözleşme görüşmeleri, 2017 yılının ağustos ayında gerçekleştirilmiş ve mutabakatla sonuçlanmıştır. Yetkili konfederas­yon ve kamu işveren temsilcileri arasında imzalanan toplu sözleşme hüküm­lerine göre kamu görevlileri ile emeklilerin maaşlarına 2018 yılının ilk altı ay­lık dönemi için yüzde 4, ikinci altı aylık dönemi için yüzde 3,5 olmak üzere kümülatif yüzde 7,6; 2019 yılının ilk altı aylık dönemi için yüzde 4, ikinci altı aylık dönemi için yüzde 5 olmak üzere kümülatif yüzde 9,2 artış yapılması ka­rarlaştırılmıştır. Toplu sözleşmeye göre dönemler halinde yapılan maaş zam­larının anılan dönemde gerçekleşen enflasyonun altında kalması durumunda aradaki farkın maaşlara yansıtılması hükme bağlanmıştır.

Ancak 2018 yılı başından itibaren yaşanan ekonomik gelişmeler neticesin­de enflasyonda yüksek oranlı artışlar görülmüş, memur ve emeklilerin maaş­ları reel olarak değer kaybederken alım gücünde büyük düşüşler yaşanmıştır. Öyle ki, 2018'de yıllık enflasyon yüzde 20,3; 2019 yılının enflasyon hedefi ise Yeni Ekonomi Programı'na (YEP)göre yüzde 15,9 olmuştur. Bu süre zarfında ocak ayında 2017 yılına ilişkin yüzde 1,69 ve temmuz ayında yılın ilk altı ayı­na ilişkin yüzde 5,15'lik enflasyon farkı da eklenerek yapılan hesaplamada memur ve emekli maaşlarının 2018'de yıllık yüzde 14,8 arttığı görülmektedir. Dolayısıyla 2018 yılı içinde kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşları, enf­lasyon karşısında yüzde 5,5 değer kaybına uğramıştır.

Tüketici fiyatlarındaki bu yükseliş yüzde 34'e ulaşan toptan fiyatlardaki artışla birlikte değerlendirildiğinde ekonomide her şey yolunda gitse bile uzunca bir süre daha fiyatların pahalanacağını, alım gücündeki düşüşün süre­ceğini göstermektedir. Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından açıklanan Yeni Ekonomi Programı'nda 2019 yılsonu enflasyon hedefi ise yüzde 15,9 olarak belirlenmişken kamu görevlilerine 2019 yılının tamamı için enflasyon yüzde 9,2'lik bir artış öngörülmüştür. Dolayısıyla, 2019 yılında da hedeflenen enf­lasyona ulaşılsa bile, maaşlarda yüzde 6,7'lik bir reel düşüş olacaktır. Her ne kadar dönem sonları itibarı ile maaşlara enflasyon farkı eklense de bu ödemenin geriye dönük olarak yaşanan kayıpları karşılamadığı, yalnızca anlık bir enflasyon düzeltmesi olduğu ve dönem içinde maaşların sürekli eridiği açıktır.

Bununla birlikte 2002 yılı itibarı ile ortalama memur maaşı ile 22,1 çeyrek altın alınabilirken 2018 yılında bu rakam 9,7'ye gerilemiştir. Bu dönemde ortalama memur maaşı çeyrek altın karşısında yüzde 56,1 değer kaybetmiş­tir. En düşük maaş alan bir memur 2002'de maaşı ile 14,9 adet çeyrek altın alabilirken 2018'de aynı memur, maaşı ile ancak 7,3 çeyrek altın alabilmiştir. En düşük memur maaşının çeyrek altın karşısındaki kaybı ise yüzde 51 ol­muştur. Ortalama maaş alan memur yalnızca geçtiğimiz yıl 2017 yılına göre yaklaşık aylık 2; en düşük maaş alan memur ise aylık yaklaşık 1 çeyrek altın daha kaybetmiştir.

Memur maaşları ortalama Dolar kuru karşısında da erimektedir. Türkiye Kamu-Sen'in yetkili olduğu 2002-2010 yılları arasında Dolar bazında değer kazanan memur maaşları özellikle Memur-Sen'in bütün sendikaları ile yetkiyi aldığı 2013 sonrasında hızlı bir erime içine girmiştir. Toplu sözleşme siste­mine geçildiği ve Konfederasyonumuzun 3 yetkili sendika ile pazarlıklarda etkin rol oynadığı 2012 toplu sözleşmesinin ardından bin 49 Dolara kadar yükselen ortalama memur maaşı 2018'de 709 Dolara; 2013'de 812 Dolar olan en düşük memur maaşı ise 533 Dolara kadar gerilemiştir. Bu süreçte erime ortalama memur maaşında yüzde 32,4; en düşük memur maaşında ise yüzde 34 olmuştur.

Asgari Geçim Sınırındaki Artış ve Memur Maaşları

Bu gelişmelere paralel olarak 2017 Aralık ayında 5.468,79 TL olan dört kişilik ailenin aylık zorunlu harcama tutarı, 2018 sonunda tam 1031,94 TL artış göstermiş ve 6.500,73 TL'ye ulaşmışken 2.977,67 TL olan ortalama me­mur maaşı 441,65 TL zamlanmış ve 3.419,32 TL olmuştur. Başka bir ifadeyle enflasyon farkı ödemesi de yapılmasına rağmen maaşlardaki erime ve alım gücündeki kayıp devam etmiş ve ortalama bir memurun alım gücü, bir yıl içinde aylık 590,29 TL azalmıştır.

Aynı dönemde en düşük dereceli memur maaşı ise 332,06 lira artarak 2.238,77 TL'den 2.570,83 TL'ye yükselmiş, buna göre en düşük memurun ailenin harcamaları karşısındaki alım gücü de 699,85 TL düşüş göstermiştir.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2017  Aralık | 2018  Aralık | Yıllık Artış Tutarı | Yıllık Artış Oranı | Erime  Tutarı | Erime  Oranı |
| Ortalama Memur Maaşı | 2977,67 | 3419,32 | 441,65 | %14,83 | 590,29 | %17,26 |
| En Düşük Dereceli Memur Maaşı | 2238,77 | 2570,83 | 332,06 | %14,83 | 699,85 | %27,22 |
| 4 Kişilik Ailenin Aylık Zorunlu Harcama Tutarı | 5468,79 | 6500,73 | 1031,94 | %18,87 |  | |
| Açlık Sınırı | 2051,55 | 2433,96 | 382,41 | %18,64 |

Bu gerçekler ışığında;

* Enflasyonun toplumsal boyuttaki en olumsuz etkileri hiç kuşkusuz dar ve sabit gelirliler üzerinde görülmektedir. Bugün artık memur ve emeklilerimiz alışveriş yapamaz, en temel ihtiyaçlarını dahi karşılaya­maz hale gelmiştir. Ülkedeki gelir dağılımında adaletin sağlanması için en önemli araçlardan bir tanesi benimsenen ücret politikalarıdır. Gelişmeler karşısında ürünlerin fiyatına fahiş oranlarda zam gelirken maaşların yalnızca enflasyona endeksli olarak düzenlenmesi, gelir da­ğılımını bozacak, ekonomik olumsuzlukların yükünü yalnızca çalışan kesime yükleyecek bir etken olacaktır. Bu çerçevede toplu sözleşme görüşmelerinde enflasyona endeksli maaş artış tekliflerinden vaz ge­çilmesi, gerçekleşen enflasyon, yoksulluk sınırı, büyüme ve refah pa­yının temel alındığı bir maaş artış sisteminin geliştirilmesi lüzumludur.
* Kamu görevlileri ve emeklilerine yapılacak zamlarda, ülkedeki asgari geçim standardı miktarları da dikkate alınmalıdır.
* Memur maaşlarının enflasyon karşısında erimesini önlemek amacıyla, memur maaşlarına enflasyon farkı verilmesinin söz konusu olduğu dö­nemlerde ortaya çıkan enflasyon farkı, farkın ortaya çıktığı ay itibarı ile ödenmelidir.

1. Yılı Maaş Artışı

Geçmiş dönemde gerek enflasyona endeksli maaş artışları gerekse ailenin zorunlu harcamalarında meydana gelen artışlardan kaynaklı ola­rak oraya çıkan zararın karşılanması amacıyla öncelikli olarak 2020 yılının ocak ayından geçerli olacak şekilde taban aylığa 600 TL net seyyanen, ardından 2020 yılının birinci ve ikinci altı aylık dilimlerinde kamu görev­lileri ve emekli maaşlarına %10 + %10 oransal artış yapılmalı. Buna ilave olarak gelir dağılımında adaletin sağlanması, kamu görevlileri emekli­lerinin ekonomik büyümeden pay alabilmesi ve maaşlarının reel olarak artması için kamu görevlilerine ayrıca %3 refah payı artışı yapılmalı.

* 2020 yılının ocak ayı itibarı ile bütün kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 zam yapılmalı, düşük maaş alan ile yüksek maaş alan kamu görevlileri arasındaki makası kapatmak amacıyla ayrıca 2020 Ocak ayından itibaren taban aylık tutarı net 600 TL artırılmalıdır.
* 1 Temmuz 2020'den itibaren ise kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 daha zam yapılmalıdır.

1. Yılı refah Payı

* 1 Ocak 2020'den itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşları­na %3 ilave refah payı zammı yapılmalıdır.

1. Yılı Enflasyon Farkı

* TÜİK tarafından belirlenen Tüketici Fiyatları Endeksi 2019 yılı aralık ayı endeksine göre değişim oranının, 2020 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %10 oranını,
* 2020 yılı haziran ayı Tüketici Fiyatları Endeksinin, 2020 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %10 oranını aşması halinde, kamu görev­lilerinin maaş ve tazminatlarını belirlemek için esas alınan bütün katsa­yılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile ortalama ücret toplamı üst sınırı enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılmalı, her ay gerçekleşen enflasyon bu rakama ilave edilmelidir. TÜFE'nin gerilediği aylarda herhangi bir mahsuplaşma yapılmamalıdır.

1. Yılı Maaş Artışı

Amaç: 2021 yılının birinci ve ikinci altı aylık dilimlerinde kamu görevlileri ve emekli maaşlarına %8 + %8 oransal artış yapılması, ülkedeki ekonomik büyüme ve refah paylarına istinaden yapılacak %3 ilave zamla gelir dağılımında kamu görevlileri lehine iyileşme sağlanması.

* 2021 yılının ocak ayı itibarı ile bütün kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %8 zam yapılmalı, ülkede yaşanan ekonomik büyümeden kamu görevlilerine ve emeklilere de pay verilmek suretiyle kamu gö­revlilerinin refah seviyesinin yükseltilmesi için bu zamlara ilaveten %3 ekonomik büyüme ve refah zammı verilmelidir.
* 1 Temmuz 2021'den itibaren ise kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %8 daha zam yapılmalıdır.

1. Yılı refah Payı

* 1 Ocak 2021'den itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşları­na %3 ilave refah payı zammı yapılmalıdır.

1. Yılı Enflasyon Farkı

* TÜİK tarafından belirlenen Tüketici Fiyatları 2020 yılı aralık ayı endeksine göre değişim oranının, 2021 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %8 oranını,
* 2021 yılı haziran ayı Tüketici Fiyatları Endeksinin, 2020 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %8 oranını aşması halinde, kamu görevli­lerinin maaş ve tazminatlarını belirlemek için esas alınan bütün katsa­yılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile ortalama ücret toplamı üst sınırı enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılmalı, her ay gerçekleşen enflasyon bu rakama ilave edilmelidir. TÜFE'nin gerilediği aylarda herhangi bir mahsuplaşma yapılmamalıdır.
* KİT'lerde görev yapan ve diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin sözleşme ücretleri de 2020 ve 2021 yıllarında memur maaşlarına yapılan artışlar nispetinde artırılmalıdır.

Bu şekilde 2020 yılının tamamında en düşük dereceli memur maaşına 1.491,13 TL, ortalama memur maaşına 1.736,46 TL artış yapılmış olacaktır. Maaş artış talebimizin karşılanması durumunda, 2020 yılı sonunda en düşük dereceli memur maaşı 4.509,18 TL, ortalama memur maaşı ise 5.750,60 TL olacaktır.

1. yılının tamamı için geçmiş dönem zararlarının telafisi için talep et­tiğimiz taban aylığa seyyanen net 600 TL artış ve refah payı ile birlikte en düşük dereceli memur maaşına %49,4; ortalama memur maaşına ise %43,26 artış istemekteyiz.
2. yılında en düşük dereceli memur maaşı 2020 yılına göre 908,11 TL, ortalama memur maaşı ise 1.158,13 TL artacaktır. Taleplerimizin karşı­lanması halinde 4. Toplu Sözleşme Dönemi sonunda 2021 yılı sonu itibarı ile en düşük dereceli memur maaşı 5.417,29 TL, ortalama memur maaşı ise 6.908,73 TL'ye ulaşacaktır.
3. yılının tamamı için en düşük dereceli memur maaşına ve ortalama memur maaşına refah payı dahil %20,14 artış istemekteyiz.

Türkiye Kamu-Sen'in Mali Talepleri Sonucunda Oluşması Planlanan Katsayı Gösterge ve Maaşlar

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2019  Temmuz | 2020  Ocak | 2020  Temmuz | 2021  Ocak | 2021  Temmuz |
| Maaş katsayısı | 0,138459 | 0,15700 | 0,17270 | 0,1922 | 0,2076 |
| Taban aylığı katsayısı | 2,167248 | 3,40740 | 3,74820 | 4,1696 | 4.5032 |
| Yan ödeme katsayısı | 0,04391 | 0,04990 | 0,05490 | 0,0611 | 0,0660 |
| En düşük dereceli memur maaşı (TL) | 3.018,05 | 4.099,25 | 4.509,18 | 5.016,01 | 5.417,29 |
| Ortalama memur maaşı (TL) | 4.014,14 | 5.227,82 | 5.750,60 | 6.396,97 | 6.908,73 |
| Aile yardımı ödeneği (Toplu sözleşmede konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 3600'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL) | 295,47 | 565,20 | 621,72 | 691,92 | 747,36 |
| Çocuk parası (0-6 yaş için) (Toplu sözleşmede konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 1000'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL) | 69,23 | 157,00 | 172,70 | 192,20 | 207,60 |

EK GÖSTERGELER

Hükümetin Seçim Vaadi Olan Ek Gösterge Konusu, Tüm Kamu Görev­lilerini Kapsayacak ve Aksaklıkları Giderecek Şekilde Genişletilerek Bir An Önce Ele Alınmalı

Memur maaşlarının önemli bir kalemi olan ek gösterge hem görev ücretini hem de emekli maaşını önemli oranda belirlemektedir. Ek gösterge konusu her ne kadar 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte 15/10/2008 tarihinden sonra ilk defa memuriyete atanan kamu görevlileri açısından kıs­men önemini yitirse de 5434 sayılı Kanuna tabi olan memurlar açısından ol­dukça önemlidir.

Bu bağlamda, 24/5/2013 tarihli 6487 sayılı Bazı Kanunlar ile 375 Sayılı Ka­nun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 657 sayılı Kanunun ek gösterge cetvelinde düzenleme yapılmış ve daire başkan­lar! ile grup başkanlarının ek göstergesi 3000'den 3600'e çıkarılmıştır. Bu de­ğişiklikle birlikte genel müdür yardımcılarıyla, Başbakanlık ve Bakanlıklarda görev yapan daire başkanlarının ek göstergeleri eşitlenmiş, mahalli idare­lerde görev yapan daire başkanlarının ek göstergeleri ise 3000'de kalmıştır.

Değişiklik sonrası benzer sorunlar üniversitelerde de oluşmuştur. Bu dü­zenlemeden sonra, hiyerarşik olarak üst pozisyonda olan Genel Sekreter Yar­dımcılarının 3000 olan ek göstergeleri Daire Başkanlarının ek göstergelerinin altında kalmıştır. Ayrıca Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan kadrolarda görev yapmakta iken Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bulunan kadrolara yönetici olarak atanan kamu görevlileri ile kadroları Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bulunan yöneticilerin ek göstergeleri de kadro ve görev unvanları aynı olma­sına rağmen farklı belirlenmiş, yönetici pozisyonlarındaki müdür, şube mü­dürü, şef gibi kadroların ek göstergeleri düşük kalmıştır. Benzer durumların birçok unvanda olduğu da bilinen gerçekler arasındadır. Yani amir durumun­da olan birçok personelin ek göstergesi emrinde çalışan personelin ek gös­tergesinden daha düşük haldedir. Uzmanlıklarda, taşra ve merkez uzmanları arasında ek gösterge bakımından farklılıklar yaşanmakta, uzman kadrosunda bulunan kamu görevlileri kariyer uzmanlar ve diğer uzmanlar olarak farklı kategorilerde değerlendirmeye tabi tutulmaktadır.

Aynı zamanda ek gösterge uygulamasının belirli bir standardı da bulun­mamakta farklı hizmet sınıflarında farklı ek gösterge çizelgesi uygulanmakta, kadroları Yardımcı Hizmetler Sınıfında bulunan personel ek gösterge uygula­masından faydalanamamaktadır.

Bunun yanında 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 67nci ve 68inci maddeleri kamu görevlilerinin derece yükselmesini üst derecelerden boş bir kadronun varlığına bağlamıştır. Bu nedenle birçok kamu görevlisi gerekli şartları taşıdığı halde üst derecelerde boş kadro bulunmaması nedeniyle hak ettikleri derecelere yükselememektedir.

Ek gösterge bir taraftan memur maaşlarının bir unsuru olurken diğer ta­raftan yaşlılık aylığı ve emekli ikramiyesi tutarını doğrudan etkilemektedir. Mülga 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli sandığı Kanununun ek göster­ge rakamlarına bağlı olarak getirdiği emeklilik sistemi, özellikle ek gösterge rakamı düşük olan memurların çalışırken aldığı maaşla emekli maaşları ara­sında bir uçurum ortaya çıkmasına, aynı sürelerde çalışan ve aynı brüt maaşa sahip sözleşmeli personel ve işçiler ile memurlar arasında emekli maaşı ve ikramiyesi bakımından memurlar aleyhine %15 ile %40 arasında bir farkın ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Sonuç olarak çok detaylı çalışmalara dayanmadan yapılan ek gösterge değişiklikleri birçok yapıyı bozmaktadır ve istenmeyen sonuçlar ortaya çık­maktadır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek gösterge cetvellerinin unvan bazında değil bir bütün olarak yeniden ele alınması kaçı­nılmaz hale gelmiştir.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun eki cetveller detaylı bir şekilde ele alın­malı ve mevcut sorunlar giderilerek memurların emekli maaşlarının da ma­kul seviyelere yükseltilmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla öncelikli olarak bütün hizmet sınıflarında geçerli olacak bir ek gösterge hiyerarşisi benimsenmeli, ek gösterge rakamları tüm hizmet sınıfları için aynı hiyerarşik sıra ile belirlen­melidir.

Öncelikli olarak üst derecelerde boş kadro bulunmaması nedeniyle de­rece yükselmesi yapamayan memurların, boş kadro olup olmadığına bakıl­maksızın öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro dere­celerine kadar gidebilmesi sağlanmalıdır. Bu düzenleme ile başta kadroları Yardımcı Hizmetler Sınıfında bulunan kamu görevlilerinin üst derecelere yük­selebilmeleri sağlanmalı, diğer hizmet sınıflarında da öğrenim durumları iti­barı ile hak ettikleri kadro derecelerine ulaşamayan memurlar derece yüksel­mesi yapabilmelidir.

Öğretmen, polis, din görevlileri ve hemşirelerin yanında bütün hizmet sınıflarında görev yapan personel için yeni ek gösterge rakamları belirlenmelidir.

Bu amaçla aşağıda sunulmuş olan ek gösterge değişikliğinin hayata geçi­rilmesi sorunların çözülmesi için önemli bir adım olacaktır.

KAMU GÖREVLİLERİNİN EK GÖSTERGELERİNE İLİŞKİN 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUNUN EKİ (I) VE (II) SAYILI CETVELLER­DE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 67nci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, 68inci mad­desinin (A) fıkrasının (a) bendi yürürlükten kaldırılmıştır:

"Derece yükselmesi:

Madde 67- Devlet memurları, kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecelerine kadar yük­seltilir."

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun eki (I) Sayılı Ek Gösterge Cetvelinin; "I- GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI" bölümünün (e), (f), (g) ve (h) fıkraları ile (i) fıkrası başlığı ile birlikte, "VII- EMNİ­YET HİZMETLERİ SINIFI" bölümünün (b), (c), (d) ve (e) fıkraları, "VIII- MÜLKİ İDARE HİZMETLERİ SINIFI" bölümünün (d) fıkrası ile "II-TEKNİK HİZMETLER SINIFI", "III-SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI", "IV- EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZ­METLERİ SINIFI", "V- AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI", "VI- DİN HİZMET­LERİ SINIFI" bölümleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, "I-GENEL İDARE HİZ­METLERİ SINIFI" bölümünün (h) fıkrasına "En az 3 yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda" ibaresinden sonra gelmek üzere "(veya yüksek öğrenimli olup, özel kanun­ların öngördüğü şartları taşıyanlardan yine bu kanunların öngördüğü usule göre seçilerek)" ibaresi, (i) fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki ibareler (j) fıkrası ve (1) numaralı alt bent olarak eklenmiş, "VIII- MÜLKİ İDARE AMİR­LİĞİ HİZMETLERİ SINIFI" bölümünden sonra gelmek üzere aşağıdaki "IX- YARDIMCI HİZMETLER SINIFI" bölümü Cetvele ilave edilmiştir.

MADDE 3- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun eki (II) Sayılı Ek Gösterge Cetvelinin;

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na ekli (II) sayılı Cetvelin; "6. MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA" bölümünde yer alan "Daire Başkanı" ibaresi metinden çıkarılmış, aynı Cet­velin "3. MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA" bölü­müne "Genel Müdür Yardımcıları," ibaresinden sonra gelmek üzere "Daire Başkanı" ibaresi eklenmiştir.

"1- Başbakanlık ve Bakanlıklarda", "2- Yargı Kuruluşları Bağlı ve İlgili Ku­ruluşlar ile Yükseköğretim Kuruluşlarında, "3- Mahalli İdareler ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlar" bölümündeki "3600" ibaresi "4400", "4- Başbakanlık ve Bakanlıklarda, 5- Yargı Kuruluşları- Bağlı ve İlgili Kuruluşlar ile Yükseköğretim Kuruluşlarında, 6- Mahalli İdareler ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarda" bölümlerin­deki "3000" ibareleri "3800" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 4- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 5- Bu Kanunu Cumhurbaşkanı yürütür.

1. SAYILI CETVEL HİZMET SINIFLARI İTİBARİYLE UNVAN VEYA AYLIK ALINAN DERE­CELERE GÖRE EK GÖSTERGELER

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| UNVAN | DERECE | MEVCUT EK GÖSTERGE | TEKLİF EDİLEN EK GÖSTERGE | 3  H  SI  A  IM  SI  N  2  A  ?  M  T  O  R  Cû | EMEKLİ MAAŞI HESAPLAMASINA YANSIMASI (TL) |
| I- GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
| e) Başbakan Müşavirleri, Adalet Bakanlığı Bakanlık Yüksek Müşavirleri, Türkiye İstatistik Kurumu Başkan Yardımcıları, Toplu Konut İdaresi Başkan Yardımcıları | 1 | 5300 | 5500 | 27,69 | - |
| f) Bakanlar Kurulu Sekreteri, Başbakanlık Başkanları, Avrupa Birliği Bakanlığı Başkanları, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkan Yardımcıları ile Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi Başkanları, Başbakanlık Özel Kalem Müdürü, Adli Tıp Kurumu Başkanı, Milli Kütüphane Başkanı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Üyesi, Yüksek Öğretim Kurulu Genel Sekreteri, Büyük Şehir Belediye Genel Sekreteri, Talim ve Terbiye Kurulu Üyesi, Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi, GAP İdaresi Başkan Yardımcısı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Başkan Yardımcısı, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkan Yardımcısı, Vergi Dairesi Başkanı (Ankara, İstanbul, İzmir) | 1 | 4800 | 5300 | 69,23 | - |

g) En az üç yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda (veya yüksek öğrenimli olup, özel kanunların öngördüğü şartları taşıyanlardan en az sekiz yıl mesleki görev yaptıktan sonra yine bu kanunların öngördüğü usule göre seçilerek) atanan Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Bağımsız Genel Müdürlük ve Büyük Şehir Belediyesiyle Büyük Şehir Belediye sınırları içindeki ilçe Belediyeleri Müfettişleri, Başbakanlık Uzmanları, Adalet Uzmanları, Millî Savunma Uzmanları, İçişleri Uzmanları, Dışişleri Uzmanları, Çalışma Uzmanları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanları, Kültür ve Turizm Uzmanları, Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanları, İnsan Hakları Uzmanları,(47) Sanayi ve Teknoloji Uzmanları, Çevre ve Şehircilik Uzmanları, Gençlik ve Spor Uzmanları, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Uzmanları, Gümrük ve Ticaret Uzmanları, İhracatı Geliştirme Uzmanları, Orman ve Su İşleri Uzmanları, Diyanet İşleri Uzmanları, Din İşleri Yüksek Kurulu Uzmanları, Devlet Personel Uzmanları, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Uzmanları, Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanları, Devlet Gelir Uzmanları, Tapu ve Kadastro Uzmanları, Meteoroloji Uzmanları, Basın ve Enformasyon Uzmanları, Yüksek Kurum Uzmanları, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Uzmanları, Savunma Sanayii Uzmanları, Vakıf Uzmanları, Marka Uzmanları, Patent Uzmanları, TİKA Uzmanları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzmanları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Uzmanları, Yazma Eser Uzmanları, İstihdam Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları, Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların Avrupa Birliği Uzmanları, Yükseköğretim Kurulu Uzmanları,Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanları,Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Uzmanları, Dışişleri Meslek Memurları ile Konsolosluk ve İhtisas Memurları, Maliye Bakanlığı Vergi Müfettişleri ile Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Murakıpları ve Hazine Kontrolörleri, Hazine Uzmanları Sigorta Denetleme Uzmanları ile Aktüerleri, Dış Ticaret Uzmanları, Avrupa Birliği İşleri Uzmanları, Göç Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş ve İş Güvenliği Müfettişleri ve Bakanlıkların Merkez Teşkilatına dahil Genel Müdürlükleri Kontrolörleri ve İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçileri ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Ulaştırma ve Haberleşme Uzmanları, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Uzmanları, Denizcilik Uzmanları, Sağlık Uzmanları ve Sağlık Denetçileri, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı Müfettişleri, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Denetçileri ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine göre atanan İç Denetçiler, Millî Eğitim Uzmanları, Millî Eğitim Denetçileri ve İl Eğitim Denetmenleri, Aile ve Sosyal Politikalar Denetçileri, Maliye Uzmanları

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 3600 | 4400 | 110,77 |
| 2 | 3000 | 3800 | 110,77 |
| 3 | 2200 | 3000 | 110,77 |
| 4 | 1600 | 2400 | 110,77 |
| 5 | 1300 | 2100 | 110,77 |
| 6 | 1150 | 1950 | 110,77 |
| 7 | 950 | 1750 | 110,77 |
| 8 | 850 | 1650 | 110,77 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| h) En az 3 yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve |  |  |  |  |  |  |
| yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile | 1 | 2200 | 3800 | 221 | ,53 |  |
| giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir |  |  |  |  |  |  |
| yeterlik sınavı sonunda (veya yüksek öğrenimli olup, özel | 2 | 1600 | 3000 | 193 | ,84 |  |
| kanunların öngördüğü şartları taşıyanlardan yine bu |  |  |  |  |  |  |
| kanunların öngördüğü usule göre seçilerek) atanan Gelir | 3 | 1200 | 2400 | 166 | 15 |  |
| Uzmanları, İl İstihdam Uzmanları, Mali Hizmetler Uzmanları, |  |  |  |  |  |  |
| Vergi İstihbarat Uzmanları, İçişleri Bakanlığı Planlama | 4 | 1100 | 2100 | 138 | ,46 |  |
| Uzmanları, İl Göç Uzmanları (Ek İbare: 19/6/1994-KHK- |  |  |  |  |  | 789,22 |
| 543) En az üç yıl süreli Yüksek Öğretim veren Fakülte | 5 | 900 | 1950 | 145 | ,39 |  |
| veya Yüksekokulu bitirerek yapılacak sınav sonucunda |  |  |  |  |  |  |
| denetmen yardımcısı veya uzman yardımcısı kadrolarına | 6 | 800 | 1750 | 131 | ,53 |  |
| atanmış ve en az üç yıl bu kadrolarda çalıştıktan sonra |  |  |  |  |  |  |
| bu süredeki çalışmaları olumlu bulunmak kaydıyla Ürün | 7 | 500 | 1650 | 159 | ,23 |  |
| Denetmenleri, Gümrük ve Ticaret Denetmenleri, Sosyal |  |  |  |  |  |  |
| Güvenlik Denetmenleri, Defterdarlık Uzmanları kadrosuna | 8 | 450 | 1550 | 152 | ,30 |  |
| atanmış olanlar |  |  |  |  |  |  |
|  | 1 | 2200 | 3800 | 221 | ,53 |  |
| i) Müdür, Şube müdürü, Müdür yardımcısı, Uzman, | 2 | 1600 | 3000 | 193 | ,85 |  |
| Raportör, Şef kadroları ile bu kadrolarda en az 6 ay görev |  |  |  |  |  | 789,22 |
| yaptıktan sonra Araştırmacı kadrolarına atananlar | 3 | 1100 | 2400 | 180 | ,00 |  |
|  | 4 | 800 | 2100 | 180 | ,00 |  |
|  | 1 | 2200 | 3000 | 110 | ,77 |  |
| j) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar | 2 |  |  |  |  |  |
| dışında kalanlardan, | 1600 | 2400 | 110 | ,77 |  |
| 1- En az 3 yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve | 3 | 1100 | 2100 | 138 | ,46 |  |
| yüksekokulları bitirenler |  |  |  |  |  |  |
|  | 4 | 800 | 1950 | 159 | 18 |  |
| 2- Diğerleri | 1  2  3  4 | 1500  1100  800  650 | 2400  2100  1950  1750 | 124,57  138,41  159,23  152,30 | | 394,62 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI | | | | | | |
|  | 1 | 3600 | 4400 | 110 | 77 |  |
|  | 2 | 3000 | 3800 | 110 | 77 |  |
|  | 3 | 2200 | 3000 | 110 | 77 |  |
| a) Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli |  |  |  |  |  |  |
| yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun | 4 | 1600 | 2400 | 110 | 77 |  |
| olarak yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, |  |  |  |  |  | - |
| Mühendis, Yüksek Mimar ve Mimar ile Şehir Plancısı ve | 5 | 1300 | 2100 | 110 | 77 |  |
| Bölge Plancısı unvanını almış olanlar |  |  |  |  |  |  |
|  | 6 | 1150 | 1950 | 110 | 77 |  |
|  | 7 | 950 | 1750 | 110 | 77 |  |
|  | 8 | 850 | 1650 | 110 | 77 |  |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110 | 77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110 | 77 |  |
| b) (Değişik: 1.5.2003 tarih ve 4856/ 42 madde) Kadroları | 3 | 1600 | 2400 | 110 | 77 |  |
| bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren |  |
| fakülte ve yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki | 4 | 1500 | 2100 | 83, | 07 |  |
| hükümlere göre Jeolog, Hidrojeolog, Hidrolog, |  | 789,22 |
| Jeomorfolog, Jeofizikçi, Fizikçi, Matematikçi, İstatistikçi, | 5 | 1200 | 1950 | 103 | 85 |
| Yöneylemci (hareket araştırmacısı), Matematiksel İktisatçı, |  |  | 1 7 —J |  |  |
| Ekonomici ve Kimyager unvanını almış olanlarla Teknik | / |  | <| 7CA |  |  |  |
| Yüksek Öğretmen Okulu mezunları, Çözümleyici | 6 | II00 | 1/50 | 90, | 00 |  |
|  | 7 | 900 | 1650 | 103 | 85 |  |
|  | 8 | 800 | 1550 | 103 | 85 |  |
|  | 1 | 2200 | 3000 | 110 | 77 |  |
| c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar | 2 | 1600 | 2400 | 110 | 77 |  |
| dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve |  |  |  |  |  | - |
| Tekniker unvanını almış olanlar. | 3 | 1500 | 2100 | 83, | 07 |  |
|  | 4 | 1100 | 1950 | 117 | 69 |  |
| d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlar, | 1  2  3  4 | 1500  1100  800  650 | 2400  2100  1950  1750 | 124,62  138,46  159,23  152,30 | | 394,62 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| III- SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
|  | 1 | 3600 | 4400 | 110,77 |  |
|  | 2 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 3 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
| a) Uzman Tabip, Tabip, Diş Hekimi, Uzman Veteriner |  |  |  |  |  |
| Hekim, Veteriner Hekim, Eczacı Biyolog, Tıpta Uzmanlık | 4 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
| Tüzüğünde belirtilen dallarda uzmanlık belgesi alanlar veya |  |  |  |  | - |
| bu dallarda uzmanlık unvanını doktora aşaması ile kazanmış | 5 | 1300 | 2100 | 110,77 |  |
| bulunanlar |  |  |  |  |  |
|  | 6 | 1150 | 1950 | 110,77 |  |
|  | 7 | 950 | 1750 | 110,77 |  |
|  | 8 | 850 | 1650 | 110,77 |  |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
|  | 4 | 1500 | 2100 | 83,07 |  |
| b) Diğer sağlık bilimleri lisansiyerleri |  |  |  |  | 789,22 |
|  | 5 | 1200 | 1950 | 103,85 |  |
|  | 6 | 1000 | 1750 | 103,85 |  |
|  | 7 | 900 | 1650 | 103,85 |  |
|  | 8 | 800 | 1550 | 103,85 |  |
|  | 1 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
| c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar |  |  |  |  |  |
| dışında kalanlardan; | 2 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1100 | 2100 | 138,46 |  |
| 1. Yüksek öğrenim görenler |  |  |  |  |  |
|  | 4 | 800 | 1950 | 159,23 |  |
|  | 1 | 1500 | 2400 | 124,62 |  |
|  | 2 | 1100 | 2100 | 138,46 |  |
| 2. Diğerleri |  |  |  |  | 394,62 |
|  | 3 | 800 | 1950 | 159,23 |  |
|  | 4 | 650 | 1750 | 152,30 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| IV-EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
|  | 4 | 1100 | 2100 | 138,46 |  |
| a) Öğretmen ve Diğer Personel |  |  |  |  | 789,22 |
|  | 5 | 900 | 1950 | 145,39 |  |
|  | 6 | 800 | 1750 | 131,53 |  |
|  | 7 | 500 | 1650 | 159,23 |  |
|  | 8 | 450 | 1550 | 152,30 |  |
| V-AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
| (Yeniden düzenleme: 17/9/2004-5234/1 md.) | 4 | 1500 | 2100 | 83,07 |  |
|  |  |  |  |  | 789,23 |
| Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan | 5 | 1200 | 1950 | 103,85 |  |
|  | 6 | 1100 | 1750 | 90,00 |  |
|  | 7 | 900 | 1650 | 103,85 |  |
|  | 8 | 800 | 1550 | 103,85 |  |
| VI- DİN HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
| Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan |  |  |  |  |  |
|  | 4 | 1100 | 2100 | 138,46 |  |
| a)(Değişik:1/7/2010-6002/21 md.) |  |  |  |  | 789,23 |
|  | 5 | 900 | 1950 | 145,39 |  |
| En az dört yıllık dini yüksek öğrenim mezunları |  |  |  |  |  |
|  | 6 | 800 | 1750 | 131,53 |  |
|  | 7 | 500 | 1650 | 159,23 |  |
|  | 8 | 450 | 1550 | 152,30 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2200 | 3800 | 221,53 |  |
| b) Yukarıda belirtilenler dışındaki yükseköğrenim mezunları | 2  3 | 1600  1100 | 3000  2400 | 193,85  180,00 | 789,23 |
|  | 4 | 800 | 2100 | 180,00 |  |
|  | 1 | 1500 | 2400 | 124,62 |  |
| c) Diğerleri | 2  3 | 1100  800 | 2100  1950 | 138,46  159,23 | 394,62 |
|  | 4 | 650 | 1850 | 166,16 |  |
| VII- EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
| b)Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı ve Emniyet Genel Müdür Yardımcıları ile Ankara, İstanbul, İzmir Emniyet Müdürleri | 1 | 4300 | 5000 | 96,93 | 263,07 |
| c) Daire Başkanları ile Diğer Birinci Sınıf Emniyet Müdürleri | 1 | 3600 | 4600 | 138,46 | - |
|  | 1 | 3000 | 4400 | 193,89 |  |
| d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da Emniyet Müdürü sıfatını kazanmış olanlar, | 2  3 | 2200  1600 | 3800  3000 | 221,53  193,85 | 789,23 |
|  | 4 | 1100 | 2400 | 180,00 |  |
| e) Kadroları bu sınıfa dâhil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan; |  |  |  |  |  |
|  | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
|  | 2 | 2200 | 3000 | 110,77 |  |
|  | 3 | 1600 | 2400 | 110,77 |  |
| aa) Yüksek Öğrenimliler | 4  5 | 1100  900 | 2100  1950 | 138,46  145,39 | 789,23 |
|  | 6 | 800 | 1750 | 131,53 |  |
|  | 7 | 500 | 1650 | 159,23 |  |
|  | 8 | 450 | 1550 | 152,30 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VIII- MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI | | | | | |
|  | y4 | 4800 | 5300 | 69,23 |  |
|  | 1 | 4000 | 5000 | 138,46 |  |
|  | 2 | 3600 | 4400 | 110,77 |  |
|  | 3 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |
| d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da; yukarıda sayılanlar |  |  |  |  |  |
| dışında kalanlar (1 inci derecenin kademelerinden aylık | 4 | 2300 | 3000 | 96,93 |  |
| alanlar için Genel İdare Hizmetleri Sınıfında aynı görev |  |  |  |  | - |
| unvanları için belirlenen ek gösterge rakamlarından düşük | 5 | 2200 | 2400 | 27,69 |  |
| olmamak üzere) |  |  |  |  |  |
|  | 6 | 1600 | 2100 | 69,23 |  |
|  | 7 | 1500 | 1950 | 62,30 |  |
|  | 8 | 1300 | 1750 | 62,30 |  |
|  | 9 | 1150 | 1650 | 69,23 |  |
| IX- YARDIMCI HİZMETLER SINIFI | | | | | |
|  | 1 | - | 2400 | 332,31 |  |
|  | 2 | - | 2100 | 290,76 |  |
|  | 3 | - | 1950 | 270,00 |  |
|  | 4 | - | 1750 | 242,31 |  |
| Kadroları bu sınıfa dâhil olanlardan | 5 | - | 1650 | 228,46 | 394,62 |
|  | 6 | - | 1550 | 214,61 |  |
|  | 7 | - | 1450 | 200,77 |  |
|  | 8 | - | 1350 | 186,92 |  |
|  | 9 | - | 1250 | 173,07 |  |

1. SAYILI CETVEL KADROLARI GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFININ BİRİNCİ DERECESİNDE BULUNANLARIN EK GÖSTERGELERİ

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| UNVAN | DERECE | MEVCUT EK GÖSTERGE | TEKLİF EDİLEN EK GÖSTERGE | MAAŞA YANSIMASI (TL) | EMEKLİ MAAŞINA YANSIMASI (TL) |
| 1.BAŞBAKANLIK VE BAKANLIKLARDA | | |  |  |  |
| Başbakanlık Müşaviri, Başbakanlık Başkan Yardımcısı, Bakanlık Müşaviri, Başbakanlık Basın Müşaviri, I. Hukuk Müşaviri, Elçi, Müsteşar, I.Sınıf Başkonsolos, Büyükelçilik I.Müsteşarı, Daire Başkanı (Ana ve Yardımcı Hizmet Birimi), Milli Kütüphane Başkan Yardımcısı, Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkan Yardımcısı, Vergi Denetim Kurulu Başkan Yardımcısı, Genel Müdür Yardımcısı, Maliye Bakanlığı Hukuk Müşaviri, Dış Politika Danışma Kurulu Üyesi, Dışişleri Bakanlığı Eğitim Merkezi Sekreteri, İl İdare Kurulu üyesi Bakanlık İl Müdürleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir illerindeki diğer Bakanlık İl Müdürleri , Bakanlık Bölge Müdürü, Yüksek Fen Kurulu Üyesi, Maliye Başkanı, Milli Emlak Dairesi Başkanı, Avrupa Birliği Bakanlığı Daire Başkanları, Serbest Bölge Müdürü, Genel Müdürlük ve Başkanlık Daire Başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Grup Başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanı ile İnşaat ve Emlak Grup Başkanı olanlar | 1 | 3600 | 4400 | 110,77 | - |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.YARGI KURULUŞLARI, BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA | | |  |  |  |
| Vakıflar Meclisi Üyesi, Yönetim Kurulu Üyesi, A.O.Ç. Müdürü, Devlet Personel Başkanlığı Başkan Yardımcısı, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkan Yardımcısı, Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu Başkan Yardımcısı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkan Yardımcısı Türk Patent Enstitüsü Başkan Yardımcısı. Atom Enerjisi Kurumu Başkan Yard., Özel Çevre Koruma Kurumu Başkan Yardımcısı, Adli Tıp Kurumu Başkan Yardımcısı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Denetleme Kurulu Başkanı ile Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu, Atatürk Kültür Merkezi Başkan Yardımcıları, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkan Yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı Daire Başkanı (Ana ve Yardımcı Hizmet Birimi), Türkiye İstatistik Kurumu Daire Başkanı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Daire Başkanı ve Genel Sekreter Müşaviri, Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Daire Başkanı, Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı Daire Başkanı, Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı Araştırma ve Eğitim Merkezi Müdürü, Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı Bölge Müdürü, Türkiye Yazma Eserler Başkanlığı Müşaviri, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Daire Başkanı, Gelir İdaresi Daire Başkanı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Daire Başkanı, Vergi Dairesi Başkanı,Genel Müdür Yardımcısı, Sosyal Güvenlik Kurumu Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu İnsan Kaynakları Daire Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Destek Hizmetleri Daire Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu İnşaat ve Emlak Daire Başkanı, Sosyal Güvenlik İl Müdürü (Ankara, İstanbul, İzmir), Teftiş Kurulu Başkanı, Teftiş ve Kontrol Kurulu Başkanı, Teftiş ve Tetkik Kurulu Başkanı, Vakıflar Genel Müdürlüğü  Rehberlik ve Teftiş Başkanı, Yükseköğretim Kurulu Genel Sekreter Yardımcısı, Üniversitelerarası Kurul Sekreteri, Üniversite Genel Sekreteri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanı, Müşavir (Müsteşarlıklarda), I. Hukuk Müşaviri, Türkiye İstatistik Kurumu Bölge Müdürü, Daire Başkanı, Gelir İdaresi Grup Başkanı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Grup Başkanı, Tapu ve Kadastro Bölge Müdürü, Diyanet İşleri Başkanlığı Başkanlık Müşavirleri, Diyanet İşleri Başkanlığı Daire Başkanı, İl Müftüsü, Diyanet İşleri Başkanlığı Dinî Yüksek İhtisas Merkezi Müdürü, Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Üyesi, Sosyal Güvenlik Kurumu Daire Başkanları (Ana ve Yardımcı Hizmet Birimi), Sayıştay Başkanlığı Birim Başkanı, Sayıştay Başkanlığı Strateji Geliştirme Birim Başkanı | 1 | 3600 | 4400 | 110,77 | - |
| 3.MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA | | |  |  |  |
| Büyükşehir Belediye Teftiş Kurulu Müdürü, Büyükşehir Belediye Genel Sekreter Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Müdür Yardımcıları, Daire Başkanı | 1 | 3600 | 4400 | 110,77 | - |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.BAŞBAKANLIK VE BAKANLIKLARDA | | |  |  |  |
| Hukuk Müşaviri, Bakanlık Özel Kalem Müdürü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Başbakanlık Merkez Teşkilatında Araştırmacı, Dışişleri Bakanlığı Özel Müşaviri, Savunma Sekreteri, Bütçe Dairesi Başkanı Saymanlık Müdürü, Bakanlık İl Müdürü, Askeri Defterdar, Muhasebe Müdürü, Muvazzaf Uzlaşma Komisyonu Başkanı, Milli Emlak Müdürü, Cezaevi Müdürü, Denetimli Serbestlik Müdürü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü, İl Sosyal Etüt ve Proje Müdürü, 'Bayındırlık ve İskân Müdürü, İstanbul Atatürk Kül.Mer. Müdürü, Müze Müdürü (İstanbul Topkapı), Okul Müdürü (Unvanlılar dahil), Maliye Kursu Müdürü, Muhakemat Müdürü, Hastane Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü, Gemi Sürvey Kurulu Başkanı, İst.Validebağ Sanatoryum ve Öğr. Hst. Başk., Sivil Savunma Koleji Müdürü, Defterdar Yardımcısı, Ekonomi Bakanlığı Bölge Müdür Yardımcısı ve Serbest Bölge Müdür Yardımcısı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Bölge Müdür Yardımcısı, Mal Müdürü, Emlak Müdürü (Maliye Bakanlığı), Müze Başkanı (Kültür ve Turizm Bakanlığı), | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.YARGI KURULUŞLARI-BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA | | |  |  |  |
| Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Denetleme Kurul Üyesi, Başhukuk Müşaviri, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Başkanlık Müşavirleri ile Basın Müşaviri, Hukuk Müşaviri, İstatistik Müşaviri, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Müşaviri, Hazine Saymanı, Genel Sekreter, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkan Yardımcısı R.S.Hıfzıssıhha Merkezi Başkanı, Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, İl Müdürü, Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi Müdürü, Türkiye İstatistik Kurumunda Müdür, Diyanet İşleri Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Diyanet İşleri Başkanlığı Özel Kalem Müdürü, Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Merkezi Müdürü, İl Müftü Yardımcısı, İlçe Müftüsü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İl Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri İl Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Hastane Müdürü, Savunma Sekreteri Tapu ve Kadastro Eğitim Müdürü,Yüksek Fen Kurulu Başkanı, Tetkik Kurulu Başkanı, Fen ve Tetkik Kurulu Başkanı, Araştırma Geliştirme Kurulu Başkanı, Tetkik ve İstişare Kurulu Başkanı, Devlet Opera ve Balesi Müdürü, Üniversite Genel Sekreter Yardımcısı, A.O.Ç. Müdür Yardımcısı, Araştırma ve Teknik Eğitim Merkezi Başkanı, S.S.K. Sağlık Meslek Lisesi Müdürü, Yurt Müdürü, Tapu Müdürü, Kadastro Müdürü, Kambiyo Müdür, Borsa Komiseri, Üniversite Hastaneleri Başmüdürü, Nükleer Araştırma Eğitim Merkezi Müd, Bölge Başmüdürü, | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 | 789,23 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.YARGI KURULUŞLARI-BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA | | |  |  |  |
| (6) Gelir İdaresi Grup Müdürü, Vergi Dairesi Müdürü, Bölge İstihbarat Müdürü, Bölge İnşaat Müdürü, Kandilli Rasathanesi Müdürü, Başmüdür, Güneydoğu Anadolu Fosfatları Grup Bşk, Müessese Müdürü, İşletme Müdürü, Fabrika Müdürü, Kombina Müdürü, Üniversitelerarası Kurul Genel Sekreter Yard. Fakülte Sekreteri, Şirket Müdürü, Enstitü Müdürü, Tesis Müdürü, Kırıkkale Yardımcı Tesisler Müdürü, Çiftlik Müdürü, Kuruluş Müdürü, Banka Şubesi Müdürü, T.C. Ziraat Bankası, T.Emlak Bankası ve T. Halk Bankası Genel Müdürlüklerinde 1 inci derece kadrolu müdürlerden; -Ticari Krediler Müdürü, -Sanayi Kredileri Müdürü, -Teşvik ve Geliştirme Kredileri Müdürü, -Zirai Krediler Müdürü, -Zirai Kalkınma Kredileri Müdürü,  -Su Ürünleri Kredileri Müdürü, -Kooperatif Kredileri Müdürü, -Kooperatifler Müdürü, -İpotekli Krediler Müdürü, -Fon Kredileri Müdürü, -Para ve Tahvil Müdürü, -Tahvilat Müdürü, -Tevdiat ve Banka Hizmetleri Müdürü,-Para ve Menkul Kıymetler Müdürü, -Banka Hizmetleri Müdürü, -Dış Muameleler Müdürü, -Dış İlişkiler Müdürü, -İstihbarat Müdürü, -Proje Müdürü, -Genel Muhasebe Müdürü, -Muhasebe Müdürü, -Personel Müdürü, -Malzeme ve Satınalma Müdürü, -İnşaat Müdürü, -Emlak Müdürü, -İnşaat ve Proje Müdürü, -Emlak İşleri Müdürü, -Otomasyon Müdürü, -Bilgi İşlem Merkezi Müdürü, Özel tarımsal Krediler Müdürü, Proje Değerlendirme Müdürü, Sistem Servisleri Müdürü, Bankacılık Hizmetleri Müdürü, Fon Yönetimi Müdürü, Eğitim Müdürü, Haberleşme ve Arşiv Müdürü, Planlama, Bütçe ve Kontrol Müdürü, Sosyal Hizmetler Müdürü, Sağlık Hizmetleri Müdürü, İştirakler Müdürü, Halkla İlişkiler Müdürü, Kurumsal Bankacılık Müdürü, Sermaye Piyasaları Müdürü, G.A.P. Kredileri Müdürü, Krediler Kanuni Takip Müdürü, Bireysel Bankacılık Müdürü, Bankacılık Kartları Müdürü, Elektronik Fon Transferi Müdürü, Matbaa Müdürü, Araştırma ve Geliştirme Müdürü, Kredi ve Risk İzleme Müdürü, İstihbarat ve Kredi Değerlendirme Müdürü, Emlak İşleri Müdürü, Merkez Muhasebe Müdürü, İstihbarat ve Proje Değerlendirme Müdürü, Bireysel ve Özel Bankacılık Müdürü, Mevduat ve Banka Hizmetleri Müdürü, İnşaat ve Emlak Müdürü, Araştırma, Geliştirme ve Planlama Müdürü, Kredi Pazarlama Müdürü, Dış İlişkiler Operasyon Müdürü, Dış Muhabir İlişkiler Müdürü, Hukuk İşleri Müdürü, Büro Müdürü ve Disiplin Kurulu Başkanı olanlar, Sosyal Güvenlik İl Müdürü, Yazma Eser Kütüphanesi Müdürü, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı Müdürleri | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 | 789,23 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6.MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA | | |  |  |  |
| Büyükşehir Belediyesi ile Bağlı Kuruluşlarındaki I. Hukuk Müşaviri, Belediye Başkan Yardımcısı, Boğaziçi İmar Müdürü, İl Afet ve Acil Durum Müdürü, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürü, Fen ve Tetkik Kurulu Başkanı | 1 | 3000 | 3800 | 110,77 | 789,23 |

KAMU GÖREVLİLERİNİN EMEKLİLİK HAKLARI

Memurlara Yapılan Bütün Ek Ödemeler Emekli Maaşı Hesaplaması­na Esas Alınmalı, Emeklilere de Sosyal Yardım Ödemesi Yapılmalı, Özel Hizmet Tazminatının Emekli Aylığına Yansıtma Oranları Ek Göstergesi 3600'ün altında Olanlar İçin Yükseltilmeli, Emekli Maaşları Artmalı

* Devlet memurlarının emeklilik hakları ve emekli maaşlarının belirlendi­ği 5434 sayılı Kanunun 15. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 80. mad­delerinde değişiklik yapılarak memur maaşını oluşturan bütün kalem­ler ile özel hizmet tazminatı, ek ödeme, ek ders, döner sermaye, fazla çalışma ücreti, ikramiye, sosyal denge tazminatı ve diğer ödemeler de emekli keseneğine dâhil edilmelidir.
* 5434 sayılı Kanunun 41. maddesinde yapılacak değişiklikle memur­ların emekli ikramiyesi için öngörülen kalemlere bütün ek ödeme ve tazminatlar eklenmelidir.
* 5434 sayılı Kanunun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği tablodaki,

"0 - 2200 arası %55 olarak belirlenen oranın %90

2200 - 3600 arası %85 olarak belirlenen oranın %115

Şeklinde yeniden düzenlenmeli ve buna bağlı olarak emekli maaşlarının yükselmesi sağlanmalıdır.

* Devlet memurluğundan istifa ettikten sonra tekrar memuriyete dö­nenlerin boşta geçen sürelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçla­nılması yoluyla değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
* Emeklilere de aile yardımı ve çocuk parası ödenmelidir.
* Kamuda işçi olarak çalışırken memur ya da sözleşmeli olarak göreve başlayan ve bu sürelere ilişkin kıdem tazminatı almayan personelin işçilikte geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmesini sağlayacak düzenleme yapılmalı, 6270 sayılı Kanundan kaynaklı adaletsizlikler gi­derilmelidir.
* Emeklilikte yaşa takılanların sorunları çözülmelidir.
* 375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) fıkrasındaki gösterge rakamı 30.000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları yükseltilmelidir.

**5434 SAYILI TÜRKİYE CUMHURİYETİ EMEKLİ SANDIĞI KANUNUN­DA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA İLİŞKİN KANUN TEKLİFİ**

Madde 1- 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4'üncü maddesi uyarınca uygulanmasına devam olunan mülga ek 70'inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan "%40'ına" ibaresi "%90'ına" ve "%70'ine" ibaresi "%115'ine" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

**Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranı Değişiklik Teklifimiz Ne Geti­riyor?**

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ek 70. maddesi uyarınca emekli olan kamu görevlilerine ek göstergelerine göre verilecek özel hizmet tazminatı oranları

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Mevcut Durumda ÖHT Yansıtma Oranı | iz  imi  ip  kl  ekT | Teklifimize Göre ÖHT Yansıtma Oranı | Mevcut Durumda Emekli Maaşına Yansıyan ÖHT Tutarı | Teklifimizin Emekli Maaşına Yansıması | Teklifimizin Emekli Maaşı Hesaplamasına Getirdiği Artış |
| Ek  göstergesi 8400 ve daha yukarı olanlar | %255 | Ek  göstergesi 8400 ve daha yukarı olanlar | %255 | 3.354,24 TL | 3.354,24 TL | 0 |
| Ek  göstergesi  7600  (Dâhil)-8400  (Hariç)  olanlar | %215 | Ek  göstergesi  7600  (Dâhil)-8400  (Hariç)  olanlar | %215 | 2.828,07 TL | 2.828,07 TL | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ek  göstergesi 6400 (Dahil) -7600 (Hariç) olanlar | %195 | Ek  göstergesi 6400 (Dahil) -7600 (Hariç) olanlar | %195 | 2.564,95 TL | 2.564,95 TL | 0 |
| Ek  göstergesi 4800 (Dahil) -6400 (Hariç) olanlar | %165 | Ek  göstergesi 4800 (Dahil) -6400 (Hariç) olanlar | %165 | 2.170,39 TL | 2.170,39 TL | 0 |
| Ek  göstergesi 3600 (Dahil) -4800 (Hariç) olanlar | %145 | Ek  göstergesi 3600 (Dahil) -4800 (Hariç) olanlar | %145 | 1.907,30 TL | 1.907,30 TL | 0 |
| Ek  göstergesi 2200 (Dahil) -3600 (Hariç) olanlar | %85 | Ek  göstergesi  2200  (Dahil)  -3600  (Hariç)  olanlar | %115 | 1.118,06 TL | 1.512,66  TL | 30 puan  (394,60  TL) |
| Diğerleri | %55 | Diğerleri | %90 | 723,47 TL | 1.183,85  TL | 35 puan  (460,38  TL) |

**KIDEM AYLIĞI**

**5510 sayılı Kanunla birlikte yükselen emeklilik yaşı ve çalışma süresi­ne uygun olarak 657 sayılı Kanunla belirlenen kıdem yılı üst sınırı kaldı­rılmalı, kıdem aylığı miktarı artırılmalı**

5510 sayılı Kanunla birlikte yükselen emeklilik yaşı ve çalışma süresine uy­gun olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesi ile belirle­nen kıdem yılı üst sınırının kaldırılması ve kıdem aylığı tutarının yükseltilmesi gerekmektedir.

* Memurların maaş unsurları arasında yer alan kıdem yılının 25 olan üst sınırı kaldırılarak her memurun çalıştığı yılla orantılı kıdem aylığı alması sağlanmalıdır.
* 27.06.1989 tarih ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin "A" fıkrasının ikinci paragrafındaki 20 gösterge rakamının 100 olarak değiştirilmesi suretiyle kıdem aylığı yükseltilmelidir.

**Kıdem Aylığına İlişkin Hükmün Mevcut Hali (375 sayılı KHK):**

Madde 1 - A) Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan per­sonele 1000 gösterge rakamı üzerinden memuriyet taban aylığı ödenir.

Birinci fıkra kapsamına girenlere her bir hizmet yılı için 15 (20) gösterge rakamı karşılığı kıdem aylığı ödenir. Ancak 25 ve daha fazla hizmet yılını dol­duranlar için gösterge rakamı 375 (500) olarak uygulanır.

**Değişiklik Teklifimiz:**

"Madde 1- 27/6/1989 tarihli 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 1inci maddesinin (A) bendinin ikinci fıkrasındaki "20" ibaresi "100" şeklinde değiştirilmiş, fıkranın son cüm­lesi madde metninden çıkarılmıştır."

Madde 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

**Maddenin Önerdiğimiz Şekli:**

Madde 1 -A) Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ve 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre almakta olan per­sonele 1000 gösterge rakamı üzerinden memuriyet taban aylığı ödenir.

Birinci fıkra kapsamına girenlere her bir hizmet yılı için 100 gösterge raka­mı karşılığı kıdem aylığı ödenir.

**Kıdem aylığı Değişiklik Teklifimiz Ne Getiriyor?**

* Mevcut durumda 25 yıl olan kıdem aylığı üst sınırı kaldırılarak her me­murun çalıştığı yılla orantılı kıdem aylığı alması sağlanmaktadır.
* 27.06.1989 tarih ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin "A" bendinin ikinci fıkrasındaki 20 gösterge rakamının 100 olarak değiştirilmesi suretiyle kıdem aylığı her yıl için Ağustos 2019 itibarı ile 2,77 TL iken 138,46 TL'ye yükseltilmektedir.
* Böylece 30 yıl kıdemi olan bir memur, bu çalışmasının karşılığı olarak hali hazırda 69,23 TL alırken teklifimizle bu rakam 415,38 TL'ye yük­selmektedir.
* Özellikle eğitim durumları itibarı ile kısa sürede yükselebilecekleri en üst kadro derecesine ulaşan ve daha fazla ilerleme imkânı bulamayan memurların bu derece ve kademelerde bulundukları sürelerde yaşadı­ğı mağduriyetin kıdem aylığı artışı yoluyla giderilmesi amaçlanmıştır. Bu değişiklik teklifi ile memuriyette ehliyet ve liyakatle birlikte kıdeme de önem verilmesi sağlanmaktadır.

**Ek Gösterge ve Özel Hizmet Tazminatı Yansıtma Oranı Değişiklik Tek­liflerimiz Bir Bütün Olarak Ne Getiriyor?**

Ek gösterge ve ÖHT emekli aylığı yansıtma oranlarındaki değişikliklerin birlikte kabul edilmesi durumunda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Teklifimizin Gerçekleşmesi Durumunda Ortaya Çıkacak Ek Gösterge Tablosunda | Ek gösterge artışının maaşa yansıması | Ek gösterge ve ÖHT yansıtma oranı artışının emekli maaşı hesaplamasına yansıması | Toplam artış |
| Ek göstergesi 2200 (dahil) ile 3600 (hariç) arasında olanlar; | 110,77 TL ile 159,23 TL arasında değişen rakamlar | 394,60 TL | 553,83 TL |
| Araştırmacı, Ayniyat Saymanı, VHKİ, Memur, Tekniker, Murakıp, vs.  2 yıllık yüksekokul mezunu memurlar, meslek lisesi dahil lise ve altı öğrenim görmüş memurlar ve sağlık çalışanları |
| Yardımcı hizmetliler | Öğrenim durumuna göre 173,08 TL ile 332,31 TL arasında değişen rakamlar | 460,38 TL | Öğrenim durumuna göre en az; 633,47 TL En çok; 792,70 TL |

**Tekliflerimizin Hali Hazırda Ek Gösterge Alamayan Yardımcı Hizmet­liler, 2200 Ek Gösterge İle 3600 Ek Gösterge Alanlar Açısından Emekli Maaşına Ve İkramiyesine Etkisi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Mimar/Mühendis  (1/4)  Ek Gösterge 3600 30 yıl | | Memur, Tekniker, VHKİ, vs. (1/4) Ek Gösterge 2200 30 yıl | | Yardımcı Hizmetli (Üniversite Mezunu)  Ek Gösterge Yok 30 yıl | | 3600 Ek Gösterge Alanla Diğerleri Arasındaki Fark | | | |
| Ek Göstergesi 2200-3600 arasında olan | | Yardımcı Hizmetli | |
| Emekli  Maaşı | Emekli  İkr. | Emekli  Maaşı | Emekli  İkr. | Emekli  Maaşı | Emekli  İkr. | Emekli  Maaşı | Emekl  İkr. | Emekli  Maaşı | Emekli  İkr. |
| Mevcut  Durum | 4.035  TL | 120.922  TL | 3.217  TL | 96.268  TL | 2.591  TL | 77.484  TL | 818 TL | 24.654  TL | 1.444  TL | 43.438  TL |
| Teklifimiz | 4.415  TL | 132.662  TL | 3.926  TL | 117.400  TL | 3.583  TL | 107.421  TL | 489 TL | 15.262  TL | 832 TL | 25.241  TL |
| Teklifimizi n Getirisi | 380 TL | 11.740  TL | 709 TL | 21.132  TL | 992 TL | 29.937  TL |  | | | |

**VERGİ DİLİMLERİ**

**Kamu Görevlileri Üzerindeki Vergi Yükü Hafifletilmeli**

Çalışanlarımız üzerindeki vergi yükü sürekli artmaktadır. Gelir vergisi oranlarını belirleyen kazanç dilimlerinin yıllar içinde neredeyse hiç artmaması nedeniyle çalışanlar, daha yılın ilk aylarında bir üst kazanç dilimine geçmekte ve ödedikleri gelir vergisi oranı %15'ten %20'ye çıkmaktadır.

Öyle ki, %15 oranında gelir vergisi kesilen brüt kazanç dilimi üst sınırı

1. yılında 8,7 bin lira iken 2015 yılında bu rakam 12 bin lira, 2016'da 12 bin 600 lira, 2017'de 13 bin, 2018'de 14 bin 800 lira, 2019'da 18 bin TL ol­muştur. İlk dilim gelir vergisi üst sınırının düşük tutulması, bütün ücretlilerin yılın ilk aylarında bir üst vergi dilimine geçmesine ve 5 puan daha fazla vergi ödemesine neden olmaktadır.

Bu durum gelir dağılımında adaletin de sağlanamamasına neden olmakta; toplam gelir vergisi tahsilâtının %53'ü GSMH'nın %6'sını alan çalışanlardan sağlanırken GSMH'nın % 95'ini alan zengin kesimden yapılan vergi tahsilâtı, toplam tahsilâtın yalnızca %47'sinde kalmaktadır

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2018 Ocak Ayında Tahakkuk Eden Gelir Vergisi | 2018 Aralık Ayında Tahakkuk Eden Gelir Vergisi | Gelir Vergisi Artışı Nedeniyle Maaşında Yaşanan Aylık Düşüş |
| Doktor (1/4) | 515,20 TL | 1007,59 TL | 492,39 TL |
| Mühendis (1/4) | 266,16 TL | 385,57 TL | 119,41TL |
| Sözleşmeli  mühendis | 819,0 TL | 1601,72 TL | 782,72 TL |
| Öğretmen (1/4) | 265,35 TL | 432,04 TL | 166,69 TL |
| Sözleşmeli  öğretmen | 819,0 TL | 1201,3 TL | 382,3 TL |
| Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru (1/3) | 398,62 TL | 577,47 TL | 178,85 TL |
| Şube müdürü (3/2) | 240,15 TL | 347,90 TL | 107,75 TL |
| Memur (3/2) | 237,05 TL | 343,40 TL | 106,35 TL |
| Hizmetli (9/2) | 217,15 TL | 314,57 TL | 97,42 TL |

Vergi dilimleri nedeniyle kamu görevlileri üzerinde oluşan vergi yükünün hafifletilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

* Kamu görevlileri ve KİT personeli ile sözleşmeli personelin gelir ver­gisi kesintilerinden dolayı yaşadığı adaletsizliğin ve mağduriyetin gi­derilmesi adına 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi'nden muaf tutulması sağlanmalı, diğer sözleşmeli personelin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılmalıdır.
* Veya vergi dilimi oraları çalışanlar için %15'e sabitlenmelidir.
* Personele ödenen döner sermaye, ek ders ve fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmelidir.

**ÖZEL HİZMET TAZMİNATI**

**Özel Hizmet Tazminatı ile İlgili Olarak Ortaya Çıkan Sorunlar Toplu Sözleşme Taleplerimiz Çerçevesinde Çözüme Kavuşturulmalı**

* Özel hizmet tazminat oranları kurum farkı gözetilmeksizin unvan bazında artırılarak eşitlenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 152. maddesinde yapılacak düzenleme ile Genel İdare Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler Sınıfına mensup personelin özel hizmet tazminatları eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetile­rek yükseltilmeli ve en düşük özel hizmet tazminat oranı %65 olarak belirlenmelidir.
* Bütün memurlar için Kanunda tespit edilmiş olan Özel Hizmet Tazmi­natı oranlarının tamamına 21'er puan eklenerek tüm memurların Özel Hizmet Tazminatlarının artırılması sağlanmalıdır.
* Kurumlarda her ne ad altında olursa olsun uzman kadrosunda görev yapan bütün memurlar maddenin II no.lu "Tazminatlar" başlıklı kısmı­nın "A- Özel Hizmet Tazminatı" fıkrasının "h" bendine eklenmelidir.
* Denetmen kadrolarında görev yapan memurlar, 657 sayılı Kanunun 152. maddesinin "II-Tazminatlar" bölümünün "(A) Özel Hizmet Tazmi­natı" fıkrasının (h) bendinde yer alan özel hizmet tazminatından emsal nitelikteki kadrolarda olduğu gibi yararlandırılmalıdır.
* Ekonomist, Kimyager, Fizikçi, Biyolog, Programcı ve Çözümleyici un­vanlı memurların özel hizmet tazminatı oranları %180 olarak değişti­rilmelidir.

**EK ÖDEMELER**

**Ek Ödemelerdeki Adaletsizlikler Giderilmeli**

* Din görevlisi ve hekim dışı sağlık personelinin ek ödeme oranları 50 puan;
* Şef unvanlı personelin ek ödeme oranları 45 puan;
* Genel İdare Hizmetleri Sınıfında görev yapan memurlarla, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli, güvenlik görevlisi, şoförler ile maarif müfet­tişlerinin ek ödeme oranları 25 puan artırılmalıdır.
* 2016 ve 2017 yıllarına ilişkin 3. Dönem Toplu Sözleşme metninin 32. maddesinde belirtilen ek ödeme artışından müdür yardımcısı, teknik şef, teknik uzman ve çay eksperleri de faydalandırılmalıdır.
* 399 sayılı KHK'ya göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta ola­na personele yapılan ek ödemelerdeki eşitsizlik, öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmeli,
* Uzman ve Baş Repartitörler %82'lik gruba dâhil edilmelidir.
* %42 olarak belirlenen ek ödeme alt sınırı %70'e;
* %67 olarak belirlenen oranlar %90'a;
* %82 olarak belirlenen oranlar ise %100'e çıkarılmalıdır.
* 399 sayılı KHK'ye ekli I sayılı cetvelde yer alan müdür, müdür yardım­cısı, başuzman ve sivil savunma uzmanı pozisyonlarında görev yapan personelin 666 sayılı KHK ile kaldırılan ikramiye ve ek tazminat hakları iade edilmelidir.
* Döner sermayesi olmayan kurumlarda görev yapan kurum doktorla­rının ücretleri Sağlık Bakanlığı'ndaki emsal doktorlarla eşitlenmelidir.
* Üniversite hastanelerinde akademik personel döner sermaye ve ek ödeme uygulamasından birlikte faydalanırken, idari personele yapılan ek ödeme ile döner sermaye ödemesi mahsuplaştırılmaktadır; bu adaletsizlik giderilerek, idari personelin de her iki ödemeden birlikte faydalandırılması sağlanmalıdır.
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Teknik Hizmetler sınıfında görev ya­pan teknisyen ve teknikerlerin döner sermaye ek ödemelerinde uygu­lanan katsayı Sağlık Müdürlüklerinde 0,40 hastanelerde ise 0,25'tir. Bu sebeple bu oranların eşitlenmesi gerekmektedir.
* Üretimi teşvik primi, fazla mesai gibi ödemelerle ek ödemenin ilişkilendirilmesi, mahsuplaşma yapılması veya bu ödemelerin tamamen kaldırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.
* Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline kira gelirlerinden pay ayrılarak ödenmekte olan performans ücreti ek ödeme kapsamından çıkartıl­malıdır.
* 666 sayılı KHK'ya ekli I sayılı cetvelin "Ç" bölümünde yer alan kontro­lör unvanından sonra gelmek üzere "demiryolu trafik baş kontrolörü, demiryolu trafik kontrolörü, hava trafik baş kontrolörü ve hava trafik kontrolörü" unvanları eklenmelidir.
* 666 sayılı KHK'nin 5 sıra no.lu maddesindeki oranlar 20'şer puan artırı­larak Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin ek ödeme oranları yükseltilmelidir.

**BAYRAM İKRAMİYESİ**

**Emeklilere Ödenen Bayram İkramiyesi Miktarı Artırılmalı, Tüm Me­mur, Sözleşmeli ve Geçici Personele de Dini Bayramlar Öncesinde Bay­ram İkramiyesi Verilmesi Sağlanmalı**

* Her ne ad altında olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında işçi sta­tüsü dışında çalışan tüm memur, sözleşmeli ve geçici, vekil gibi per­sonele Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde 10 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikrami­yesi verilmelidir. Emeklilere ödenen bayram ikramiyesi de bu tutara yükseltilmelidir.

**DÖNER SERMAYE VE FON GELİRLERİ**

**Döner Sermayeli Kurum ve Kuruluşlarda Çalışan Personelin Döner Sermaye Ödemelerinden Kaynaklı Sorunları Çözülmeli**

* Tüm çalışanların döner sermaye katsayıları arttırılmalıdır.
* Döner sermaye ve fon gelirlerinden personeline pay dağıtmayan ku- rumlarda çalışan tüm personele adil bir şekilde dağıtılacak düzenleme yapılmalı, 209 ve 2547 sayılı Kanunda belirlenen oranlar yükseltilerek, merkez ve taşrada ortaya çıkan farklılıklar giderilmeli, herkese aynı katsayı verilmelidir.
* Sağlık Bakanlığı, Kamu Hastaneleri Kurumu, Üniversite Hastaneleri Döner Sermaye Yönetmeliğinde yer alan kadro unvan katsayılarının personelin eğitim durumları da göz önüne alınarak yeniden kategorize edilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
* Personele döner sermaye gelirlerinden ödenen maaşların genel büt­çeden ödenmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, bu kapsama 663 Sayılı KHK'nın 45/A maddesi uyarınca çalışmakta olan personellerin de alınması ge­rekmektedir.
* Yıllık izin, şua izni ve hastalık raporu sürelerinde döner sermaye ve taz­minatlardan kesinti yapılmaması hususunda düzenleme yapılmalıdır.
* 209 sayılı Kanunda sayılmış olan özellik arz eden birimlerde görev yapmayan ancak mesai saatleri veya mesai saatleri dışında özellik arz eden birimlere kısmi ya da tam süreli hizmet veren personelin de özel­likli birim katsayısından faydalanması gerekmektedir.
* Mevzuata 'risk' tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tahdi­di sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında değer­lendirilmelidir. Özellik arz eden riskli birim kapsamının genişletilerek risk faktörü taşıyan tüm birimlerin bu kapsama dahil edilmesi için 209 sayılı Kanun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 58 maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenleme yapılması, Türkiye Kamu Hastaneleri Kuru- muna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılma­sına Dair Yönetmeliği'nin 5/1/O Maddesi ile ilgili diğer mevzuatlara da özellik arz eden riskli birimlere kısmı sureli hizmet veren persone­linde riskli birim katsayısından faydalandırılmasına yönelik eklemenin yapılması gerekmektedir.
* Sağlık Bakanlığı bünyesinde vekil ebe/hemşire olarak çalışanların dö­ner sermaye ödemelerinden, kadrolu ebe/hemşirelerin almış olduğu miktarda yararlandırılması sağlanmalıdır.
* Üniversite hastaneleri bünyesinde bulunan döner sermaye komisyonlarında sendika temsilcilerinin ve her mesleki guruptan bir temsilcinin katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

**EK DERS ÜCRETLERİ**

**Öğretmen ve Akademisyenlerle Bu Çerçevede Ek Ders Veren Perso­nelin Ek Ders Ücretleri Artırılmalı**

* Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında -Aile ve Sosyal Politikalar Bakan­lığı, Afet Acil Yönetimi Başkanlığı gibi- fiilen öğretmenlik yapan perso­nele de ek ders ücreti ödenmelidir.
* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükseltilerek, ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmeli ve ek ders gösterge rakamları iki katına çıkarılmalıdır. Bu nedenle hafta içi saat 18.00'den önceki ek dersler için 140 olan gös­terge rakamı 280; hafta sonu ve hafta içi saat 18.00'den sonraki ek dersler için 150 olan gösterge rakamı 300 olarak belirlenmeli ve ek ders ücretleri iki katına çıkarılmalıdır.
* Çalışma şartlarına bağlı olarak nöbetçi öğretmenlere, taşıma merkezli

okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine haftalık 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmesi için 657 sayılı Kanunun 176. madde metnine bir hüküm eklenmelidir.

* Akademisyenlere ödenen ek ders ücretini belirleyen 2914 sayılı Kanu­nunun 11inci maddesinin üçüncü fıkrasındaki '300' ibaresi '600'; '250' ibaresi '500'; '200' ibaresi '400'; '160' ibaresi '320'olarak değiştiril­meli, bu yolla akademisyenlerin ek ders ücretleri bir kat artırılmalıdır.
* Örgün ve yaygın eğitim kurumları ve ikili eğitim yapan okullardaki yö­neticiler arasında oluşan ek ders ücret adaletsizliğinin ortadan kaldı­rılması için en yüksek ek ders ücreti alan yönetici baz alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
* Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen %5 ve %15 ola­rak belirlenen artırımlı ek ders ücreti oranı %25 ve %40 olarak belirlen­meli, önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.
* Fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans yapan yönetici ve rehber öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır.
* Veli toplantılarında görevli öğretmen ve yöneticilere 6 saat ek ders, diğer personele ise aynı tutarda fazla mesai ödenmesi için gerekli dü­zenleme yapılmalıdır.
* Bünyesinde ana sınıfı bulunan ilkokullarının idarecilerine ödenen ek ders ücretleri, anaokulu idarecilerine ödenen ücret seviyesine çıkarıl­malıdır.
* Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılan seminer, hizmet içi eğitim kursları ve toplantıları isteğe bağlı olmalı, zorunluluk halinde katılan öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ücreti ödenmeli ve mücavir alan dışından gelenlere ayrıca harcırah ödenmelidir.
* 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmî Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, kuruluşlarının eğitimleri, Milli Eğitime bağlı okul eğitimleri, afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına ek ders ücreti verilmesi sağlanmalıdır.

**NÖBET, İCAP NÖBETİ VE VEKÂLET ÜCRETLERİ**

**Nöbet Ücretlerinin Yeniden Belirlenmesi, Nöbet Tutan Tüm Personele Nöbet Ücreti Ödenmesi Sağlanmalı**

* Nöbet ve icap nöbeti tuttuğu halde ücretini alamayan personelin bu haklardan faydalandırılması sağlanmalı, icap nöbetlerinin ödenmesin­de yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılması ve icap nöbeti tutan hekim dışı tüm personele 657 Sayılı Kanun'un Ek-33. maddesine göre nöbet ücreti ödenmesi yönünde icap nöbeti tanımı­nın yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsama izin kullandı­rılması durumunda bu iznin nasıl ve ne şekilde kullandırılacağının da eklenmesi gerekmektedir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında tutulan her bir nöbet için ayrı ücret ödenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun sağlık kurumlarında nöbet ve icap nöbeti ücretle­rini belirleyen Ek 33. madde kapsamına kamu kurum ve kuruluşların­da nöbet tutan bütün memurlar ve nöbet tuttuğu halde fazla mesai yapmış kabul edilen kamu görevlileri de dâhil edilmeli, bu personele ödenecek saatlik ücret, memurun brüt maaşının bir saate denk gelen tutarından daha az olmamalı, tatil ve bayram günlerinde nöbet ücret­lerinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır.
* Dini bayram tatillerinde verilen %20 artırımlı nöbet ücretlerinin arife günü de verilmesi ve bu günlerde tutulan nöbetlerin karşılığı doğru­dan ücret ödenmesi ve ayrıca resmi bayram tatillerinde nöbet ücretle­rinin %20 artırımlı olarak ödenmelidir.
* %50 artırımlı nöbet ücreti ödenen birimlerdeki kısıtlamanın kaldırıla­rak tüm birimlerin tamamında nöbet tutan personele %50 artırımlı nö­bet ücreti ödenmelidir.
* Sağlık kurumlarında ödenmekte olan nöbet ücretlerini belirleyen gös­terge rakamları bir kat artırılmalı ve saat başı nöbet ücreti gösterge rakamları sırasıyla 200, 180, 160, 120, 100 ve 70 olarak belirlenmelidir.
* Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin vekâlet ücreti katsayısı 20.000'e yükseltilmelidir.
* 24 saat esasına göre çalışan personelin hafta sonlarına rastlayan çalış­malarına karşılık olarak iki katı ücret ödenmelidir.

**FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ**

**Fazla Çalışma Ücretleri ILO ve Avrupa Sosyal Şartı'nda Belirlenen Standartlara Çıkarılmalı, Fazla Mesai Ücretlerinin Ödenmemesi ya da Belli Bir Oranla Sınırlandırılması Yolundaki Düzenlemeler İptal Edilmeli**

* Kamu görevlilerine ve sözleşmeli personele fazla mesai ödenmeyece­ği ya da fazla mesai ücretlerinin belli bir miktarı aşamayacağı yolunda yapılan düzenlemeler iptal edilmelidir.
* Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günle­rinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet üc­retinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır:

"Bu çerçevede memurlara saat başına ödenecek fazla çalışma ücreti, me­murun normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden daha az olamaz. Tatil ve bayram günlerinde yaptırılan çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti bir kat fazla ödenir."

* Bununla birlikte memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin "B" fıkra­sında yapılacak değişiklikle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakıl­malıdır.
* Kurumlarda normal mesai saati dışında çalışılan süreler %50 zamlı ödenmelidir.
* 657 sayılı Kanun'un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma üc­reti ödenmelidir.
* Milli ve dini bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla uygulanan idari izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşu çalışmaktadır. Ancak bu durum, idari izin kullanan kamu görevlilerinin lehine bir durum ya­ratırken, idari izin kullanamayanların aleyhine olmaktadır. Bu nedenle "idari izin" günlerinde çalışan personele fazla mesai ücreti ödenme­lidir.
* Emniyet ve Askeri personel gibi ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak durumunda kalabilen sivil memurlar ile AFAD çalışanları ve üniversite ve araştırma hastanelerinde asistan olarak uzmanlık eğitimi gören personelin çalışma saatlerinin 657 sayılı Kanunun 90. madde­sinde belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme ya­pılmalıdır.

**SOSYAL YARDIM ÖDEMELERİ**

**Bütün Sosyal Yardımlar Yeniden Düzenlenmeli ve Yeni Sosyal Ödeme­lerle Sosyal Devlet İlkesinin Gerçek Anlamda Hayat Bulmasının Sağlan­malı**

**Aile Yardımı ve Çocuk Parası**

* **657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini ön­gören 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardı­mı gösterge rakamı 3600; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise 500 ve 1000 olarak belirlenmelidir.**

**Doğum Yardımı**

* Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere ödenecek doğum yardımı miktarının belirlendiği 657 sayılı Kanunun 207. maddesinde değişiklik yapılarak gösterge rakamı 2500'den 10 bine yükseltilmeli­dir.

**Ölüm Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun 208. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.

**Giyecek Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun 211. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak tüm memurlara "Giyecek yardımı" verilmesi sağlanmalı, verilecek miktar aylık 850 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpıl­ması sonucu bulunacak tutar olarak belirlenmelidir.
* Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11. maddesinin değiştirilerek nakdi olarak yapılan giyim yardımının miktarının, sendi­ka temsilcilerinin de bulunduğu bir komisyonca belirlenmesi sağlan­malıdır.

**Yiyecek Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun 212. madde metninde gerekli düzenlemeler yapı­larak "Yiyecek Yardımı Yönetmeliği" Uzlaştırma Kurulu'nun konu hak­kında verdiği kararlar da göz önünde bulundurulmak kaydıyla yeniden düzenlenmeli, kamu görevlilerinin 4/C'li personel de dahil olmak üze­re tamamının, işçilerde olduğu gibi bir öğün yemek bedeli 10 TL'den az olmamak üzere düzenleme yapılarak, yemeklerden ücretsiz yarar­lanması sağlanmalı, yemek hizmeti sunulmayan ya da ücretsiz yemek imkânından faydalanamayan işyerlerinde yemek ücreti nakit olarak personele ödenmeli ve KİT'lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir.
* Üretim birimlerinde, açık havada, gürültülü, yüksek gerilim ve rad­yoaktif ışınlara maruz kalınan işyerlerinde görev yapanlara günde bir defa koruyucu gıda yardımı yapılmalıdır.
* Kamuda yemek hizmetinden faydalanan personelin yemek bedelinin tamamının kurumca karşılanması sağlanmalıdır.
* Kurumlarında 12 saat süreyle çalışan personele 2, 24 saat süreyle çalı­şan personele 3 öğün yemek verilmesi kesinlik içeren bir hükme bağ­lanarak konu hakkındaki keyfiyet ortadan kaldırılmalıdır.

**Yakacak Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun mülga 213. maddesi yeniden düzenlenmeli ve me­murlara aylık 500 gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonu­cunda bulunacak rakam tutarında yakacak yardımı verilmelidir.

**Kira Ödeneği**

* Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile lojman hizmetinden fay­dalanmayan tüm kamu görevlilerine, Uzlaştırma Kurulu kararı doğrul­tusunda 100 metrekare lojmanda oturan kamu görevlilerinden alınan aylık lojman kirası kadar kira ödeneği verilmelidir.

**Evlenme Ödeneği**

* 657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek evlenen memurlara bir defaya mahsus olarak 25 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında evlenme ödeneği verilmelidir.

**Eğitim Ödeneği**

* Çocuğu ilköğretime giden memurlara aylık 500, ortaöğretime giden memurlara 750, yüksek öğrenim gören memurlara aylık 1000 göster­ge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden eğitim ödeneği verilmelidir.

**Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği**

* Memurlara ulaşım yardımı verilmesi konusunda Uzlaştırma Kurulu ka­rarları doğrultusunda çalışma yapılmalı, tüm kurumlarda servis hizmeti sunulmalı, servisi olmayan kurumlarda görevli personele aylık 1500 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında ulaşım ödeneği ya da toplu taşım kartı verilmelidir.

**Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği**

* Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması hakkın- daki 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda kreş bulun­mayan veya kreşi kapatılan kamu kurumlarında kreş açılması sağlan­malıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarının tamamında kreş açma zorunluluğu ge­tirilmeli, 24 saat esasına göre çalışılan kurumlarda kreşlerin de 24 saat hizmet vermesi sağlanmalıdır.
* Kreş açma imkânı bulunmayan yerlerde personele 0-6 yaş çocuk için kamu görevlilerine ödenen çocuk parasının dört katı tutarında kreş ödeneği verilmelidir.

**Tatil Ödeneği**

* Memurlara her yıl Haziran ayında 10 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden tatil ödeneği verilmelidir.

**Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği**

* Öğretim yılına hazırlık ödeneğinin uygun ölçeklerle, ayrım yapılmaksızın, MEB ve üniversiteler ile üniversite hastaneleri dahil tüm eğitim çalışanlarına ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda görevli öğretmenler ile belediyeler gibi tüm kamu kurum ve kuruluşlarında eğitim hizmeti veren personele de ödenmesi sağlanmalıdır.
* 24 Kasım Öğretmenler Günü'nde her türlü ödemeler dikkate alınarak bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.

**TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ**

**Sendika Üyesi Kamu Görevlilerine Ödenmekte Olan Toplu Sözleşme İkramiyesinin Tutarı Artırılmalı**

* 657 sayılı Kanunun kamu görevlilerine ödenecek aylık, zam ve tazmi­natların sayıldığı 146. maddesinin 3. fıkrasına "Toplu sözleşme ikra­miyesi" tanımı eklenmelidir. Maddenin "Deyimler" kısmında yeni bir fıkra olarak "Toplu sözleşme ikramiyesi" yer almalıdır.
* Sendika üyesi kamu görevlilerine ödenen Toplu sözleşme ikramiyesi, aylık 2 bin göstergenin memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi sağlanmalıdır.

**HARCIRAH VE GÖREV YOLLUKLARI**

**Harcırah ve Görev Yollukları ile İlgili Aksaklıklar Giderilmeli**

* 657 sayılı Kanunun "Yolluk giderleri ve gündelikleri" başlıklı 177. maddesine bir fıkra eklenerek, "Bu kapsamda ödenecek olan yol gi­derleri ve gündelikleri hiçbir surette günlük 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az olamaz." hükmü getirilmeli, böylelikle harcırahların memurların bir günlük ihtiyaçlarını karşılayacak seviyeye yükseltilmesi sağlanmalıdır.
* 6245 sayılı Harcırah Kanununun 3. maddesinin "g" fıkrasında yer alan ve memuriyet mahallini belirleyen hükümden "şehir ve kasabaların devamı niteliğinde" ve "yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden" ibarelerinin çıkarılarak kamu görevlilerinin başka bir yerde gö­revlendirilmeleri halinde harcırah almaları sağlanmalıdır.
* İlk defa göreve başlayan veya yeniden atanan kamu görevlilerine de harcırah ödenmelidir.
* Konaklamalarda süreye bağlı olarak harcırah ödenmesi uygulaması kaldırılmalı, kişinin isteği dışında bir yılda en fazla 2 ay süreyle görev­lendirme yapılmalı ve bu sürede konaklama giderinin tamamı kamu görevlisine ödenmelidir.
* Karayollarında gişe memuru olarak görev yapmakta iken memur un­vanı alan ancak gişelerde çalışmaya devam eden personele harcırah ödenmelidir.
* Kurumların açmış olduğu görevde yükselme, unvan değişikliği ve di­ğer sınavlara katılan personele harcırah ödenmesi konusunda ortaya çıkan aksaklıklar giderilmelidir.
* 17.04.2006 Tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yü­rürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli II. Sayılı Özel Hizmet Tazminatı cetvelinin '( E ) ' Tek­nik Hizmetler Bölümü 6. Sırasında; Teknik Personel kısmındaki

"Faal durumdaki hizmet binalarının tadilat, bakım ve onarım işleri açık çalışma mahalli kapsamında değerlendirilmez." ibaresi Karardan çıka­rılmalıdır.

* Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre arttırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlen­dirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendir­melerin gönüllülük esasına göre yapılmalıdır.

**TAZMİNATLAR**

* Kamu Görevlilerine Değişik Adlar Altında Ödenen Tazminatlarda De­ğişik Uygulamalarla Ortaya Çıkan Mağduriyetler Giderilmeli
* Seyyar görev tazminatının zamanında ödenmesi ve uzun süreli gö­revlendirmelerde avans verilmesi sağlanarak söz konusu tazminat gö­revlendirilen mahal ve coğrafi özellikler göz önünde bulundurulmak suretiyle yeniden düzenlenmeli ve oranı yükseltilmelidir.
* Seyyar görev tazminatı ödenmeyen şoförlere de seyyar görev tazmi­natı ödenmelidir.
* Kurumların ilgili birimlerinde çalışan tüm personele Büyük Proje Zam­mı ödenmelidir.
* Piyasa gözetim, denetim elemanları ile araziye giden mühendisler, teknisyen, teknikerler ile ölçü ve ayar memurlarına ödenmeyen arazi tazminatları verilmelidir.
* AFAD Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarına AFAD tazmina­tı verilmelidir.
* Havacılık Tazminatı ödemesinin usul ve esaslarını belirleyen 29/06/2012 yıl ve 2012/T-9 Karar numaralı Yüksek Planlama Kurulu kararı geçersiz sayılmalı, özellikle 2. ve 3. Grupta yer alan unvanların tazminat oran­larını kabul edilebilir bir seviyeye çıkarılacağı, çalışanlar arasında daha adil ücretlendirmenin sağlanacağı ve 15.02.2016 tarihinden itibaren geçeli olacak yeni bir YPK oluşturulmalıdır.
* Tüm kamu görevlilerine hiyerarşik düzene göre belirlenecek oranlarda görev tazminatı verilmelidir.
* Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında görev yapanlara (tüm branşlara) seyyar görev tazminatı ödenmelidir.
* İtfaiye personeline yangın, su altı kurtarma personeline dalış tazminatı verilmelidir.

**ASKERE GİDEN PERSONEL**

* Askere Giden Personele Maaşının %50'si Oranında Ücret Ödenmeli, Söz Konusu Personelin Sosyal Güvenlikle İlgili Primlerinin Askerlik Sü­resi Boyunca Kurumlarınca Yatırılması Sağlanmalı
* 657 sayılı Kanunun 83. madde hükmüne uygun olarak muvazzaf asker­liğe ayrılan memurlara, askerlik görevlerini ifa ettikleri süre boyunca almakta oldukları maaşın %50'si tutarında ücret ödenmeli ve bu süre zarfında sosyal güvenlikle ilgili primlerinin tamamı kurumlarınca yatırıl­maya devam edilmelidir. Bu nedenle madde metnine son fıkra olarak "Muvazzaf askerliğe ayrılan memurlara, askerlik görevleri süresince kurumları tarafından her ay maaşlarının yarısı tutarında ücret ödenir; bu gibiler sosyal güvenlik bakımından görevlerine devam ediyormuş gibi ödenir." ifadesi eklenmelidir.
* Askere giden personelden öğretmen, doktor, akademisyen gibi hiz­metine ihtiyaç duyulanların askerlik süresi boyunca, eleman temininde güçlük çekilen yerlerde asker akademisyen, asker sağlık çalışanı gibi unvanlarla, kamu görevlisi olarak faydalanılması sağlanmalıdır.
* Geçmişe dönük askerlik borçlanması bulunan memurların sosyal gü­venlik primlerinin, askere alındıkları tarihteki emekli keseneğine esas tutar üzerinden değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

**DOĞUM YAPAN PERSONEL**

* Doğum Yapan Personelden Ücretsiz Doğum İzni Kullananlara, Maa­şının %50'si Oranında Ücret Ödenmeli, Anne veya Babaya Çocuğu İlköğretim Çağına Gelinceye Kadar Yarım Gün Çalışma Hakkı Getiren Kanun Maddesi Uygulanmalıdır
* Ücretsiz doğum iznine ayrılan personele izin süresi boyunca, sosyal güvenlik katkı payının kurumlarınca karşılanması ve söz konusu personelin izinli olduğu süre boyunca çalışırken aldığı maaşın %50'si oranında ödeme yapılması için 657 sayılı Kanunun 108. maddesine bir fıkra eklenmelidir.
* Geçmişe dönük doğum borçlanması bulunan memurların sosyal gü­venlik primlerinin, doğum yaptıkları tarihteki emekli keseneğine esas tutar üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır.
* 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanunun memur­lar için de uygulanabilmesi adına Kanundaki "Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlana­mayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir." hükmüne uygun olarak gerekli mevzuat çıkarılmalıdır.

1. **BÖLÜM**

**KAMU PERSONELİ MEVZUATI İLE SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLAR**

**GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ**

**Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Adalet ve Hakkaniyet İlkele­rine Göre Düzenli Aralıklarla ve Yazılı Sınava Dayalı Olarak Gerçekleştiril­meli, Mülakat Kaldırılmalı, Kurum İçinden de Kariyer Mesleklere Atana­bilme Sağlanmalı, Kurum Çalışanlarına Kariyer Mesleklere Atanabilmek İçin Özel Sınav Açılarak Söz Konusu Mesleklere Atanma Şartları Kurum Çalışanları İçin Kolaylaştırılmalı, Uzmanlar Arasında Ortaya Çıkarılan Statü ve Özlük Hakkı Farklılıkları Giderilmeli**

* Vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürü­tülmesi esas olmalıdır.
* Öğretmenlerin stajyerliklerinin kaldırılması yeniden düzenlenmeli, yazılı ve sözlü sınav kaldırılmalı, sadece performans değerlendirmesi esas alınmalı ayrıca 1. yıl başarısız olanlara 2. yıl bir hak daha verilmelidir.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönet- melik'te 2013 ve 2016 yıllarında yapılan değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartı­nı kaldıran, bütün kademlerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır.
* Son günlerde birçok kamu kurum ve kuruluşunun yeni memur alımla- rında ya KPSS'den yeterli puan alma şartı istemediği ya da KPSS pua­nını düşük tutarak sözlü sınavla personel aldığı görülmektedir. Gerçek­leştirilen yönetmelik değişiklikleriyle kurumlarda hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme işlemlerinde mülakat sınavı uygulamasının önü açılmaktadır. Sözlü sınavın ne derece objektif uygulanacağı te­reddütler oluşturduğu gibi kamu personeli seçme sınavının da önemi­ni ortadan kaldırmaktadır. Bu bakımdan kamuya alınacak personelin seçiminde sözlü sınav istisna hale getirilmeli, KPSS kamuya girişlerde temel kriter olarak kullanılmalıdır.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yö- netmelik'te yapılan ve 31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de ya-

yımlanarak yürürlüğe giren değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, müdür kadrolarına atanmada yazılı sınavı kaldırarak sözlü sınavdan 70 almış olma şartı getiren hükümler değiştirilmelidir.

* Emeklilik yaşının dikkate alındığında, kurumlarca memurların görevde yükselmelerinde ve unvan değişikliklerinde yaş sınırının konması an­lamsız olmakla beraberinde Anayasaya da aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle görevde yükselme ya da unvan değişikliklerinde kurum­larca konan yaş sınırı kaldırılmalıdır.
* Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalı, bu çerçevede vekâleten görevlendirme yapıl­mamalıdır.
* Belirlenecek kriterlere göre kurumların ihtiyaç duyduğu ve sınıf deği­şikliği gerektiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (mü­hendis, avukat, tekniker, teknisyen, hemşire gibi) ilgili kadrolara önce­likle kurum içinden atama yapılması sağlanmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun Ek 40. maddesinde yapılacak değişiklikle Kanu­nun 36. maddesinin "Ortak Hükümler Bölümü"nün "A" fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanmalı, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş şartı sınırı olmamalıdır.
* 657 sayılı Kanunun Ek 41. maddesinde düzenleme yapılarak kurum içinden de kariyer unvanlara atama yapılabilmesinin şartları belirlen­meli, bu mesleklere kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanları­na kadro sayısının %30'u kadar kontenjan ayrılmalıdır.
* Kanunun Ek 41. maddesinin 5. paragrafında yapılacak bir değişiklikle uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte, kurum içinden söz konusu kadrolara yapılacak atamalarda uzmanlık tezi ve ihtiyaç duyulmadığı takdirde yabancı dil şartı aranmayacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
* Uzmanlıklarda; kariyer uzmanlık ve diğer uzmanlıklar arasındaki statü farklılığı mali ve özlük haklar açısından kaldırılmalı, merkez-taşra ayrı­mına son verilmelidir.

Bu çerçevede aşağıdaki kanun teklifinin yasalaşması için gerekli çalışma­nın yapılması önerimizdir:

**14/7/1965 TARİHLİ VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNU­NA EK MADDE EKLENMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ**

MADDE 1- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Ek 41'inci maddesinin yedinci fıkrasından gelmek üzere aşağıdaki fıkra ek­lenmiştir:

"(1) Bu madde çerçevesinde istihdam edilecek uzman ve uzman yardım­cısı kadrolarının yüzde 30'u yaş ve öğrenim alanı şartları hariç Kamu Görevle­rine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik ile bu maddede sayılan diğer şartları taşımaları kaydıyla ilgili kurum veya ku­ruluşların merkez veya taşra teşkilatı kadrolarında görev yapan ve son üç yıl içinde kesinleşmiş herhangi bir disiplin cezası bulunmayan personel arasında yapılacak özel yarışma sınavı ile atanır.

(2) Yapılacak özel yarışma sınavına ilişkin usul ve esaslar çıkarılacak yönet­melikle belirlenir."

MADDE 2- 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na aşağıdaki hüküm Ek 45'inci madde olarak eklenmiştir:

"Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı

Ek Madde 45: (1) Özel kanunlardaki düzenlemeler de dahil olmak kaydıyla, 10/7/2018 tarihli ve 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkan­lığı Kararnamesinin eki (I) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kadrolarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, özelleştirme kapsam ve programında bulunan kuruluşlar da dahil olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağ­lı ortaklıklarına ait memur kadroları ile sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen personelin müdür ve daha alt görevlere görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamaları ile en az ortaöğretim düzeyindeki mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği ma­hiyetindeki asaleten atamaları yazılı olarak gerçekleştirilecek görevde yüksel­me ve unvan değişikliği sınavıyla yapılır.

1. Kapsam dahilindeki kurum veya kuruluşta söz konusu boş kadro ve pozisyonlara bir takvim yılı içinde asaleten atama yapılmaması halinde ilgili kurum veya kuruluş bir sonraki takvim yılı içinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı açarak sınav sonucuna göre başarılı olan kamu görevlileri­nin boş kadro ve/veya pozisyonlara asaleten atamalarını gerçekleştirir.
2. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına ilişkin usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."

MADDE 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı uygular.

**HİZMET SINIFLARI**

**Hizmet Sınıflarında Yer Alan Kadrolar Gözden Geçirilmeli, Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personel Genel İdare Hizmetleri Sınıfında Değer­lendirilmeli**

* Kamu Görevlileri Danışma Kurulu'nda karar altına alınan, 657 sayılı Ka­nunun 36. maddesinin "VIII. Yardımcı Hizmetler Sınıfı" başlığı altında sayılan personelin, "I. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı"na dâhil edilmesi için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır.
* "Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı" kaldırılarak bu sınıfta sayılan perso­nel Sağlık Hizmetleri Sınıfı'na geçirilmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlığı "A" fık­rası kapsamında belirtilmeyen okullar, madde metnine dâhil edilme­lidir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakül­tesi ve 4 yıllık teknik okul mezunları, unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfı'nda değerlendirilmelidir.
* Farklı hizmet sınıflarında memur kadrosunda çalışanların teknik lise ve/veya 2 yıllık teknik yüksekokul bitirmeleri halinde, teknik kadroya geçiş haklarının verilmesi için usul ve şartları belirlenmek kaydıyla un­van değişikliği gerçekleştirilmelidir.
* Teknisyen yardımcılarından gerekli öğrenim niteliklerini taşıyanlar Tek­nisyen kadrolarına atanmalıdır.
* AFAD bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve itfaiye personeli Teknik Hizmetler Sınıfına alınmalıdır.
* ARFF Memuru unvanı iptal edilmeli ve ARFF Teknikeri unvanı ihdas edilerek, söz konusu personel bu pozisyona alınmalıdır.
* 2013 yılı toplu sözleşmesi ile Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçiril­mesi kararlaştırılan itfaiyeci unvanlı kamu görevlilerinin, konu ile ilgili olarak kurumlarda yaşadığı sorunlar giderilmelidir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan aşçılar da Teknik Hizmet­ler Sınıfında değerlendirilmelidir.
* Kurum ve kuruluşlarda "Sivil Savunma Uzmanı" olarak görev yapan personel de 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "A" fıkrasının 11 nu­maralı bendi kapsamında değerlendirilmeli, APK uzmanı, eğitim uz­manı, defterdarlık uzmanı, gelir uzmanı, din hizmetleri uzmanı gibi diğer bütün uzman unvanlı kamu görevlileri de bu gruba dâhil edil­melidir.
* 6111 sayılı Kanunla ihdas edilen kadro unvanları, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "A" fıkrasının 11 numaralı bendine eklenerek 657 sa­yılı Kanun kapsamına alınmalıdır.

**KADRO VE DERECE YÜKSELMESİ**

**Kadrosuzluk Nedeniyle Derece Yükselmesi Yapamayan Memurlara Yükselebilecekleri En Üst Kadro Derecesi Verilmeli, Kadrolarda Yeni Dü­zenlemeler Yapılmalı**

* 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlığı altında­ki "A" fıkrasında ve 67. maddesinde değişiklik yapılarak kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakıl­maksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.
* Memur kadrosunda görev yapan tüm memurlar, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna ge­çirilmelidir.
* Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde müdür yardımcısı ve şef kadroları ihdas edilerek hizmet etkinliği sağlanmalıdır.
* Emniyet teşkilatı, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği ünvanlı yeni kadrolar ihdas edilmelidir.
* Teknik hizmetler sınıfındaki personel için kadro bulunmayan kurum ve kuruluşlarda teknik şeflik ve teknik müdürlük kadroları ihdas edilme­lidir.
* Uzman öğretmenlik ve Başöğretmenlik konusu bir an önce yasal bir çerçeveye kavuşturulmalıdır. Bu konuda kıdem esası da göz önünde bulundurularak, her öğretmenin branşı itibari ile uzman ve başöğret­men olmasını sağlayacak liyakat ve başarı esasına göre bir sistem ge­tirilmelidir.
* Kur'an Kursu öğreticilerinin, formasyon eğitimlerini tamamlamak kay­dıyla Kur'an Kursu Öğretmeni kadrosu ile Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfına alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

**2016 Yılından Sonra Göreve Başlayan Memurlarla Bu Tarih Öncesinde Çeşitli Nedenlerle İlave Derece Uygulamasından Faydalanmayanlara da İlave Bir Derece Verilmeli**

* 2016 yılından önce göreve başladığı halde kanunun yürürlük tarihinde çeşitli nedenlerle bu haktan faydalanamayan personele ilave bir dere­ce verilmesi konusu, yapılacak düzenleme ile hayata geçirilmeli, bü­tün memurların işe giriş derecelerinin 1 derece düşürülerek gelecekte ortaya çıkacak ilave derece talepleri karşılanmalıdır.

**KALKINMADA ÖNCELİKLİ YÖRELERDE ÇALIŞAN PERSONEL VE YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATAMALAR**

**Kalkınmada Öncelikli Yörelerde ve Eleman İhtiyacı Duyulan Yerlerde Çalışan Personel İçin Teşvik Getirilmeli, Söz Konusu Bölgelerde Görev Yapan Personel İçin Uygulanan İki Yıla İlave Bir Derece Verilmesi Hükmü Genişletilmeli**

* 657 Sayılı Kanunun 64. maddesi yeniden düzenlenmeli ve kalkınmada öncelikli illerde görevlendirilen personelin tamamı ve mecburi görev­lendirme olup olmadığına bakılmaksızın anılan personelin bu bölgede görev yapan kamu görevlisi eşinin de kademe ilerlemesi teşvikinden yararlanması sağlanmalı, kademe ilerlemesi için öngörülen 2 yıllık süre 1 yıla indirilmelidir. Maddenin 3. paragrafının son cümlesi madde metninden çıkarılarak yerine "Bir yıldan az süreler, görev yapılan süre nispetince dikkate alınır." ifadesi eklenmeli böylece, iki yıldan az sü­relerin dikkate alınmayacağı hükmü kaldırılarak belirlenen bölgelerde görev yapılan sürelerin tamamının kademe ilerlemesi teşvikine esas tutulması sağlanmalıdır. Uygulama, kalkınmada öncelikli illerin yanın­da eleman temininde güçlük çekildiği tespit edilen yerlerde çalışan personelin tamamı için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun "Yer değiştirme suretiyle atama" ve "Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesini düzenleyen 72 ve 76. maddeler değiştirilmeli, öncelikli olarak kamu kurum ve ku­ruluşlarında bütün kadroların görev tanımları tam ve eksiksiz olarak yapılmalıdır.
* 1993 yılında 657 sayılı Kanundan çıkarılan ve mahrumiyet yeri öde­neği, ödeme usulü ve miktarını belirleyen maddeler yeniden düzen­lenmeli ve her yıl eleman temininde güçlük yaşandığı tespit edilen il ve ilçelerde çalışan personele, o il ve ilçenin özelliğine göre bütün sosyal yardım ve ödemeler dâhil damga vergisine tabi maaşının %40'ı ile %100'ü arasında olacak şekilde "Mahrumiyet yeri ödeneği" öden­melidir. Kurumlar, her yıl belli bir dönemde kadro ihtiyacını il ve ilçe bazında ilan etmeli, buna bağlı olarak da Türkiye'de memur ihtiyacı duyulan yerler belirlenmelidir. Söz konusu il ve ilçeler, ihtiyaç duru­muna göre 3 ya da 4 ayrı kategoride değerlendirilmeli, bu yerlerde görev yapacak personelin maaşları brüt maaşlarının %40, %60, %80 ve %100 fazlasıyla ödenmelidir.
* Yer değiştirmelerde öncelik karşılıklı yer değiştirme taleplerine veril­melidir. Eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerde 5 yıldan uzun süredir görev yapmış olan memurların istekleri halinde başka yerlere öncelikle atanmaları sağlanmalıdır. Bu il ve ilçelerde görev yapacak personele her yıl belirlenen kadro ihtiyacı kadar lojman ile kreş ve servis imkânı sağlanmalıdır.
* Karşılıklı olarak yer değiştirmeyi atamaya yetkili amirin onayına bağ­lı kılan 657 sayılı Kanunun 73. maddesinin son cümlesi madde met­ninden çıkarılmalı ve karşılıklı olarak yer değiştirmede atamaya yetkili amirin uygun bulma şartı kaldırılmalıdır.
* Kamuda her statüde istihdam edilen personelin herhangi bir şart aranmaksızın eş durumu, sağlık ve öğrenim özründen dolayı tayin ta­lepleri dikkate alınmalı, tayin ve atamalarda aile bütünlüğünün korun­ması sağlanmalıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurların herhangi bir nedenle eşi, yakınları veya işyerindeki çalışanlar ile yaşadığı şiddetli geçimsizlik veya psikolojik şiddet nedeni ile naklen atanma talebinde bulunması halinde, aralarında kamu görevlileri sendikalarının temsil­cilerinin de yer alacağı ve idarece oluşturulacak inceleme komisyonu tarafından uygun görülmesi halinde, naklen atanmasının yapılabilmesi için gerekli değişiklik yapılmalıdır.
* 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yapılan düzenleme ile 657 sa­yılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli perso­nele getirilen eş durumu nedeni ile nakil ve karşılıklı yer değişikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan "kurumlar arası" ibaresi, "farklı ku­ruluş kanunlarına tabi kurumlar" olarak yeniden düzenlenmelidir.
* Çerçeve yönetmeliğin 14. maddesinin "b" bendinde yer alan, eşlerin "ihtiyaç duyulan yerde" bir araya getirilmesi hükmü yerine, "tayin is­tenilen yerde" bir araya getirilmeleri esas olmalıdır.
* KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama dö­neminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden yeni kuruma geçişleri sağlanmalıdır.

**Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Adalet ve Liyakat İlkesi Çer­çevesinde Yeniden Düzenlenmeli, Aile Birliğinin Sağlanması Esas Olmalı**

* Yer değiştirme suretiyle atamalarda sözleşmelilere ilişkin kısıtlamalar kaldırılmalıdır.
* Devlet memurlarının yer değiştirme suretiyle atanmalarına ilişkin esas ve usullerin belirlenmesinde ilk olarak memurun isteği dikkate alınma­lı, zorunlu yer değiştirmelerde dahi memurun isteği öncelikli olarak değerlendirilmelidir.
* Özür durumundan yer değiştirmelerde özrün bulunduğu yerde boş kontenjan olup olmadığına bakılmaksızın il emrine atama yapılması sağlanmalı, Anayasa>nın 41. maddesindeki ailenin korunması ilkesine aykırı olarak boş norm ve kadro aranması yönündeki uygulamalar hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
* Başta Milli Eğitim Bakanlığı personeli olmak üzere becayiş hakkı ol­mayan kurumlarda çalışan tüm personele becayiş hakkı tanınmalıdır.
* Üniversiteler bünyesinde görev alan personele de çerçeve yönetmelikte değişiklik yapılarak ayrı bir yönetmelikle atamalarının düzenlenmesi ve özür durumuna bağlı yer değiştirebilme imkânı sağlanmalıdır.
* Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler, öğrenim özrünü de kapsamalıdır.
* Devlet memurlarının özür durumundan yer değişikliklerinde adaylıkla­rının kaldırılmış olması veya zorunlu hizmetlerini tamamlamış olmaları gibi şarta bağlı durumların tamamı kaldırılmalıdır.
* Sağlık özrü sebebi ile yer değiştirecek olanların sağlık özürlerini bel­geleyen sağlık raporlarında eğer hastalık sabit ise ve memurun çalış­tığı yerde tedavi imkânı yoksa başkaca bir kayıt aranmaksızın sağlık özründen yer değiştirmesi yapılmalıdır.
* Zorunlu yer değişikliği uygulamasına son verilmelidir.
* Terör ve doğal afet mağduru kamu çalışanlarının yer değişikliği imkân­larının iyileştirilerek, doğal afet durumlarında söz konusu personele seçim hakkı tanınmalı, çalışanın talebine göre yer değişikliği ya da maaş ve hizmet puanı artışı gibi seçenekler getirilmelidir.
* Anne, babası bakıma muhtaç olan her memur isteği halinde anne, babasının olduğu yere tayin edilmelidir.
* Sendika başkan ve genel merkez yönetim kurulu üyeleri, sendikaların şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri ile temsilcilerinin tayinlerinin 4688 sayılı Kanunun ilgili maddelerine uygun olarak yapılması için yeni bir düzenleme yapılmalı, söz konusu kamu görevlileri rotasyon kapsamı dışında tutulmalıdır.
* 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 22. madde­si gereğince ihtiyaç fazlası personel olarak diğer kamu kurum ve kuru­luşlarına nakledilen personelden sendika ve şube yöneticisi olanların aynı hizmet kolunda bulunan kurumlara atamasının yapılması sağlan­malıdır.

**DİSİPLİN UYGULAMALARI, SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLAR**

**657 Sayılı Kanun'da Öngörülen Disiplin Cezaları Hafifletilmeli, Disip­lin Cezaları Affedilmeli, Memurların İş Güvencelerini Zayıflatan Hüküm­ler Kanundan Çıkarılmalı, Kurullarda Memur Temsilcilerinin de Yer Al­ması Sağlanmalı, Memura Grev ve Siyaset Serbestîsi Getirilmeli ve ILO Standartlarında Bir Çalışma Yaşamına Ulaşılmalı**

* Kamu görevlilerinin gerek iş yoğunluğu gerekse sair sebeplerle an­cak kasıt unsuru taşımaksızın idarenin zarara uğramasına yol açan ey­lemlerinden doğan maddi zararların memura rücu edilmesine cevaz veren madde metni yeniden düzenlenmeli ve 657 sayılı Kanunun 12. maddesinin 2. paragrafında yer alan "kusur, ihmal veya tedbirsizliği" ibaresi madde metninden çıkarılmalıdır.
* Memurlara farklı mevzuat hükümleri uyarınca yeni sorumluluklar yük­lenmesi uygulamasından vazgeçilmesi için Kanuna bir hüküm eklen­melidir.
* Üniversite hastanelerinde çalışanların disiplin cezalarının değerlendi­rilmesinde gerek kurum bünyesinde gerekse Yüksek Disiplin Kurulu bünyesinde sendikaların temsilci olarak katılımının sağlanması için ge­rekli düzenleme yapılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun Devlet memurlarının mal bildiriminde bulunma­larını zorunlu kılan 14. madde metninde, eşi de kamu görevlisi olan devlet memurlarının sonradan edindikleri mallar için eşlerden birinin bildirimde bulunmasının yeterli olacağına dair gerekli değişiklik yapı­larak aynı mal için iki kişinin mal bildiriminde bulunması zorunluluğu kaldırılmalı, mal bildirimi ile ilgili 1 aylık süre 3 aya uzatılmalıdır.
* Basına bilgi veya demeç vermeyi düzenleyen kanun maddesi, memur­ların görevleri ile ilgili olan konular dışında basına demeç vermelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmeli ve 657 sayılı Kanunun 15. maddesinin 1. paragrafı aşağıdaki gibi değiştirilmelidir:

"Madde 15: Devlet memurları, görevleri ile ilgili olarak haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç veremezler. Bu ko­nuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir."

* 657 sayılı Kanunun memurların, "Müracaat, şikâyet ve dava açma" hakkını düzenleyen 21. maddesinin 2. paragrafındaki memurun şikâyet ve müracaatını en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla yapmasını öngören hükmü değiştirilmeli ve 2. paragraf madde metninden çıka­rılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun memurların "Sendika kurma" hakkını düzenleyen 22. madde metnine toplu sözleşme ve grev hakkı da eklenmelidir. Buna göre 657 sayılı Kanunun 22. maddesine 2. paragraf olarak "Dev­let memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca toplu söz­leşme hükümlerinden faydalanır ve üye oldukları sendikaların alacak­ları grev kararlarına uyabilirler." ifadesi eklenmelidir.
* Memur, sözleşmeli ve değişik adlar altında çalışan kamu görevlilerinin grev hakkını kullanabilmeleri amacıyla toplu eylem ve hareketlerde bulunmalarını düzenleyen 657 sayılı Kanunun 26. maddesinde ve ilgili diğer mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, madde metninin so­nuna "Memurların üyesi bulundukları sendikaların bu yönde aldıkları kararlara uyanlar bu madde kapsamında değerlendirilmez." ifadesi eklenmelidir.
* Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan 657 sayılı Kanu­nun 27. maddesi, Kanundan çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların belirlendiği 48. maddesinin "A) Genel Şartlar" başlığı altındaki 5. fıkra metni, devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet,

hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kay­naklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık dışındaki bir suçtan dolayı ceza almalarına rağmen cezası ertelenen vatandaşların da memur olabilmelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

* 657 sayılı Kanunun adaylık devresi içinde göreve son vermeyi düzen­leyen 56. madde metninde değişiklik yapılarak "göreve devamsızlık­ları tespit edilen" aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan muğlâk ifade, "bir yıl içerisinde mazeretsiz olarak 10 gün gö­reve devam etmediği tespit edilen" şeklinde değiştirilmelidir.
* Adaylık süresi içinde herhangi bir disiplin cezası almış olan aday me­murların görevine son verilmesine imkân tanıyan 657 sayılı Kanunun 57. maddesinde gerekli değişiklik yapılmalı ve "Adaylık süresinde uyarma ve kınama cezası dışında bir disiplin cezası almış olanların" memurlukla ilişiklerinin kesilebileceği hükme bağlanmalı ve aday memurluktan çıkarılma şartları zorlaştırılmalıdır. Ayrıca maddenin 2. paragrafında belirlenen, adaylık devresi içinde veya sonunda me­murlukla ilişiği kesilenlerin 3 yıl boyunca Devlet memurluğuna alınma­yacağına dair hüküm 1 yıla indirilmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 125. maddesinin "Kademe ilerlemesinin durdurul­ması" başlıklı "D" fıkrasının "h" bendinde yer verilen "Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetler­de bulunmak" ile "j" bendinde yer verilen "Belirlenen durum ve süre­lerde mal bildiriminde bulunmamak" ifadesi ilgili kısımdan çıkarılarak "Kınama" başlığı altındaki "B" fıkrasına yeni birer bent olarak eklen­meli; "B" fıkrasının "d" bendinde yer alan "Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak" ifadesi ile "Devlet memurluğundan çıkarılma" cezasını ge­rektiren fiil ve halleri belirleyen "E" fıkrasının "a" bendi metni içinde yer alan "işi yavaşlatma ve grev" ifadesi, siyasi partilere girmeyi yasak­layan "c" bendi ve "f" bendi içinde sayılan " ve iş sahiplerine" ifadesi madde metninden çıkarılmalıdır.
* İş sahiplerine fiili tecavüzde bulunma olarak tanımlanan ve Devlet memurluğundan çıkarılmayı öngören madde, bütün memurların nefsi müdafaa hakları da göz önünde bulundurularak 125. maddenin "Ay­lıktan kesme" başlıklı "C" fıkrasında yeni bir fıkra olarak değerlendi­rilmelidir.
* "Kademe ilerlemesinin durdurulması" başlıklı "D" fıkrasına bir bent eklenerek oluşturulacak komisyonlar tarafından işyerinde mobbing uyguladığı tespit edilenlerin cezalandırılması sağlanmalıdır.
* Ayrıca ilgili maddedeki "Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir." hükmündeki keyfiyeti ortadan kaldırmak için cümledeki "uygulanabilir" ifadesi, "uygulanır" olarak değiştirilmelidir.
* Sendikaların disiplin cezası vermeye yetkili kurullar içinde yer alaca­ğı hükmü 657 sayılı Kanunun 126. madde metnine işlenmeli, Kanuna eklenecek bir madde ile üniversiteler dâhil, kurum bazında memurları ilgilendiren konularda oluşturulacak tüm kurul ve komisyonlarda sen­dikaların da kurul üyesi olarak bulunması zorunlu hale getirilmeli ve hükme bağlanmalıdır.
* Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenlerin 5 yıl, kademe ilerleme­sinin durdurulması cezası ile tecziye edilenlerin 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, dü­zenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacaklarına dair hüküm içeren 657 sayı­lı Kanunun 132. maddesinin son fıkrasındaki mezkûr süreler, 3 ve 5 yıl olarak değiştirilmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 133. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak disip­lin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için birinci fıkrada öngörü­len 5 ve 10 yıllık süreler, 3 ve 5 yıla indirilmeli, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması için disiplin ku­rulunun mütalaasını öngören son fıkrası madde metninden çıkarılma­lıdır.
* 657 sayılı Kanunun Disiplin cezalarına itirazı düzenleyen 135. madde­sinin ikinci fıkrasında belirlenen itiraz süresi 7 günden 10 güne çıkarıl­malıdır.
* 657 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, şartları (yüz kızartıcı fiiller ile devlete karşı işlenmiş suçların istisna tutulması gibi) belirlen­mek kaydıyla kamu görevlilerinin disiplin cezaları bir defaya mahsus olarak affedilmelidir.
* 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 28. maddesine; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemeleri kararlarına göre kasıtlı olarak işlem tesis etmediği veya eylemde bulunmadığı tespit edilen idareciler hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir" ibaresi eklenmelidir.
* Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
* Yüksek Planlama Kurulu'na toplu sözleşmelerde yer alan konfederas­yon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.

**4688 Sayılı Kanun'da Yapılması Gereken Değişiklikler**

* Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağla­yacak değişiklikler yapılmalıdır.
* Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sos­yal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanunun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer so­runlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.
* 4688 sayılı Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgi­lendiren mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendi­rilmek zorunda bırakılmaktadır. Kanun bu haliyle kamu görevlilerinin sorununu çözmekten uzaktır. Bu nedenle 4688 sayılı Kanunda gerek­li değişiklikler yapılarak, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmeleri ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda yapılması sağlanmalıdır.
* Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.
* 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yö­netimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge söz­leşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulan­malı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik ted­birlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 29. maddesi ile genel ve hizmet kolu toplu söz­leşmesi düzenlenmektedir. Maddede "Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için

Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yöne­lik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir." denmektedir. Bu hüküm, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önemli ölçü­de kısıtlama getirmektedir. Sorun, toplu sözleşme görüşmelerinin işçi sendikalarının gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmesi ile karıştırılmasın­dan kaynaklanmaktadır. 4688 sayılı Kanuna göre gerek genel, gerekse hizmet kolu toplu sözleşmeleri, sendikalı sendikasız bütün kamu gö­revlilerini etkileyen bir hukuki metin olma konumundadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin çoğunluğunu temsil etmemekle birlikte, üye sayısı itibariyle diğer konfederasyonlardan daha fazla üyeye sahip olan bir konfederasyona, toplamı kamu görevlilerinin çoğunluğunu oluşturan diğer konfederasyonlara rağmen, bütün kamu görevlileri adına bağ­layıcı karar alma yetkisinin verilmesi, toplu pazarlık görüşmelerinin mantığına ve demokratik ilkelere aykırıdır. Burada üzerinde önemle durulması gereken husus, hangi düzeyde olursa olsun yapılacak top­lu sözleşmenin tüm kamu çalışanlarını bağlayacak olmasıdır. Kanuna göre, bir sendikaya üye olan kamu görevlileri hakkında toplu sözleş­me yapma yetkisi, bir başka sendikaya devredilmektedir ki, böyle bir durum ne örgütlenme özgürlüğü ne de kişilerin tercih haklarına say­gı sınırları içinde değerlendirilemez. Kaldı ki, Kanun toplu sözleşmeyi bağıtlama hakkı elinden alınan sendika ve konfederasyonlara Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru hakkı da tanımamaktadır. Böyle bir uygulamanın uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu açıktır.

* Bu amaçla; toplu pazarlığın anlaşma ile sonuçlanabilmesi için en az iki konfederasyon temsilcisinin oluru zorunlu hale getirilmeli ya da masa­da bulunan her bir konfederasyonun Kamu Görevlileri Hakem Kuru­lu'na başvurabilmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.
* 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun tarafsızlığı sağlanmalı, Hakem Kurulu Başkanının Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi uygulama­sına son verilerek maddeye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı'nın Ha­kem Kurulu Başkanı olacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nda görev alacak öğretim üyelerinin belirlenmesinde uygulanacak usulde; toplu sözleşme görüşmelerine katılacak konfederasyonların her birinin birer öğretim üyesi teklif et­mesi ve teklif edilen 3 öğretim üyesi arasından 2'sinin Kamu İşveren Heyeti tarafından belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Sendikaların genel merkez ve şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Sendika odası bulunmayan kurumlarda sendika odaları tahsis edilme­lidir.
* 4688 sayılı Kanunun 18. maddesi gereği aylıksız izinli olan sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzer­lerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlemelidir.
* Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri tem­silcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek ders, ek ödeme, performans, maktu fazla mesai gibi ödemelerin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır.
* Sendika il ve ilçe temsilcilerine haftada bir gün sendikal izin verilme­lidir.
* 4688 sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika merkez yöneti­cilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eşlerinin de talebi halinde özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 21. maddesinde yapılacak değişiklikle Kamu Per­soneli Danışma Kurulu'nda kararlaştırılan konuların hayata geçirilmesi sağlanmalı, Kurul toplantılarının sıklaştırılarak zamana bağlı olmaksızın toplu sözleşme görüşmesi dönemi dışında kamu görevlilerinin hukuki, mali ve özlük haklarında değişiklik içeren her türlü uygulamanın bu Kurul'da tartışılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
* Emeklilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.
* Sendikalara üye olma ve üyelikten istifa işlemlerinin kurum yönetici­lerinin baskısıyla yönlendirilmesini engellemek amacıyla bu işlemlerin internet üzerinden doğrudan yapılabilmesi sağlanmalıdır.
* Sendikaların kadın kolları kurumsal bir statüye kavuşturularak söz ko­nusu kurul üyelerinin de sendikal izinlerden faydalanması sağlanma­lıdır.
* Aile hekimlerinin almış oldukları tahlil, tetkik ve kira gibi cari giderlerin eklenmesi suretiyle belirlenen sendika aidatlarının hesaplanmasında, yalnızca kayıtlı hasta başına düşen ücretlerin sendika üyelik aidatla­rının belirlenmesinde dikkate alınmasının sağlanması gerekmektedir.

**KAMU GÖREVLİLERİNİN İZİNLERİ**

**Memurların İzinleri ile İlgili Düzenlemeler Gözden Geçirilmeli, İzin Ko­nusunda Ortaya Çıkan Belirsizlikler Giderilmeli**

* Kamu görevlilerinin izinleri yeniden düzenlenmeli, yıllık izinler işgünü esasına göre belirlenmeli, yol izinlerinin kullanılmasında, idareye ta­nınan takdir yetkisi kaldırılarak, uygulama birliği sağlanmalı, 3 güne kadar olan mazeret izinleri işyeri amirlerince verilebilmeli, radyoaktif ışınlara maruz kalan personele verilen izin süresi 45 güne çıkarılmalı, hafta sonu çalıştığı halde izin kullandırılmayan personelin hafta sonu ve bayram tatillerine ilişkin izin sıkıntıları giderilmeli, bakmakla yüküm­lü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevli­lerinin refakatçi sayılması için gerekli düzenleme yapılmalı ve engelli kamu görevlilerinin izin süreleri artırılmalıdır.

**İzin Sürelerinin İşgünü Esasına Göre Belirlenmesi ve Yol İzni**

* 657 sayılı Kanunun 102. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak memurların izin süreleri iş günü üzerinden belirlenmeli, idarenin key­fiyetine bırakılan zorunlu hallerde gidiş ve dönüş için 2'şer günlük ek izin verilmesi konusu da keyfilikten çıkarılarak, madde metni "Memur­ların yıllık izin süresi, bu kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda adaylık ve askerlik dahil her türlü statüde çalışılan süreler dikkate alınarak hizmeti 1 yıldan on yıla kadar (On yıl dahil) olanlar için yirmi iş günü, on yıldan fazla olanlar için 30 iş günüdür. Bu sürelere gidiş ve dönüş için 2'şer iş günü eklenir." şeklinde düzenlenmelidir.

**Radyoaktif Işınlara Maruz Kalan Personelin İzni**

* 657 sayılı Kanunun izinlerin ne şekilde kullanılacağını düzenleyen 103. maddesinin son fıkrasında gerekli değişiklik yapılarak radyoaktif ışın­lara maruz kalan personele verilen izin süresinin 45 güne çıkarılması sağlanmalıdır.

**Analık İzni, Mazeret İzni, Süt İzni ve Engelli Personelin İzinleri**

* 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin "A" fıkrasında yapılacak deği­şiklikle kadın memura verilen analık izni süresi doğumdan önce 16 ve doğumdan sonra 16 olmak üzere toplam 32 haftaya çıkarılmalı, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sürelere eklenen 2 haftalık ek süre, 4 hafta olarak yeniden düzenlenmelidir.
* "C" fıkrasında gerekli değişiklik yapılarak mazeret izni sürelerinin iş günü olarak belirlenmesi ve 3 güne kadar olan mazeret izinlerinin iş­yeri amirlerince verilmesi sağlanmalıdır.
* "D" fıkrasında doğumdan sonraki iki yıllık süre boyunca süt izni veril­mesi için gerekli değişiklik yapılmalı ve madde metni "D- Kadın me­mura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren iki yıl süreyle günde dört saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı husu­sunda kadın memurun tercihi esastır." şeklinde düzenlenmelidir.
* Maddeye son fıkra olarak "Bu Kanunun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özürlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır." ifadesi eklenmeli ve bu yolla özürlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kul­lanmaları sağlanmalıdır.
* Kanuna bir madde eklenerek hamile memurlara, hamileliğin doktor raporu ile tespit edildikten sonra hamileliği boyunca ve doğumdan iki yıl sonraya kadar, memurun isteği halinde gece nöbeti ve gece vardi­yası görevi verilemeyeceği hükme bağlanmalıdır.
* Çocuğu olan ve evlat edinen kamu görevlilerinin, çocuğun ilköğretim yaşına gelinceye kadar kısmi süreli çalışmalarını düzenleyecek olan yönetmelik bir an önce yayınlanmalıdır.

**Yakınlarına Hastanelerde Günübirlik Refakat Eden Memurlar**

* 657 sayılı Kanunun 105. madde metnine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refa­katçi sayıldığına dair bir ifade eklenmelidir.

**GEÇİCİ GÖREVLENDİRME**

**Kurumlarda Kamu Görevlilerini Adeta Bir Cezalandırma İşlevi Görme­ye Başlayan Geçici Görevlendirme Uygulaması, Memurun İsteğine Bağlı Olarak Amacına Uygun Hale Getirilmeli**

* "Kurumlar arası geçici görevlendirme"nin esaslarını belirleyen 657 sa­yılı Kanunun Ek 8. maddesinin "f" fıkrasına "memurun" kelimesinden sonra gelmek üzere "yazılı" ifadesi eklenerek, memurun yazılı muva­fakati olmaksızın kurumlar arası geçici görevlendirme yapılamayacağı hükme bağlanmalıdır.
* Kurum içi geçici görevlendirme uygulamasının memurun isteği dışın­da yılda 2 ayı geçmemesini sağlayacak düzenlemeler yapılmalıdır.

**SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI**

**Sosyal Devlet İlkesinin Gerçek Anlamda Vücut Bulması Sağlanmalı**

* Tedavi, ilaç, ortez ve protez giderlerinden ve hastanelerde ve eczane­lerde hastalardan alınan katılım payı uygulaması kaldırılmalıdır.
* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. maddesinin ortak hü­kümler başlığı altındaki "... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir" ibaresi kaldırılmalıdır.
* 18 yaşını doldurduğu halde çalışmayan ya da öğrenimine devam et­meyen erkek çocukların 25 yaşına kadar Genel Sağlık Sigortası'ndan anne babaları üzerinden faydalanmaları sağlanmalıdır.
* Verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına işyeri hekimle­ri ile birlikte psikolog görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

**Sosyal Güvenlik Sisteminin Bir Bütün Olduğundan Hareketle Her Ça­lışanın Çalıştığı Sürelerin Tamamının Sosyal Güvenlik Hakkı Bakımından Değerlendirilmesi Sağlanmalı**

* 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda ve özel sektörde geçen sözleşmelilik, işçilik sürelerinin ve açıktan vekil olarak görev yapılan sürelerin tamamının kazanılmış hak aylıklarına sa­yılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
* Memurların intibaklarındaki emsal uygulaması kaldırılmalıdır.

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, FİİLİ HİZMET ZAMMI**

**İşyerlerinde Kamu Görevlilerinin Görevlerinden Dolayı Fiziki Zarar Görmelerinin Önüne Geçilmeli, İş Kazası Ve Meslek Hastalıklarının En Aza İndirilmesi İçin Çalışmalar Hızlanmalı**

* 5510 Sayılı Kanunun fiili hizmet zammını düzenleyen 40. maddesi ye­niden düzenlenmeli, sağlığa zararlı madde ihtiva eden veya tehlikeli işlerde çalıştığı halde fiili hizmet zammından faydalandırılmayan, or­man muhafaza memurları, posta dağıtıcısı, veteriner hekim, itfaiye ve

zabıta personeli, makinist, canlı hat bakım çalışanları, inspektör, sağlık çalışanları gibi çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.

* İnsan sağlığını tehdit eden maddelerle veya görevi icabı kaza yapma riski ile karşı karşıya kalanlar ile meslek hastalıklarına yakalanma riski olan bütün personelin sağlık taramalarının yapılarak, meslek hastalığı riski tespit edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalı, bu çalışanlara fiili hiz­met zammı verilmelidir.
* Kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı personele rücu etti­rilen ve işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının işveren tarafın­dan karşılanması sağlanmalı veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için mesleki sorumluluk sigortası yapılmalıdır.
* 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlük tarihi öne alı­narak bir an önce bütün hükümleriyle kamuda da uygulanmaya baş­lanmalıdır.
* Ağır işlerde çalışan personelin, belli bir yaşa geldiğinde kadroları uh­delerinde kalmak kaydıyla farklı bir görevle görevlendirilmesi sağlan­malıdır.

**İSTİSNAİ KADROLAR**

**İstisnai Kadrolar İstismar Kadroları Olmaktan Çıkarılmalı**

* 657 sayılı Kanunun "Derece yükselmesinin usul ve şartları"nın belir­lendiği 68. maddesinin "B" fıkrasının "a", "b" ve "c" bentlerinde ya­pılacak değişiklikle söz konusu kadrolara atanacaklarda aranan hizmet süresinin en az yarısı kadar o kurumda görev yapmış olma şartı geti­rilmelidir. Bu şekilde üst düzey görevler için kıdem ve liyakat ilkesinin hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
* 657 sayılı Kanuna, istisnai kadrolara atananların en az 3 yıl süreyle ilgili kurumlarında ve görevlerinde hizmette bulunmadan başka bir kuruma geçemeyeceklerine dair bir hüküm eklenmelidir.

ARAŞTIRMACILAR

Araştırmacı olarak atananların maaş ve özlük hakları korunmalı

* Kurumları özelleştirilen veya kadroları kaldırılarak Araştırmacı kadro­suna atanan memurların yaşadığı sorunların giderilmesi amacıyla 657 sayılı Kanunun 91. madde metninde söz konusu personelin maaş ve özlük haklarının atandıkları kurumlarda da aynı şekilde devam edece­ğine ve her türlü ücret artışından faydalanabileceklerine dair gerekli değişiklik yapılmalı, maddeye son fıkra olarak "Bunlar yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait mali ve sosyal hak ile yardım­lardan yararlanmaya devam ederler. Memurların maaşlarına yapılan genel artışlardan aynı oran ve miktarlarda faydalanırlar." ifadesi ek­lenmelidir.
* Araştırmacıların görev tanımları yapılmalıdır.

YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL

Yurt dışında görevlendirilen personele yapılan ödemeler artırılmalı, yurt dışı görevlendirmeleri adil bir şekilde yapılmalı

* 657 sayılı Kanunun Ek 36. maddesinde yer alan %60 oranı %80 ola­rak değiştirilmeli ve bu yolla "Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki Türk vatandaşları ile soydaşla­rın kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla, bu Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel arasından, Ba­kanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görev­lendirilenlere yapılan ödemeler artırılmalıdır.
* Yurt dışında görevlendirilecek personelin seçiminde adalet ve hakka­niyet ilkelerine uyulmalı, yurt dışı görevlendirmelere sayı sınırı getiril­melidir.

**399 SAYILI KHK UYARINCA ÇALIŞTIRILAN PERSONEL KİT'lerde Görev Yapan Personelin Sorunları Çözülmeli**

* KİT'lerde 399 sayılı KHK'ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyon­larda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara naklen atanabilmeleri sağlanmalıdır.
* Atölye, fabrika, yüksek gerilim, maden ocakları, laboratuvar gibi pat­layıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli, makinist ve posta dağıtıcılığı gibi yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personelin çalışma şartları dikkate alınarak "Tehlike sınıfı zammı" ve "Fiili hizmet zammı" veril­mesi sağlanmalıdır.
* Taşrada görev yapan personele, görev mahallinin kalkınmışlık oranına göre "Görev yeri zammı" verilmelidir.
* Kurumların üretim birimlerinde 399 sayılı KHK'ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personele de "Büyük proje zam­mı" verilmelidir.
* 399 sayılı KHK'nın 30. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak fazla mesai ücretleri, normal çalışmalarda saat başına denk gelen tutar ola­rak belirlenmelidir.
* 399 sayılı KHK'nin 26. maddesinde Temel Ücretin kriterleri içinde sayı­lan "Çalışma Şartları" temel ücretten bağımsız bir kıstas olarak ücretin belirlenmesine esas unsurlara dâhil edilmeli ve oranı %2; %5 ve %10 olarak belirlenmelidir.
* 399 sayılı KHK'nın 31. maddesinin değiştirilerek ilk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli ara­sında harcırah ödenmesi sağlanmalıdır.
* KİT'lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda bir defa (Resmi kıyafet zorunluluğu olanlara yazlık ve kışlık) takım elbise ve ayakkabı ile 3 yılda bir defa mont verilmelidir.
* Gece nöbeti tutan ve vardiyalı çalışanlara, bu çalışmalarına karşılık, ücreti dışında her bir vardiya için net 50 TL gece nöbeti ve vardiya zammı ödenmelidir.
* Para tahsilâtı ve mali konularda iştigal eden kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5'inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmeli­dir.
* TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinin açık ve kapalı şalt mer­kezleri ile enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü hizmetlerinde ve yüksek gerilime maruz kalarak çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her bir gün için 25 TL ilave ücret ödenmeli, TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ ge­nel müdürlüklerinde görev yapan diğer kamu görevlilerine de çalıştık­ları her bir gün için 20 TL ilave Enerji Tazminatı ödenmelidir.
* 3. ve 4. Dönem Toplu Sözleşme metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Eksperlerinin ek ödeme artışı mağduriyetleri giderilmelidir.
* 3. ve 4. Dönem Toplu Sözleşme metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Eksperlerine de arazi taz­minatı ödenerek mağduriyetleri giderilmelidir.
* Açık alanlarda çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları süreyle orantılı olarak sözleşme ücretleri dışında aylık temel ücretin %5'inden az ol­mamak üzere Açık Saha Ödeneği ödenmelidir.
* KİT'lerde görev yapan ve üst öğrenim yapmış ancak 2 yıl içinde unvan değişikliği sınavı yapılmaması nedeniyle ataması yapılamayan perso­nele üst öğrenim ücreti verilmelidir.
* KİT'lerde görev yapan kamu personeline de üretim primi verilmelidir.
* 399 sayılı KHK' ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Bu nedenle uygulama kaldırılmalı ve zaruri hallerde vekâleten görev yapanlara vekâlet ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.
* 399 sayılı KHK'nın 26. maddesi yeniden düzenlenerek unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.
* KİT'lerde işçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünler­den, memur ve sözleşmeli personelin de işçiler gibi bedelsiz yararlan­ması sağlanmalıdır.

**ÖZELLEŞTİRME KAPSAMINDA BULUNAN KURULUŞLARDA ÇALIŞAN PERSONEL Özelleştirme Mağduru Personelin Mağduriyetleri Giderilmeli**

* 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22. mad­desine göre yapılan personel nakillerinde, nakle tabi tutulan persone­lin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihlerinin yıl içinde farklı­lıklar göstermesi nedeniyle, Vergi Usul Kanunu uyarınca yapılan vergi oranlarındaki artış, fark tazminatına esas tutulan ücreti düşürmektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi için nakle tabi tutulan personelin ocak ayı başındaki maaşlarına yıl içinde yapılacak artışlar eklenerek belirle­necek rakamın baz alınması sağlanmalıdır.
* Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan personelden, devir aşamasında özelleşen kurumunda çalışmayı tercih edenlere, süresiz iş güvencesi sağlanmalı ve bu süre içinde çalışanın isteği halinde Devlet Personel Başkanlığı'nca başka kurumlara nakle­dilme hakkı verilmelidir.
* 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusun­da kurumu devredildikten sonra Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla diğer kurumlara atanacak personelin atanacağı il ve kurumlardaki du­rumuna uygun boş kadroları bilgisayar ortamında görüp, tercih yapa­bilmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
* Özelleştirilen kurumlarda çalışanların diğer kurumlara dağıtımında mutlaka sendikaların temsilci bulundurulmasına imkân sağlanmalıdır.
* Özelleştirme uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan sendika ve şube yöneticilerinin aynı hizmet kolunda bulunan bir kuruma atamasının yapılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
* 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusun­da diğer kurumlara ataması yapılanların, kadro dereceleri korunmalı­dır.
* Daha önceki yıllarda karar altına alınan ancak hâla uygulanmayan ko­nulardan olan; 4046 sayılı Kanunun 22. maddesi gereğince Araştırma­cı olarak nakledilecek personelin, görevde yükselme mahiyetinde ol­mamak kaydıyla atama teklifi yapılacak kamu kurum ve kuruluşlarınca talep edilmesi halinde bu talep çerçevesinde atama yapılabilmesinin mümkün hale getirilmesi için kanuni düzenleme yapılmalıdır.

**SİVİL MEMURLAR VE KORUMA VE GÜVENLİK PERSONELİ Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Sivil Personelin Tabi Olduğu Mevzuat Yeniden Düzenlenmeli**

* 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 232 ve 233. maddeleri kaldı­rılarak Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurların çalışma süreleri, fazla mesai ücretleri, görevden uzaklaştırma yetkisi ve disiplin yönün­den istisna tutulması uygulamasına son verilmelidir.
* Tayın bedeli yükseltilmelidir.
* Sivil memurların içtimaya çıkarılması uygulamasına son verilmelidir.
* Subay, astsubay ve uzmanlara sağlanan mali haklardan sivil memurlar da faydalandırılmalıdır.
* Servis hizmetlerinden faydalanma konusunda askeri, sivil personel ay­rımı kaldırılmalıdır.
* Sivil memurların hastalanmaları durumunda öncelikle askeri hastane­lere gönderilmesi uygulamasına son verilmeli, dışarıdan alınan sağlık raporlarının askeri hastane onayı olmadan da geçerli sayılması sağlan­malıdır.
* Askeri işyerlerinde arşiv memuru istihdam edilmesi sağlanmalıdır.
* Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Sayıştay ve iç denetçilere karşı sorumluluk taşıyan taşınır mal hesap sorumlularının mali hakları iyileştirilmelidir.
* Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan personele iş riski zammı ve­rilmelidir.
* Emniyet Teşkilatında Çalışan Sivil Personelin Resmi Görevlilerin Yarar­landığı Haklardan Faydalanması Sağlanmalı
* Emniyet Teşkilatı Ödül Yönetmeliği çerçevesinde görevlendirilen per­sonel arasında ayrım yapılmadan taltif puanı ile ücretlerinin hakkani­yet ölçüsünde belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Teknisyen yardımcılarının görev tanımlar yapılarak görevleri dışında çalıştırılması engellenmelidir.
* Sivil personelin Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğüne göre cezalandırıl­ması son bulmalıdır.
* Disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alması sağlanmalıdır.
* Emniyet teşkilatında görev yapan polislere ve bekçilere verilen 100 TL'lik seyyanen zamdan sivil memurların da faydalanması sağlanma­lıdır.
* Koruma Güvenlik Personelinin Sorunları Çözülmeli
* Koruma ve güvenlik personeline silah tazminatı verilmelidir.
* Koruma ve güvenlik personeline silah ruhsatı verilmelidir.
* 45 yaşını dolduran koruma ve güvenlik personelinin durumlarına uy­gun kadrolara ataması yapılmalıdır.
* Güvenlik görevlisi olarak çalışan personele, yıpranma ve risk vardiya primi adı altında ek tazminat ödenmelidir.
* Sağlık nedeniyle görevlerini yapamayacak duruma gelen güvenlik personelinin, çalıştıkları kurumların memur kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.
* Koruma ve güvenlik personelinin yıpranmalarına karşılık fiili hizmet zammından faydalanmaları sağlanmalıdır.
* Koruma ve güvenlik görevlilerinin haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlenmesi ve bu sürenin üzerinde çalıştırılmaması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

1. **BÖLÜM**

**VERMLİLİK VE ETKİNLİK ARTIRICI KONULAR**

**Kamu Görevlilerinin İşyerlerinde ve Çalışma Yaşamlarında Karşılaştık­ları Diğer Sorunlar Çözülmeli**

**Kılık Kıyafet Yönetmeliği**

* Kılık Kıyafet Yönetmeliğinde gerekli değişiklikler yapılarak memurların genel ahlaka aykırı olmamak kaydıyla serbest kıyafetle görev yapabil­meleri sağlanmalıdır.

**Lojman**

* Kamu Konutları Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine göre kamu loj­manlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisli sıralaması günün şartlarına göre yeniden belirlenmelidir.
* Özelleştirme ya da başka sebeplerle atıl hale gelen kuruluşlara ait lojmanların ihtiyacı olan diğer kuruluş çalışanlarına tahsis edilebilmesi sağlanmalıdır.

**Yaşlılar İçin Gündüz Bakım Evleri**

* Evlerinde bakıma muhtaç durumdaki anne, babaları ile birlikte yaşa­yan çalışanların günlük çalışma süreleri boyunca, ebeveynlerinin gü­venli ortamlarda bakımlarını sağlamak üzere her il ve ilçede Gündüz Bakım Evi açılmalıdır.

ŞEHİT YAKINLARI, GAZİLER VE TERÖR NEDENİYLE GÖREVİ BAŞINDA HAYATINI KAYBEDEN PERSONEL

Görevi Başındayken Terörist Saldırıların Hedefi Olan Kamu Görevlile­rinin Yakınları Korunmalı

* Terör nedeniyle görevi başında hayatını kaybeden ya da yaralanan memurlar da şehit veya gazi asker ve polislerimiz gibi değerlendiril­melidir.
* Şehit ve gazi çocukları için özel okul ve özel eğitim kurumlarında kon­tenjan imkanları artırılmalıdır.
* Gazi ve şehit yakınlarına; özür grubuna dâhil edilerek, Devlet memur­luğu mevzuatındaki kısıtlayıcı hükümlere bakılmaksızın taleplerine uy­gun yerlere kurum içi ve kurumlar arası tayin hakkı sağlanmalıdır.
* Gazi kamu görevlilerinin; 193 sayılı Gelir vergisi Kanunu hükümlerinde belirtilen özür oranlarına bakılmaksızın yaş ve sigortalılık süresi gibi başkaca bir şart aranmadan 3600 gün prim ödeme kaydıyla emekli olmaları sağlanmalıdır.
* Malul gazi, harp ve vazife malulü kamu görevlilerinin maaşlarından gelir vergisi kesintisi yapılması uygulamasına son verilmelidir.

**PERSONELİN VE AİLESİNİN EĞİTİMİ**

**Kamu Görevlilerine Etkin Bir Eğitim İmkânı Sağlanmalı**

* Memurun bir yükseköğretim kurumunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde, eğitim göreceği ilde çalıştığı kuruma öncelikle atanması sağlanmalıdır.
* Çalışanlara iş tanımlarına uygun olarak örgüt kültürü, sendikal haklar ve iş hayatıyla ilgili hizmet içi eğitimler verilmeli, yüksek lisans ve doktora yapmak isteyenler teşvik edilmelidir.
* Görev yaptığı il dışında 2 yıllık ön lisans veya 4 yıllık yüksekokul ve yüksek lisans eğitimine hak kazanmış personelin mevzuat gereği nak­len atanamaması halinde eğitim süresi boyunca geçici olarak görev­lendirilmesi için düzenleme yapılmalıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarının nitelikli personel ihtiyacını karşılamak amacıyla, ön lisans eğitimini tamamlayan personele, bölümleriyle ilgili lisans tamamlama imkânı sağlanması için kamu kuruluşlarının üniver­sitelerle sınavsız lisans eğitimi anlaşması yapabilmeleri sağlanmalıdır.
* Sınavsız veya dikey geçiş sınavı ile bir üst öğrenimin bitirilmesi halinde bitirilen bölüm, mesleki üst öğrenim olarak kabul edilmelidir.
* Herhangi bir alanda sertifikasyon eğitimi alan personelin alanının dı­şında görevlendirilmemesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.

**Çocuğu Eğitim Gören Kamu Görevlilerinin Sorunları Çözülmeli**

* Görev mahalli dışında bir ortaöğretim kurumunu merkezi sınavla ka­zanan çocuğu bulunan memurun, söz konusu yerde çocuğunun yatılı öğrenim görme imkânı yoksa bu yerde memurun çalıştığı kuruma ait boş bulunan kadroya öncelikle atanması sağlanmalıdır.
* Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocuklarının, devletçe karşı­lanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalıdır.
* Devlet okullarına, öğrenci başına yıllık 200 TL ödenek ayrılmalı ve bu yolla okulların kaynak ihtiyacı karşılanmalıdır.
* Yükseköğrenim gören memur çocuklarından Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı yurtlarda kalmak isteyenlerin, anne-baba­sının memur olması nedeniyle ve düzenli geliri olduğu gerekçesiyle yurtlara kabul edilme önceliği kazanamaması yolundaki adaletsizlik giderilmelidir.

**PERSONELİN CAN VE MAL GÜVENLİĞİ**

**Artan Güvenlik Zafiyeti Nedeniyle Kamu Görevlilerinin Ortaya Çıkan Mağduriyetleri Giderilmeli**

* Okullarda ve 1. derece sağlık hizmeti sunucularında şiddet olaylarına karşı KPSS ile işe alınan güvenlik görevlisi kadroları tahsis edilmelidir.
* Personelin çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi ve mesai gi­riş ve çıkışlarında parmak izi, retina kontrolü gibi tedbirler, mahkeme kararıyla bireysel insan hakkı ihlali sayıldığı için bu tür uygulamaların kaldırılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
* Kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı yargı­lanmaları halinde kendilerine hukuki yardım yapılmalıdır.

**Memurlar Şiddet, İsnat ve İftiralara Karşı Daha Etkin Bir Şekilde Ko­runmalı**

* Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan "Devlet memurları hak- kındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, mer­kezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler." hükmü; metninin sonuna "Dava açılmasını talep etmeyenler hukuki ve cezai yönden sorumludurlar." cümlesi eklenmek yoluyla genişletil­meli ve asılsız isnat ve iftiraya uğrayan memurların yetkili amirlerine, durumu Cumhuriyet Savcılarına bildirme zorunluluğu getirilmeli ve memurlara karşı asılsız isnat ve iftiralarda bulunanlar hakkında mutlak surette dava açılması sağlanmalıdır.
* Görevi başında şiddete uğrayan memurlar davacı olmasa dahi saldır­ganlar hakkında kamu davası açılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Kamu personelinin korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yap­tırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemeler, ivedilikle hayata geçirilme­lidir.

**ENGELLİ PERSONEL**

**Engelli Personel Durumlarına Uygun İstihdam İmkânlarına Kavuştu­rulmalı ve Kendilerine Pozitif Ayrımcılık Yapılmalı**

* Engellilerin emekli aylığı bağlama oranları 10 puan fazla uygulanma­lıdır.
* Engelli personelin daha kolay hizmet üretebilmesi için görevleri ile ilgili gerekli araç ve gereçler temin edilmeli, engelli personele engel durumunu artıracak görevlendirme yapılmamalıdır.
* Engelli personelin izin hakları yeniden düzenlenmeli, Kanunun ilgili maddelerinde yapılacak düzenleme ile engelli personelin izin süreleri bir kat fazla belirlenmelidir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarındaki açık engelli kadroları, Kanuna uygun şekilde doldurulmalıdır.
* Kamu hizmet binaları, engellilere uygun şekilde yeniden dizayn edil­melidir.
* Engelli personelin lojman imkânından öncelikli olarak faydalandırıl­ması sağlanmalıdır.

**GÖREV TANIMI**

**Kamu Görevlilerinin Görevleri ile İlgili Tereddütler Ortadan Kaldırıl­malı**

* Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilme­li, memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan işlerin tespit edilebilme­si amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş tüm kadro ve pozisyonların görev tanımlarının yeniden yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları kesin ve net olarak belirlenmelidir.

**KAMU HİZMET ARAÇLARI VE BUNLARDAN FAYDALANAN VATAN­DAŞLARIN KORUNMASI**

**Kamu Hizmet Aracı Kullanan Kamu Görevlileri Ve Bundan Faydalanan Vatandaşlar Sigorta Kapsamına Alınmalı**

* Tüm kamu hizmet araçları KASKO kapsamına alınmalıdır.
* Ambulans, itfaiye, AFAD çalışmaları ya da denetim sırasında veya acil durumlarda kamu hizmeti sunan araçların kazaları sonucunda yarala­nan veya hayatını kaybeden şoförler ile araçlar içerisinde görevli per­sonel ve vatandaşlara yüksek teminatlı ferdi kaza sigortası yapılmak suretiyle söz konusu personel ve ailelerinin mağduriyetlerinin gideril­mesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

**DEPREM VE DOĞAL AFET BÖLGESİNDE GÖREV YAPAN PERSONEL**

**Doğal Afet Bölgesinde Görev Yapan Personelin Durumlarına Özel Ay­rıcalıklar Getirilmeli**

* Deprem, sel, su baskını, yangın/orman yangını gibi doğal afete maruz kalan bölgelerde görev yapmakta iken hayatını kaybeden kamu gö­revlilerinin, hizmet sürelerine bakılmaksızın emekliliğe hak kazanmala­rı sağlanmalıdır.
* Doğal afet halinde bu bölgelerde görev yapan personele 2 maaş tu­tarında ikramiye verilmeli ve istemeleri halinde başka bölgelere tayin hakkı sağlanmalıdır.
* Mültecilerin barındıkları kamplar gibi olağanüstü hallerde görev yapan personelin tamamına görev süreleri boyunca görev tazminatı verilmelidir.

**KADIN PERSONEL**

**Kamuda Görev Yapan Kadın Personelin Sorunlarının Çözülerek, Ka­muda Daha Fazla Kadın İstihdamı Sağlanmalı, Kadınlara Yönelik Ayrım­cılık Yok Edilmeli**

* Kadınların sivil toplum örgütlerinin yönetim kademelerinde daha fazla yer alabilmelerinin teşviki amacıyla sivil toplum kuruluşlarında temsil oranını artırmak üzere kadınlar için oluşturulan alt komisyonların huku­ki bir statüye kavuşturularak, bu komisyonlarda görev alan kadınları­mıza izin verilmesi için yasal bir düzenleme yapılmalıdır.
* Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleş- mesi'nde yer alan ilkelere uyulmalı; kadının sosyal ve ekonomik açı­dan gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, er­keklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanma­ları ve bu hakları kullanmaları sağlanmalıdır.
* İstihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan olumsuz ayrımın önlenmesi ve etkin çalışma hakkının sağlanması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Kadınların, Devletin her kademesinde, özellikle karar mekanizmaları içinde görev alması, kamu hizmetinin hazırlanması ve uygulanmasına katılması için pozitif ayrımcılık da içeren tedbirler alınmalıdır.
* Tüm kamu kurumlarında personele uyum (oryantasyon) eğitimlerinde zorunlu eğitim olarak cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmelidir.
* Kamuda personel istihdamında toplumsal cinsiyet eşitliği bütçeleme- sine göre hareket edilmelidir.
* Çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin önlenebilmesi için kurumların disiplin yönetmeliklerinde caydırıcı hükümlere yer verilmelidir.
* Kurumlarda PDR (psikolojik rehberlik birimi) kurulmalıdır.
* Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel ko­ruma sağlanmalı, sağlık ve doğurganlık korunmalıdır.
* Kreş (0-3,3-6 yaş kreş ve yaşlılar için) hasta, engelli ve yaşlı bakım hiz­metlerinin profesyonelce sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkez­leri yaygınlaştırılmalıdır.
* Kreş ve bakım evi hizmetlerinden yararlanamayan personele, bu hiz­metleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekono­mik destek sağlanmalıdır.

**MOBBING**

**Personel Psikolojik Tacize Karşı Etkin Bir Koruma Altına Alınmalı**

* İşyerinde psikolojik taciz; baskı, kuşatma, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Özellikle hiyerarşik olarak yapılanmış ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğer grup ya da grup üyelerine psikolojik ve uzun süreli sistematik baskı uygulanması durumunu ifade eder. Diğer yandan çalışanın iş yerinde demoralize edilmesi, baskıya maruz kalması ve bir tür bezdirme hareketliliğinden oluşmaktadır. Çalışma koşullarının değişmesi ve ağırlaşan yaşam şartlarının da etkisiyle toplumda bir de­ğişim meydana gelmektedir. Bu değişim ise bir sarmal halinde aile hayatından başlayıp çalışma hayatına kadar etki etmektedir.
* İşyerinde psikolojik taciz, küreselleşme ve mobilizasyonun artışının da etkisiyle çalışma ortamlarında adeta bulaşıcı bir virüs gibi kol gezmek­tedir. Daha da kötüsü önlenebilmesi giderek güçleşmekte ve "çalış­ma" ortamları giderek "çatışma" ortamı haline bürünmektedir. Mob- bing, duygusal bir saldırı olup yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden; taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla örgüt içindeki herhangi bir kişiye ya da gruba yönelir. Rastgele olmayıp kasıtlı ve planlı olan mobbingin amacı, kişiyi ya da grubu iş yaşamından dışlamak, pasif hale getirmek ve yıpratmaktır.
* Gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışma hayatının önemli so­runlarından biri olarak kabul edilen mobbingin önüne geçmede öncelikli aşama mobbinge uğrayan mağdurun yaşadığı bu durum konusunda kendisinin suçlu olmadığının farkına varması ve durumu içselleştirmektense mobbingin bir suç olduğunu fark etmesi ve gerek­li önlemleri almayı denemesine bağlıdır. Önlem alınması konusunda ise sosyal devlet ve hukuk devleti ilkelerine bağlılık gösteren bir yak­laşım arz edilmesi gerekmektedir.
* Her şeyden evvel mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğunun farkına varılarak bu ihlale yönelik olarak kamu kurumlarının teftiş ku­rullarına konunun sevk edilmesinden ziyade doğrudan savcılığa suç duyurusunda bulunulabilmesi sağlanmalıdır.
* Hukukun üstünlüğü anlayışı çerçevesinde adli bir vakıa olan mobbinge yönelik somut biçimde, gerekli alt yapı çalışmalarının tamamlanmasını takiben teknik anlamda uzmanlardan oluşan kurul oluşturulmalıdır.
* İllerde sendika temsilcilerinin de yer aldığı "İl Mobbing İzleme Kurulu" ve "İşyeri Mobbing İzleme Kurulu" oluşturulmalıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin görev ta­nımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılarak; kamudaki gö­rev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Esnek istihdam şekline tabi olan sözleşmeli, vekil ebe, hemşire, öğretmen, imam; 4/B'li çalışanlar için sıklıkla kullanılan mobbing yöntemlerinden olan sözleşme feshi, mali ve özlük haklardan mahrum bırakma, görev yeri değişikliği gibi tehdit ve uygulamaların önüne geçilmesi adına gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel için "Mobbing İzle­me Formu" oluşturulmalıdır. Bu formların, "Mobbing İzleme Kurulları" aracılığıyla 6 aylık dönemlerle internet ortamında tüm kamu görevlileri tarafından doldurulmasının sağlanmalı ve bu yolla işyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları tespit edilmelidir. Elde edilen sonuçların Devlet Personel Başkanlığı ile paylaşılarak, mobbing uyguladığı tespit edilen kişiler için gerekli disiplin önlemleri alınmalıdır.
* İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması amacıyla her kurumda "Mobbing Denetleme Kurulu" kurulmalıdır.
* Mobbingin ülkelere, sosyal çevreye ve kültüre göre değişiklikler gös­termesi nedeniyle, Alo 170 hattına gelen şikâyetlerden yola çıkılarak, psikolojik tacizin ülkemiz şartlarına uygun bir tanımının yapılması ve kurumsal çerçevede açıklanması, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konunun iş­lenmesi, işyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında hizmet içi eğitimler verilmesinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.
* Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde dü­zenlemelerin yapılması ve mobbingin çok yoğun yaşandığı sektörlere yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.
* İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların, yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenlerin ve psikolojik taciz yapılmasına katkıda bulunanların di­siplin cezası ile cezalandırılmaları sağlanmalı, bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbingin açık biçimde disiplin suçu kapsamına alınması için gerekli yasal düzenlemeler ya­pılmalıdır.
* Şikâyet ve müracaat ettiği için başka yere geçici ya da daimî tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.
* Bürokraside atanma ve görev değişimi açık ve net kurallara bağlan­malıdır.
* Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik tacizin açık bir tanımının yapılması, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi gerekmektedir.
* Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası getirilmelidir.
* Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybet­tiğini sağlık raporuyla belgeleyenlerin durumları iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

1. **BÖLÜM SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU TOPLANTILARINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜŞLER**

Kamu Personeli Danışma Kurulu 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikala­rı ve Toplu Sözleşme Kanununun 21. maddesi uyarınca oluşturulmuş olup, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyaloğun geliştirilmesini, kamu personel mevzuatının ve kamu yö­netimi uygulamalarının değerlendirilmesini, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesini, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanmasını ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Bu çerçevede Kamu Personeli Danışma Kurulu 29 Kasım 2012 tarihinde gerçekleştirilen ilk toplantıyla birlikte 13 kez toplanmıştır. Kanuna göre 2019 yılı mart ayında yapılması gereken toplantı ise hiçbir gerekçe gösterilmeden yapılmamış, taraflara bu konu hakkında bir bilgilendirme de yapılmamıştır.

Bugüne kadar yapılan toplantılarda özellikle tolu sözleşme görüşmele­rinde alınan kararların uygulanması ve kamu yönetiminin daha iyi işlemesi için gerekli düzenlemelerin yapılması konularında oldukça kapsamlı talep ve öneriler gündeme getirilmesine karşın, toplantılar yeterli ve arzulanan verim­liliğe ulaşmamıştır.

Kanunun ilgili maddeleri uyarınca bu toplantılarda sosyal diyaloğun ge­liştirilmesi, kamu personel mevzuatı ve kamu yönetimi uygulamalarını içeren taleplerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak son dönemde Kamu Per­soneli Danışma Kurulu toplantıları yalnızca dilek ve temennilerin dile getiril­diği adeta bir yasak savma aracı haline dönüşmüş, taleplere ilişkin teknik ve siyasi hiçbir çalışma yapılmamıştır.

Bu bakımdan Kamu Personeli Danışma Kurulu'nun ilk toplantılarında gün­deme alınan ama bir gelişme sağlanamayan konular başta olmak üzere, bu toplantılarda kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları tarafından dile getiren sorunların çözülmesi için ciddi bir çalışmanın başlatılması elzem­dir.

Bu çerçevede;

* Disiplin cezalarının affı ve yeniden düzenlenmesi
* Yardımcı hizmetler sınıfına ek gösterge verilmesi
* Yıllık izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi
* Özel sektörde geçen hizmet sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi
* Belediye başkanlıklarında görev yapan Daire Başkanlarının ve Üniver­site Genel Sekreter Yardımcılarının ek göstergesinin 3600'e yükseltil­mesi
* Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınması
* Misafir sanatçıların iş güvencesinin sağlanması
* Haklarında uygulanan devlet memurluğundan çıkarılma cezaları di­siplin cezalarının affına ilişkin Kanunla affedilen ve kendilerine 5510 sayılı kanunun geçici 4ncü maddesiyle açıkta geçen sürelere ilişkin primleri borçlanma imkânı verilenlerden söz konusu ödemeyi yapan­lara aynı kanunun geçici 43ncü maddesi kapsamından yararlanma imkânı verilerek ödedikleri tutarın kendilerine iadesi, bu kapsamda olup haklarında istekleri doğrultusunda emeklilik işlemleri yapılanla­rın emekli maaşı/ikramiyesi mağduriyetinin giderilmesi, geçici 44ncü madde kapsamında primleri ödenen sürelerin kazanılmış hak aylığı kapsamında değerlendirilmesi gibi konularda mevzuat çalışmalarına bir an önce başlanmalıdır.

**EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY**

2001 yılında kabul edilen 4641 sayılı Yasa ile kurulmuş olan ve 2010 yılın­daki referandumla anayasal bir kurum halini alan Ekonomik ve Sosyal Kon- sey'in yılda dört kez olağan olarak toplanması kanuni bir zorunluluk iken 5 Şubat 2009'dan beri hiç toplanmamış olması, toplumsal uzlaşma olgusunu ve demokrasi kültürünü yaralamakta, toplum katmanlarının taleplerinin ifade edilmesini güçleştirmektedir.

1. yılında gerçekleştirilen değişiklikle Anayasanın 166. maddesinde de Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yer verilmiş ve "Ekonomik ve sosyal politika­ların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir." denilmiştir.

Dolayısıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2001 yılında oluşturulmuş, 2010 yılında da anayasal bir kurum haline gelmiştir. Buna karşın Konsey'in 2009 yılından beri toplanmaması ve yeni oluşturulan idari yapılanmaya uygun hale getirilmemesi bir bakıma Anayasanın 166. maddesinin de ihlal edilmesi an­lamına gelmektedir.

**KATILIMCI DEMOKRASİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ**

Demokrasi, yalnızca seçimlerle işleyen bir yönetim biçimi olmaktan öteye toplumun tüm kesimlerinin ortak katılımı ve uzlaşma yoluyla kararların alındı­ğı, adli ve idari denetimle birlikte sivil denetimin de rahatlıkla gerçekleştiril­diği bir sistemdir.

Bu bakımdan gerek Devlet yönetiminde gerekse toplumsal yaşantımız­da bireysel kararlar yerine kolektif kararlar alınması için her türlü gayret gösterilmeli, toplumumuzu ilgilendiren her konuda ortak karar alma meka­nizmalarının işlemesi, katılımcı demokrasinin gelişmesi için her türlü tedbir alınmalıdır.

Kanunlar, sadece milletvekili çoğunluğunun değil, toplumun ortak irade­sinin tecellisi olarak hayata geçirilmelidir. Bu nedenle hazırlanan yasa teklif­leri mutlak surette sivil toplum kuruluşlarının değerlendirmelerine sunulmalı, toplumsal mutabakatın sağlanmadığı hiçbir düzenleme, topluma rağmen yasalaştırılmamalıdır.

TÜRK EĞİTİM-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

TÜRK EĞİTİM-SEN'İN 2020-2021 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

GENEL TALEPLERİMİZ

* Anayasamızın 55. maddesi gereğince benzer ve eşit şartlarda çalışan­ların eşit ücret almaları öngörülmesine rağmen kamuda uygulanan çarpık ücret politikaları nedeniyle birçok sayıda farklı ücret uygulama­sı bulunmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi, kurum içinde ve kurumlar arasında ortaya çıkan ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekmek­tedir.
* Uygulanan vergi dilimi politikasıyla eğitim çalışanları yılın yarısından itibaren %20'lik vergi dilimine girmekte ve bu nedenle maaşlarında düşüşler yaşanmaktadır. Bu sorunun çözülmesi için ya %15'lik vergi dilimine esas gelir matrahı en az iki katına çıkarılmalı ya da kamu ça­lışanlarının almış olduğu ücretin asgari ücret miktarı kadar olan bölü­münden hiç gelir vergisi alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
* Her yıl eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği"; brüt bir maaş tutarında ve hizmet sınıfı ayrımı yapılmadan, MEB ve Yüksek Öğretim personelinin tamamına ödenmelidir.
* Kamu görevlileri emekli olduklarında maaşlarında ortaya çıkan düşüş nedeniyle mağdur olmakta, bu nedenle emekli olmaktan kaçınmak­tadırlar. Kamu görevlilerinin emekliliklerinde de mevcut ekonomik statülerini korumak için maaşlarının, ek ödemelerinin, ek derslerinin, fazla çalışma ücretlerinin tamamının emekli keseneği matrahına dahil edilerek, emekli maaşı hesaplamasına katılması için gerekli yasal dü­zenlemeler yapılmalıdır.
* Kamuda tek istihdam şekli kadrolu olmalı, kadrolu istihdam haricinde­ki sözleşmeli öğretmenlik, 4/B ve 4/C gibi statülerde çalışan personel ivedilikle kadroya geçirilmelidir.
* Çalışanlardan alınan %20'lik ilaç katkı payı kaldırılmalıdır.
* Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğine göre İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında katılım payı alın­ması uygulamasına son verilmelidir ve özel sağlık kuruluşlarında yap­tırılan tetkiklerden fark parası alınmayacak şekilde düzenleme yapıl­malıdır.
* Kamu görevinde halen çalışmakta olan şehit yakınlarına bir kereye mahsus sınavsız olarak görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı tanınmalıdır.
* Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Sa­atlerine ilişkin 10.05.2008 tarihinde yapılan 16'ncı madde değişikliği ile öğretmenler mağdur edilmişlerdir. Bu karar yeniden gözden geçi­rilmeli, Bunlardan önce yürürlükte olan 16/12/2006 tarih ve 11350 sa­yılı bakanlar kurulu kararı ile 2007/19 sayılı genelgeden önce yapılan uygulamada olduğu gibi öğretmenlerin mazeret izni aldığı ve sevkli olduğu günlerde maaş karşılığı derse girme şartı aranmaksızın, ders­ler; maaş ve ücret karşılığı şeklinde ikiye ayrılarak haftanın günlerine dağıtımı yapılmak suretiyle, izinli yada sevkli olduğu günde sadece o güne ait ek ders ücretinin kesileceği şekilde düzenleme yapılmalıdır.
* Herhangi bir sebeple kurumdan aylıksız izine ayrılan personelin aylık­sız izinli olduğu döneme ait sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmeye devam edilmelidir.
* 24 Kasım Öğretmenler Günü'nde bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
* Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen ek ders ücretinin sırasıyla %5 ve %15 artırımlı ödenmesi emeği ve eğitimi karşılamaktan uzaktır. Bu nedenle yüksek lisans yapan öğretmenlere %25, doktora yapan öğretmenlere %40'lık artırımlı ücret ödemesi yapılacak şekilde yeniden düzenleme yapılmalıdır. Bu konuda fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans ve doktora yapan yönetici ve rehber öğret­menlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır. Buna ilave olarak önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artı­rımlı ödenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 1897 sayılı Kanunla değişik 36'ncı maddesi (A) bendinde; öğrenim durumları itibariyle gösterilen giriş derece ve kademelerinin yanı sıra, yine öğrenim durumlarına göre yükselebile­cek derece ve kademeler de gösterilmiştir. Maddede belirtilmeyen okullardan mezun, aynı dersi, aynı krediyi almış olan öğretmenlerimiz mevcut durumda madde metninden yararlanamamaktadır. Madde metninin (özellikle b) alt fıkrasının) mağduriyetleri ortadan kaldıracak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.
* Eğitim çalışanlarının maaşları OECD standartlarına çıkartılmalıdır. (OECD Ülkelerinde 15 yıllık bir öğretmenin yıllık brüt maaş toplam­ları İngiltere 47.688 dolar, Almanya 70.693 dolar, Fransa 35.963 do­lar, İtalya'da 34.444, İsveç'te 43.201, Lüksemburg'da 102.505 iken, OECD ortalaması 45.004 dolardır.)
* Emekli yolluğu 3000 TL'ye çıkarılmalıdır.
* Özel hizmet tazminatları en alt unvandaki hizmetliden %120 olacak şekilde başlanarak, diğer unvanlar da kademeli artırılmalıdır.
* Emeklilik kanununda yapılan değişiklikler sonucunda emekli olma süresinin uzadığı malumdur. Çalışanların kıdem ve terfi sisteminin de buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Şöyle ki; çalışanların kıdemi 25 yıla dayandıktan sonra ilerlememektedir. Emekli oluncaya kadar kı­demin yıl olarak artması bu durumu ortadan kaldıracaktır. Aynı durum derece ve kademe terbilerinde de uygulanmalıdır. Bir üniversite mezu­nu memur 1-4 üne geldiğinde derece ve kademe ilerlemesi bitmek­tedir. Ancak emekli olmasına çok uzun yıllar olduğu görülmektedir. Derece ve kademe ilerlemesinin devam ettirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.
* Ödenmekte olan sosyal yardımlar; Aile Yardımı ve Çocuk Parası 657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngö­ren 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 3600; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise 500 ve 1000 olarak belirlenmelidir. Aile yardımı ödeneği geriye dönük olarak son üç ay için ödenmekte olup bu üç aylık sınırlamanın kaldırıla­rak, hak edilen tarihten itibaren ödenmesi gerekmektedir.
* Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun 2012/1 tarihli kararına uygun ola­rak 657 sayılı Kanunun "Çocuk için aile yardımı ödeneği verilmeye­cek haller" in belirlendiği 206. madde metninden 4. fıkra çıkarılarak memurlara "Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar" için de aile yardımı ödeneği verilmesi sağlanmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun 208. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.
* Askere giden ve doğum yaparak buna bağlı ücretsiz doğum iznine ayrılanların sosyal güvenlik katkı paylarının kurumları tarafından karşı­lanması ve bu kapsamdaki personele ücretsiz izin süresi boyunca, Y oranında maaş ödenmeye devam edilmelidir.
* Harcırah ve yolluklar amacına uygun olarak, görevli personelin günlük ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde %100 artırılmalı ve tüm yer değişikli­ğinde -ilk atama dâhil- yolluk ödemesi yapılmalıdır.
* Yeni evlenen tüm memurlara bir defaya mahsus olarak 25 bin gös­terge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında evlenme yardımı verilmelidir.
* Tüm eğitim çalışanlarının otobüs, tren, metro ve benzeri hizmetlerden indirimli olarak yararlanması sağlanmalıdır.
* Bakanlık merkez çalışanlarına verilen toplu taşım kartlarından, büyük şehirlerdeki tüm eğitim çalışanları da yararlandırılmalıdır.
* Çocuğu yüksek öğrenim gören eğitim çalışanlarına çocuk yardımı ha­ricinde aylık 500 TL tutarında "Eğitim Yardımı" yapılmalıdır.
* Diş, gözlük, ortez, protez ve çeşitli cihaz bedellerinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.
* Tüm kamu hizmet araçları KASKO kapsamına alınmalıdır.
* Lojman tahsis edilen ve edilmeyen çalışanlar arasındaki eşitsizlik gide­rilmeli, lojman tahsis edilmeyen çalışanlara 100 m2 lojmanda oturan kamu görevlilerinden alınan kira bedeli kadar kira yardımı yapılmalıdır.
* Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocuklarının, devletçe karşı­lanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalı ve devlet tarafından karşılanmaya devam edilmelidir.
* Üniversite ve Yurt-Kur çalışanları ile KKTC'nde görev yapan öğret­menler, öğretmen evlerinden yararlandırılmalıdır.
* Yıllık izinler işgünü esasına göre düzenlenmeli ve günlük idari izinler yıllık izinden düşülmemelidir.
* Üç günü geçmeyen mazeret izinlerinin işyeri amirlerince verilmesi sağlanarak bürokratik işlemlerin azaltılması yoluna gidilmelidir.
* Bayan memurlara verilen doğum izni doğum öncesi 12 hafta ve do­ğum sonrası 12 hafta olmak üzere 24 haftaya çıkarılmalıdır. Bayan me­murların doğum sonrası süt izni kullanım süresi bir yıldan iki yıla çıka­rılmalıdır. Süt izninin kullanımında idarenin takdir yetkisi kaldırılarak annenin talebine göre iznini kullanması sağlanmalıdır.
* Bütçeden eğitime ayrılan pay gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılmalıdır.
* Kamu kurumlarının hizmet binalarına, okullara, camilere ve bunların yakınlarına kurulan GSM operatörü baz istasyonları kaldırılmalıdır.
* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanmaktadır. Ancak, üniversitede hazırlık okuyanlara kademe ilerlemesi yapılmamaktadır.

Hazırlık okuyan yüksek öğrenim mezunlarına da bir kademe verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

* Mobbing günümüzde tüm kurumlarda ortaya çıkan bir davranış biçi­mi olup, Türk Hukukunda mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptı­rımlar hakkında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle de mobbing nedeniyle yaşanılan mağduriyet çok fazla olup, mobbingle mücadele için inceleme ve izleme kurullarının oluşturulması gerek­mektedir. Mobbinge maruz kalan devlet memurlarının korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalı ve gerekli olan psiko-sosyal destek hizmeti devlet tarafından verilmelidir.
* MEB, Yükseköğretim Kurumları ve Yurt-kur bünyesinde oluşturulan her türlü komisyonda kurumda en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcileri de bulunmalıdır.
* Engelli kamu görevlilerine 2 yılda 1 derece verilmeli ve emekliye ayrıl­maları durumunda ikramiyeleri %25 artırımlı ödenmelidir.
* Devlet memurlarına verilen disiplin cezaları affedilmelidir. 01.08.2019 tarihine kadar verilecek olan disiplin cezaları af kapsamına alınarak disiplin ceza affı getirilmelidir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında ve belediyelerde işçi statüsünde çalı­şan üniversite mezunu işçiler statü değişikliği ile isteğe bağlı olarak memur kadrolarına geçirilmelidir.
* 4/C'den 4/B statüsüne geçen personelin 4/B'liler gibi eşitlik ilkesi ve hakkaniyet gereği giyecek yardımından yararlandırılması gerekmek­tedir.
* 2019 yılı Bütçe Kanunu teklifinde gündelik ve arazi tazminatı miktar­ları 2018 yılı rakamları ile aynen korunmuş olup bu tazminatlara en az enflasyon oranında zam yapılması gerekmektedir.
* Yıllık izinler dışındaki diğer izin türlerinde de yol izni verilerek yol izni sürelerinin izin sürelerine eklenmesi gerekmektedir.
* Meslek liseleri öğrencilerinin işletmelerde yapmış oldukları işletmede mesleki eğitim ve stajlarının sigortalılıktan sayılarak işletmede mesleki eğitim ve staj başlangıç sürelerinin sigortalılık başlangıç süresi sayıl­ması gerekmektedir.
* Emeklilik için gerekli olan fiili hizmet sürelerini doldurmuş olup da yaşa takılanların emekli edilmesi için gerekli yasal düzenleme ivedi­likle yapılmalıdır.
* 2016 yılından önce göreve başladığı halde kanunun yürürlük tarihinde çeşitli nedenlerle bu haktan faydalanamayan personele ilave bir de­rece verilmelidir.
* Eşi, çocukları, anne ve babasının hastalanması sebebiyle hastaya re­fakat eden devlet memuruna refakat izni verilmesi yasal düzenlemeye kavuşturulmalıdır. 657 sayılı Kanunun 105. madde metnine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmeli ve ayaktan veya yatarak yapılan tedavi süresince devlet memurları izinli sayılma­lıdır.
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre görev yapmakta olan devlet memurlarına becayiş hakkı verilmelidir.
* Kamu görevinden ihraç edilmiş iken OHAL komisyonu kararı veya KHK ile göreve iade edilen devlet memurlarına, ihraç edildikleri döneme ilişkin yapılacak tüm özlük, mali ve sosyal hakların karşılığı ödenecek tutardan haksız yere fazladan gelir vergisi kesilmesi işlemine son ve­rilmelidir. Göreve iade edilenlere yapılacak bu ödemelerin tamamına yasal faiz ödemesi de yapılmalıdır.
* Memurların açmış oldukları idari davaları kaybetmeleri durumunda idarenin, vekalet ücreti talep etmesine son verilerek memurların hak arama hürriyetlerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
* Kamu görevlilerinin sendika üyeliği ve üyelikten çekilme işlemleri e-devlet üzerinden yapılmalıdır. Sendika bilgisi, kişisel bilgi sayılarak, amirler tarafından görülmesi engellenmelidir. Maaş kesintileri, e-dev- let ile Hazine ve Maliye Bakanlığı arasında entegrasyon sağlanarak otomatik olarak yapılmalıdır.
* Bütün kamu çalışanlarına tatil yardımı yapılmalıdır. Bu yardım nakdi olabileceği gibi ücretsiz ulaşım ve konaklama şeklinde de olabilir.
* Toplu sözleşme primi tüm kamu çalışanlarına bürüt bir maaş şekliyle her yıl verilmelidir.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ ORTAK TALEPLERİMİZ

* Tüm çalışanlara dini bayramlarda brüt bir asgari ücret tutarında ikra­miye verilmelidir.
* İlçe ve köylerde görev yapan ve zaman zaman sınav evrakı alma, top­lantıya katılma ve benzeri sebeplerle il ve ilçeye çağrılan yönetici, öğ­retmen, memur ve diğer çalışanlara yolluk ödenmelidir.
* Ek ders ücretleri ve geçici görev yolluklarının ödenmesinde büyük ge­cikmeler yaşanmakta ve mağduriyetler oluşmaktadır. Bu ödemelerin zamanında yapılması için düzenleme yapılmalıdır.
* Maaşla ödüllendirme ve diğer ödüllendirmelerde çıplak maaş tutarı yerine ele geçen maaş miktarı ödenmelidir. Ödüllendirmelerde kıstas­lar getirilerek kayırmacılığa son verilmelidir.
* Bakanlık merkez binasında ve taşrada görev yapan tüm eğitim çalı­şanlarının çocukları için kreş ve gündüz bakımevleri açılmalı ve ücretsiz olmalıdır.
* MEB tarafından kişilerin ve tüzel kişiliklerin Bakanlık aleyhine açtığı ve kazandığı davalarla ilgili yargı kararlarının uygulanmadığı ya da şek­len uygulanır gibi gösterilip içeriğinin uygulanmadığı görülmektedir. MEB, tüm yargı kararlarını uygulanması gerektiği gibi uygulamalıdır. MEB, şube müdürlüğü atamalarıyla ilgili yargı kararlarında olduğu gibi "hukuk tanımaz" anlayıştan vazgeçmelidir.
* 6764 Sayılı MEB'in Teşkilat Merkezleri ve Görevleri Hakkındaki KHK ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılma­sına Dair Kanun gereğince 2175 Maarif Müfettişi arasından mülakatla 500 kişi seçilmiş ve bunlar MEB Merkez Teşkilatı bünyesine alınmıştır. Mevcut müfettiş sayısı ile birlikte tam manasıyla yerine getirilemeyen denetim işlerinin daha da kötüye gideceği açıktır. Bu nedenle 2175 Maarif Müfettişinin tamamı Bakanlık bünyesinde istihdam edilmeli ve Bakanlık Müfettiş sayısı 3000'e çıkarılmalıdır. Ayrıca Maarif Müfettişleri arasındaki özlük hakları farklılıkları da ortadan kaldırılmalıdır.
* Kamu çalışanları için bölgenin iklim şartları doğrultusunda kılık kıya­fet yönetmeliği yeniden güncellenmelidir. Bu kapsamda isteyen kamu çalışanlarının genel ahlak kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbest kıyafetle çalışabilmelerine imkân sağlanmalıdır.
* Eğitim çalışanlarının, eskiden olduğu gibi müze ve diğer tarihi yerlere ücretsiz olarak girebilmeleri sağlanmalıdır.
* Millî Eğitim Bakanlığı ve TOKİ arasında yapılacak protokol çerçeve­sinde, eğitim çalışanlarının yararlanacağı KONUT PROJELERİ hayata geçirilmeli, bu sayede ev sahibi olamayan eğitim çalışanlarının uygun şekilde ev sahibi olmaları sağlanmalıdır.
* Engelli öğretmen ve personele; kurum lojmanlarından kontenjan ayrılmalı ve kendi aralarında sıra tahsisli olarak yararlandırılmalıdır. Kurumların fiziki yapıları engelli personel ve öğrencilere uygun hale getirilmeli, engelliler için gereken araç-gereç bedelleri kurumlarınca karşılanmalıdır. Engelli personelden bir üst görev için gerekli öğrenim şartlarını taşıyanlar bir kereye mahsus sınavsız bir üst görev yükseltil­melidir. Engelli personellerin çocuklarına, kurumların bünyesinde bu­lunan kreşlerde %25 oranında indirim yapılmalıdır.
* Terör olaylarında hayatını kaybeden eğitim çalışanlarının durumları da şehit ve gazi olan asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmeli, Şehit ve gazi çocukları için özel okullarda %5 oranında ücretsiz kontenjan ayrılmalıdır.
* Ders kitapları; her yıl dağıtılmak yerine, ciltlenmiş ve baskı kalitesi art­tırılmış ve 5 yıl süreli kullanılmak üzere okullara verilmeli, öğretim yılı sonunda toplanarak israf önlenmelidir.
* Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı öğretmen çocuklarına tanınan kon­tenjanın Bakanlıkta merkez ve taşra kuruluşlarında çalışan tüm eği­tim çalışanları da dâhil edilmelidir. Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sına­vı Sınava başvurabilmek için belirlenen miktar ailenin yıllık gelirinin fert başına düşen tutarı 2007 yıllında 5100 YTL, 2008 yılında 5400 YTL iken 2009 yılında 4353 TL, 2010 yılı için 4590 TL, 2011 yılı için 4950 TL,2012 yılı için 5400 TL ve 2013 yılı için 5790 TL, 2014 yılı için 6150 TL, 2015 yılı için 7050 TL, 2016 yılı için 7,529,40TL, 2017 yılı için 10.760,00TL 2018 yılı için 11.600,00 TL ve 2019 yılı için 13.480,00 TL olarak belirlenmiştir. Bu miktarın düşük tutulmasından dolayı konten­jan ayrılan öğretmen çocukları için bir anlam ifade etmemiştir. Yani öğretmen çocukları bu sınavlara başvuru yapamamıştır. Bu nedenle ailenin kişi başına düşen yıllık gelir miktarı 30.000,00TL olarak belir­lenmelidir.
* Okulların yapacağı etkinliklerde, şehir içi ulaşımları belediyelerce üc­retsiz olarak sağlanmalıdır.
* Okullarımız maddi yönden büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bağış al­mak da Bakanlık talimatıyla imkânsız hale gelmiştir. Ödenekler ise za­ten son derece yetersiz kalmaktadır. Hatta bazı okullarımız için ödenek hiç tahsis edilmemektedir. Adeta okullarımız kendi kaderlerine terke­dilmiş, tüm yük ve sorumluluk okul müdürlerinin omuzlarına yüklen­miştir. Bu nedenlerle Türk Eğitim-Sen 'in teklifi üzerine alınan 19. MEB Şurası Kararlarına uygun olarak Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinden her okulumuza öğrenci başına 150 TL olmak üzere ödenek ayrılmalıdır.
* Döner sermaye işletmelerinde yapılan üretimin okul dışında ihale usulü ile yürütülmesi, döner sermaye-öğrenci ilişkisini bitirmiştir. Bu uygulamanın tekrar eskisi gibi yapılması, öğrencilerin döner sermaye çalışmalarına katılıp tecrübe sahibi olmalarını sağlarken; teknik öğ­retmenlerin de döner sermaye ücreti alabilmesini sağlayacaktır. Bu şekilde meslek liselerinin daha verimli çalışması ve ekonomiye katkı sağlaması hedeflenmelidir.
* Ek gösterge uygulaması 8/1'den başlatılmalı, ek göstergeden yararla­namayan personele 800 puan ek gösterge verilerek ek göstergeden yararlanmaları sağlanmalı, ek göstergeden yararlananların ek göster­ge puanları 800 puan artırılmalıdır.
* 652 sayılı KHK ile Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda görev yaparken, yeniden yapılandırma çerçevesinde havuza alınarak boş oturan eleman durumuna düşürülen personel tekrar eski görevlerine iade edilmelidir.
* İlkokullarda birleştirilmiş sınıf uygulaması kaldırılmalıdır.
* Üstün zekâlı çocuklar için okul sayıları arttırılmalıdır. Yargı kararları da dikkate alınarak BİLSEM'lere öğretmen seçiminde mülakat uygulama­sı kaldırılıp, yazılı sınavla atama yapılmalıdır.
* Okullarda yeni eğitim modülleri konusunda gerekli hizmet içi faaliyet düzenlenmeli, çağdaş eğitimin gereği olan bilgisayarlı eğitimi gerçek­leştirmek için gerekli ders materyaller (VCD, DVD, USB bellek vb.) hazırlanıp okullara dağıtılmalıdır.
* Öğretmenlerin ve tüm eğitim çalışanlarının zorunlu yer değiştirmeye zorlanması (Rotasyon) uygulamasından vazgeçilmelidir. Bu kapsamda Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğindeki "Aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi" sınırlaması kaldırılmalıdır.
* İsimsiz ve imzasız dilekçeler ve şikâyetler hiçbir şekilde işleme ko­nulmamalıdır. Bu kapsamda BİMER ve CİMER'e yapılan şikayetler de dikkate alınmamalı, bu tür şikayetler yolu ile MEB personelinin yıpra- tılmasının önüne geçilmelidir.
* Bireysel olarak verilen tüm çalışanları ilgilendiren konulardaki olumlu Danıştay kararları, tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde genele uygulanmalıdır.
* Kurumlar arası geçiş yoluyla eğitim öğretim sınıfına atananların eski kurumlarında zorunlu hizmet bölgesi içerisinde geçirdikleri süreler Millî Eğitim Bakanlığınca zorunlu hizmetten sayılmalıdır.
* İllerde kurulan ödül, atama, değerlendirme komisyonlarına ildeki çalı­şan sayısının %10'u kadar üyesi bulunan sendikalar da temsilci vererek katılım sağlayabilmelidir.
* Okullarda şiddet, taciz ve madde bağımlılığı alabildiğine artmıştır. Madde bağımlılığı eğitimin kanayan bir yarasıdır. Yeterli önlemler alın­madığı takdirde madde bağımlılığı okullarda büyük bir tehlike olarak günden güne büyüyecektir. Bu noktada aileler, öğretmenler, emniyet güçleri, medya, sivil toplum kuruluşları konuyla ilgili ortak hareket et­melidir. Madde bağımlılığının yanı sıra okullar şiddetin adresi haline gelmiştir. Sendikamızın yaptığı anket çalışmalarında madde bağımlılı­ğı ve şiddet olaylarında artışın endişe verici sayıda olduğu görülmek­tedir. Öğrencilerin suça yönelmesinde Millî Eğitim Bakanlığı'nın yanlış uygulamaları ve eğitim sisteminde yaşanan boşlukların da payı büyük­tür. Okullarda boş geçen derslere karşı önlem alınmamakta, gençle­rin sosyal ve sportif aktivitelerine imkân sağlanamamaktadır. İşte tüm bunlar madde bağımlılığını ve okullarda şiddeti artırmaktadır.
* Geleceğimiz olan çocuklarımızı; hem bu tür kötü alışkanlıklardan kurtaracak, hem de iyi eğitim alabilecek bir eğitim sistemine kavuş­turmamız gerekmektedir. Bunun için de öncelikle eğitim sistemimizi yaz-boz tahtası olmaktan çıkartıp, hükümetler üstü millî bir yapıya ka­vuşturmamız gerekmektedir. Okullardaki şiddet ve tacizin önlenmesi, eğitim-öğretim ve ülke geleceği açısından son derece önemlidir. Bu sebeple;
* Yeni yapılacak okul projelerine büyüklüğüne göre 500-1000 ki­şilik konferans ve toplantı salonunun dâhil edilmelidir.
* Disiplin Yönetmelikleri uzmanların görüşü de alınarak yeniden düzenlenmelidir.
* Okul, öğretmen ve veli iş birliği sağlam kriterlere bağlanmalıdır.
* Yazılı ve görsel medyanın desteği sağlanmalıdır.
* Ölçme ve değerlendirmede, iyi vatandaş olmanın öğretmenle­rin not değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir husus olduğu, sınıf geçme sistemi içerisinde belirtilmelidir.
* Emniyet güçlerinden en verimli şekilde istifade edilmelidir. Okullarda özel güvenlik kadroları tahsis edilmelidir.
* Okul ve öğretmenin öğrenci üzerindeki etkinliği artırılmalıdır.
* Öğrencilere okuma alışkanlığı kazandıracak yöntemler tespit edilmeli ve okumaya teşvik edici tedbirler alınmalıdır.
* Derslerin boş geçmesi önlenmelidir.
* Okullardaki idareci sayıları artırılmalıdır.
* Okul binalarının tip projeleri öğrencilerin her türlü sosyal ve sportif etkinliği yapacak şekilde düzenlenmelidir.
* Öğrencilerin sosyal aktivitelerinin artırılması, enerjilerini yarar­lı yönde kullanmaları ve yaşanan şiddet olaylarının önlenmesi kapsamında Beden Eğitimi dersleri, ilkokul ve ortaokullarda artırılmalı ve Orta Öğretimde her seviyede zorunlu hale geti­rilmelidir.
* Okullarımızda şiddet ve kötü alışkanlıkların önüne geçilmesi için kültürel, sportif etkinliklere ağırlık verilmesi gerekir. Bu anlamda okullarda yapılan egzersiz çalışmalarının oranı artırılmalıdır.
* Okullarda öğrencileri yalnızlaşmaya iten sebeplerden biri de tekli sıra uygulamasıdır. Paylaşmayı ön planda tutan öğrenci­lerin yetiştirilebilmesi için iki kişilik sıra uygulamasından vazge­çilmemelidir. Konu bakanlıkça titizlikle takip edilmeli ve denet- lenmelidir.
* Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında çalışan tüm öğretmenler ile üni­versite mezunu öğretmen dışındaki personellerin tamamına 3600 ek gösterge verilmelidir.
* Direksiyon sınavlarında ölümlü ve maddi hasarlı kazalarda sınav ko­misyonu üyelerine de sorumluluk yüklenmektedir. Bu nedenle de sı­nav komisyonu üyeleri için sigorta yapılmalıdır.
* Okul/kurum müdürlerine zaman zaman disiplin soruşturmalarında muhakkiklik görevi verilmektedir. Kendilerine muhakkiklik görevi ve­rilen okul/kurum müdürlerine bu görevlerine bağlı ücret ödenmelidir.
* Öğretmenevleri ve bakanlığa bağlı uygulama otellerinde Millî Eğitim Bakanlığı personellerine %50 oranında indirim yapılması.

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER İÇİN TALEPLERİMİZ

* Yönetici atamalarında, eski Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yö­neticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğinde ol­duğu gibi sadece yazılı sınav sonuçlarına göre yönetici atama uygula­ması devam etmelidir. Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelikle getirilen mü­lakat Türkiye gerçekleriyle örtüşmeyen bir yaklaşımdır. Torpili, kayır­macılığı ön plana çıkaran düşünce ve uygulamalardan uzak durularak Yönetici Atama Yönetmeliği sadece yazılı sınav puanına göre yönetici ataması yapılabilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
* Branş öğretmenleriyle, sınıf ve diğer meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı girmek zorunda oldukları ders saatleri Türk Eğitim-Sen'in teklifi doğrultusunda alınan 19. MEB Şurası kararı çerçevesinde 15 saat olarak eşitlenmelidir.
* Türk Eğitim Sen olarak vermiş olduğumuz mücadele sonucunda, ör­gün eğitim kurumlarında nöbet görevini fiilen yerine getiren müdür yardımcıları ile öğretmenlere 2016 yılında haftada 2 saat, 2017 yılında ise haftada 3 saati 2018 ve 2019 yılında ise haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenmektedir. Ancak bu düzenleme yeterli olma­yıp, haftada 6 saat ek ders ücretine çıkarılması gerekmektedir.
* Nöbetçi öğretmenler, kendi derslerinin dışında boş olduğu va­kitte bir başka öğretmenin dersini doldurduğu zaman ek ders ücreti alamamaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın olumlu görüş yazılarının dikkate alınarak Nöbetçi öğretmen herhangi bir nedenle boş geçen derse gir­diğinde o dersin ücretini alabilmesi konusunda mevzuatta ge­rekli düzenleme yapılmalıdır.
* Öğretmenlere haftada birden çok nöbet görevi verilmemelidir. Ancak ihtiyaca binaen ve öğretmenlerin de isteği doğrultusun­da birden fazla nöbet görevi verilmesi halinde her bir nöbet görevi için ayrı nöbet ücreti ödenmelidir. Nöbet görevi iste­ğe bağlı olmalıdır. İstemeyen öğretmenlere nöbet görevi ve­rilmemelidir. Nöbet görevinin yerine getirilmesinde sağlık ve engellilik durumu gibi mazeretler dikkate alınmalıdır. Görevli izinli/idari izinli olunan günlerde nöbet görevi ek ders ücreti kesilmeyerek öğretmenlere ödenmelidir.
* Çalışma şartları göz önüne alınarak öğretmenlere 4 yıla 1 yıl olmak üzere yıpranma payı verilmelidir.
* Öğretmenlerin mahrumiyet bölgelerinde görev yapmalarını teşvik et­mek amacıyla buralarda çalıştıkları dönemler için farklı tazminat öden­melidir. Nitekim bu konuda Türk Eğitim Sen, MEB Öğretmen atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hazırlık çalışmaları çerçevesinde MEB'e gönderdiği tekliflerinde zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan öğ­retmenlerimiz için bölgenin derecesine göre 1 brüt asgari ücret ile

1. brüt asgari ücret tutarında "zorunlu hizmet tazminatı" ödenmesini teklif etmiştir. Bu konuda düzenleme yapılmalıdır.

* Kariyer Basamakları Sınavı bir kere yapılmış, daha sonra bir daha ya­pılmamıştır. Sınava girme şartlarını kazandığı halde sırf sınav yapılma­dığı için kariyer alamayan çok sayıda öğretmen bulunmaktadır. Adil ve hakkaniyetli bir uygulama için kariyer sistemi değiştirilmeli ve 10 yılını doldurmuş öğretmenlere uzman, 20 yılını doldurmuş öğretmenlere başöğretmen unvanı verilmelidir.
* MEB tarafından özür grubu yer değiştirmelerinde eş durumu, sağlık özrü ve özel hayatı etkileyen nedenlere bağlı yer değiştirmeler kap­samında verilen hak, özür durumundan yer değiştirmek isteyen eği­tim çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri ve ilçe emri uygulamalarının ya­pılmaması büyük bir eksikliktir. İl ve ilçe emri olmadığı için iller arası yer değiştirmeler sadece boş kontenjanlar ölçüsünde yapılmakta, ilde boş kontenjanın sınırlı olması halinde pek çok eğitim çalışanı yer de- ğiştirememekte, böylece aileler parçalanmaktadır.
* İl içinde de özür grubu olanlara ilçe emri hakkı mutlaka verilmelidir. Eş durumu özrü tayinlerinde stajyerliğin kaldırılması şartı aranmamalıdır.
* Ders yüklerinde değişkenlik yaşanabileceği ve buna bağlı olarak ilave öğretmen ihtiyacı oluşabileceği dikkate alınarak; Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 53. Mad­desi kapsamında yapılan norm kadro fazlası öğretmenlerin istekleri­nin dışında re 'sen yer değiştirmesi uygulaması durdurulmalı ve norm kadro fazlası öğretmenler bulundukları eğitim kurumunda makul bir süre (3-5 yıl) norm karo fazlası olarak tutulmalı ve yer değiştirmeye zorlanmamalıdır. Gerekli görülmesi halinde, bulunduğu yerleşim yeri içerisinde ve kadrosu okulunda olmak şartıyla isteği doğrultusunda görevlendirme yapılmalı, istekli olanlar isteklerine bağlı olarak yer de- ğiştirebilmelidir.
* Öğretmen açığının kapatılması için, mezun olup büyük bir heyecanla öğretmen olmanın düşünü kuran, görev bekleyen 400 binin üzerinde öğretmen adayının umutları tükenmeden atanmaları sağlanmalıdır. Şu anda yaklaşık 200 bin öğretmen ihtiyacımız göz önüne alınarak yeni bir öğretmen istihdam politikası belirlenmeli 2020 ve 2021 yıllarında en az 100.000'er kadrolu öğretmen alımı yapılmalıdır. (Etüt öğretmen­lik sistemi, okullarda açılan kurs merkezlerinde görev yapmak üzere öğretmen alımı değerlendirilmelidir.)
* Alanları dışında başka bir branşta görev yapmak zorunda kalan öğ­retmenler durumlarından memnun değildirler. İl dışına başvuru hakkı da verilerek, bu öğretmenlerin diplomaya dayalı alan değiştirmelerine imkân verilmelidir.
* Atama döneminde il içi yer değiştirmelerde sıraların çalıştırılması uy­gulaması tekrar getirilmeli ve bu düzenleme yönetmelikte yer alma­lıdır.
* 2010 yılında yapılan Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile MEB arasında protokolle okul sporları organizasyonu Gençlik ve Spor Müdürlüklerine devredilmiştir. 2010-2011 öğretim yılından iti­baren bu protokol uyarınca yapılan okul sporları organizasyonlarında büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Gerekli mevzuat değişiklikleri yapılarak yeniden MEB bünyesinde OBESİD'in kurulması ve yeniden il ilçe Lig Heyetleri oluşturulup buralarda Beden Eğitimi Öğretmenleri görev­lendirilerek okul sporları bu çerçevede yürütülmelidir.
* MEB tarafından son dönemde yapılan öğretmen alımlarının sözleşmeli öğretmenlik şeklinde yapıldığı görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasından vazgeçilmeli ve tek istihdam şekli kadrolu öğretmen­lik olmalıdır. Sözleşmeli öğretmen olarak atananlar acilen kadroya ge­çirilmelidir. Kadroya geçirilme işlemleri gerçekleşene kadar sözleşmeli öğretmenlerin özür grubu tayin talepleri karşılanmalıdır.
* Sözleşmeli öğretmen adaylarına yönelik sözlü sınav uygulaması kaldı­rılmalıdır. Sözlü sınav uygulaması, denetimi neredeyse imkânsız olan ve uygulamada birçok haksızlığı beraberinde getiren objektiflikten en uzak sınav şeklidir. Nesnel olmadığı gibi hem maddi olarak uygu­lanması zor hem de her türlü adam kayırmacılığa açıktır. Öznel de­ğerlendirmeye son derece elverişli olan sözlü sınavlar, mağduriyetleri de beraberinde getirmektedir. Sözlü sınav uygulamaları ile ilgili geç­mişteki örneklere bakıldığında, kime ne puan verileceğinin önceden hazırlanan listelere göre belirlendiği durumlarla karşılaşılmıştır. Sözlü sınav uygulamasının, denetimi zor, suiistimale açık, objektif olmayan bir sınav sistemi olduğu açıktır. Bu sebeple, sözlü sınav uygulamasın­dan vazgeçilmelidir.
* Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde çalışan, nöbet görevini fiilen yerine getiren müdür yardımcısı ve öğretmenlere, bu görevleri karşılı­ğında ek ders ücreti ödenmeli ve bu hususta yönetmelikte düzenleme yapılmalıdır.
* Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin karar ge­reği eğitim çalışanları önceden bilinmeyen ve istenmeyen sebeplerle; hasta olmaları, mazeret izni almaları, YGS, LYS ve OGS sınavlarına gi­recek öğrencilere sınav öncesi okula gelmemesi gibi nedenlerle kü­çümsenmeyecek oranlarda maddi kayıplar yaşamaktadırlar. Ek ders ücretlerinin ödenebilmesi için ders saatinde öğretmenin hazır bulun­masının yeterli olması yönünde gereken mevzuat değişikliği yapılma­lıdır.
* 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki ek ders göstergeleri gündüz öğretimi için 200, gece öğretimi için 220 olacak şekilde artırılmalıdır.
* Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yapılan sınavlarda sınav görevlerinin dağılımında adaleti sağlayacak tedbirler alınmalı, (Mesela; Her çalışan görev almadan daha önce görev almış kişilere ikinci kez görev veril­meyecek bir sistem getirilmesi) bu sınavlarda görev alanlara ödenen ücretler %100 oranında artırılmalıdır.
* Okulun idari tatilde olması sebebiyle öğretmenlerin ders yapmaması durumunda diğer okullarda ücret kesilmediği halde, Açık Meslek Lise­si yüz yüze eğitim ders ücretleri kesilmektedir. Bu ücretler de kesilme- melidir. Ayrıca Açık Meslek Liselerindeki uygulamalı gece eğitimi ders ücretleri hafta sonu ücreti gibi hesaplanmalı ve açık Meslek Lisesi ders yükü de okulun norma esas ders yüküne dahil edilmelidir.
* Okul bütünlüğü içerisinde tören ve kutlama yapılmadığı gerekçesiyle resmî tatil edilen 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nde öğretmenle­rin ek ders ücretleri kesilmektedir. Emek ve Dayanışma gününde ça­lışanların adeta cezalandırılması anlamına gelen bu uygulamaya son verilmeli, öğretmen ve yöneticilerin ek ders ücretleriyle ilgili Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yapılarak bu mağduriyet ortadan kaldırıl­malıdır.
* Veli toplantılarında görevli olan öğretmen ve yöneticilere günlük 6 saat ek ders ücreti verilmeli, diğer personele de fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
* Okul yöneticilerine ek ders görev ücreti yerine, görev tazminatı adı altında kendi okulunda en fazla ders ücreti alabilecek öğretmen ka­dar tazminat verilmelidir. Ya da bu yapılmıyorsa ek ders ücretlerindeki farklılıklar giderilmeli, eş değer görevdeki en yüksek ücret seviyesine çıkarılmalıdır.
* Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan yöneticilere; "Ortalama Yük­seltme ve Sorumluluk Sınavlarında sınav görevleri karşılığı sınav ücreti verilmelidir.
* Yönetici atamalarında, Mesleki ve Teknik Okullardaki Bölüm, Atölye ve Laboratuvar şefliklerinde geçen süreleri de yöneticilik kademesin­den sayılmalıdır.
* MEB Yasasıyla birlikte kazanılmış hakları ellerinden alınan okul yöneti­cilerinin yapılan objektiflikten uzak değerlendirmenin iptali için açmış oldukları davalarda verilen iptal kararları eksik uygulanmakta, objektif­likten uzak değerlendirmelere devam edilmekte, adeta yargıya mey­dan okunmaktadır. Bu anlayış terkedilerek, yargı kararları haksızlığı ortadan kaldırıcı bir biçimde yeniden uygulanmalıdır.
* Okullara verilen yönetici normları belirlenirken dikkate alınan öğrenci sayıları düşürülmelidir.
* Alan Şeflerinin maaş karşılığı derse girme zorunluluğu diğer okul ida­recileri gibi olmalıdır.
* İdarecilere egzersiz faaliyetlerinde bulunabilme hakları tekrar verilme­lidir.
* Bünyesinde ana sınıfı bulunan ilkokullarının idarecilerine ödenen ek ders ücretleri, anaokulu idarecilerine ödenen ücret seviyesine çıkarıl­malıdır.
* İkili eğitim veren okullarda görev yapan idarecilere verilen haftada 2 saat ilave ek ders ücreti yeterli değildir. Bu idarecilere ödenen ek ders ücreti haftada 6 saate çıkarılmalıdır.
* Okul ve kurumlarda; 506 sayılı Kanun'a göre çalıştırılan personel ile 3308 sayılı Kanun gereğince işletmelerde meslek eğitimine gönderi­len öğrenciler için verilmesi gereken işe giriş bildirgelerinin geç veril­mesi, ödenek olmaması sebebiyle sigorta primlerinin geç yatırılması sonucu, idarecilere çıkarılan cezaların tüm sonuçlarıyla ortadan kaldı­rılması ve sigorta primlerinin de maaş gibi ödenek olup olmadığına bakılmaksızın ödenmesi hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bu çerçevede her okuldaki idarecinin SGK ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi zaman zaman sorunlara yol açtığı düşünüldüğünde her ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bir kişi istihdam edilmeli; İlçe Milli

Eğitim Müdürlüğü bünyesinde çalışan herkesin iş ve işlemleri bu kişi tarafından takip edilmelidir.

* DMK'nın 76.Maddesi gerekçe gösterilerek yapılan, okul-kurum mü­dürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı, şube müdürü İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı atamaları DERHAL iptal edilmelidir. Bu ko­nuda bağımsız yargı kararlarına uygun yeni bir değerlendirme yapıl­malı ve yeni iptal kararları beklenmeksizin 76 ıncı Madde kapsamında yapılan tüm atamalar iptal edilmesi doğrultusunda karar verilmelidir. 76.madde kapsamında atama yapılmamalıdır.
* Herhangi bir kritere bağlı olmadan yapılan ve yandaşları memnun etme mekanizmasına dönüşen vekâleten görevlendirilmelere son ve­rilmeli geçici/vekâleten görevlendirmelerde ve kurucu müdürlüklerde duyuru yapılmalı, hizmet puanı, kariyer ve liyakat kriterleri göz önüne alınmalıdır. Bu görevler için asaleten atamalar objektif kriterlerle en kısa sürede yapılmalıdır.
* İl içi, il dışı ve yurt dışında açılan sergi, müsamere, tiyatro, dinleti, bilgi kültür yarışması, okullarda yapılan etkinliklerde görev alan öğretmen­lere ders yükünün dışında ki bu faaliyetleri sebebiyle, ders dışı hazırlık ve planlama adı altında 6 saat ücret ödenmelidir. 10 saate 1 saat ve haftada maksimum 3 saat olarak ödenen planlama ve hazırlık ücreti de 6 saate çıkarılmalıdır.
* Branş öğretmenlerine kendi branşı dışında derse girdiklerinde, maaş karşılığı ders saatini doldurup doldurmadığına bakılmaksızın ek ders ücreti ödenmelidir.
* Taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine, bu ça­lışma şartlarına bağlı olarak 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmelidir. Taşıma merkezli okullardaki nöbetçi öğretmenlere servis araçlarının kontrolü vb. gibi angarya niteliğindeki görevler verilmemelidir.
* Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılan seminer, hizmet içi eğitim kursları ve toplantıları isteğe bağlı olmalı, zorunluluk halinde katılan öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ücreti ödenmeli ve mücavir alan dışından gelenlere ayrıca harcırah ödenmelidir.
* Sosyal faaliyetler ve sınıf öğretmenliği aynı öğretmene verildiğinde ayrı ayrı ücret ödenmelidir.
* Zorunlu eğitimin ikinci 4 yılında görev yapan sınıf/şube Şube Reh­ber öğretmenlerine ödenen Şube Rehber öğretmenliği/Sosyal Kulüp

Rehber öğretmenliği ücretinin 3 saate çıkarılarak 1-4. sınıf öğretmen­leri de dahil tüm öğretmenlere verilmelidir.

* Bakanlıkça yapılan ortak başarı, seviye tespit sınavı gibi sınav görevle­rinde öğretmenlerin o günkü ücretleri kesilmeden 6 saat ücret öden­melidir.
* Bilim Sanat Merkezlerindeki öğretmenlerin ücretlendirmeleri RAM'lar- daki gibi olmalı ülke genelinde uygulama birliği sağlanmalıdır.
* Proje, laboratuvar ve deney çalışması yapan öğretmenlere bu çalış­maları karşılığında egzersiz ücreti ödenmelidir.
* Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaz tatilleri Türkiye'deki öğ­retmenler gibi olmalı ve ders kesimi ile ders yılı başlama tarihleri ara­sında izinli sayılmalıdır. Ayrıca, uçak geliş-gidiş biletleri devlet tarafın­dan karşılanmalı ve ücretleri artırılmalıdır.
* Yaz ve güz dönemi mesleki eğitim çalışmaları ile hizmet içi eğitimler, eğitim-öğretimin kalitesinin ve öğretmen verimliliğinin arttırılmasına yönelik olarak yeniden düzenlenmeli, bu çalışmaların tamamının iste­nilen yerde yapılabilmesi sağlanmalıdır.
* Kurumlar arası nakil yoluyla yapılan öğretmen atamalarında KPSS şartı kaldırılmalı, yapılacak atamalarda ayrılacak kontenjana hizmet süresi üstünlüğüne göre atama yapılmalıdır. Kamu çalışanlarının yaşadıkları muvafakat verilmemesi gibi olumsuzluklar giderilmelidir.
* Öğretmen verimliliği artırılmalıdır. Bu sebeple;
* Derslik başına düşen öğrenci sayıları AB ölçülerinde olmalıdır.
* Sınıf geçmede öğretmen etkinliği artırılmalıdır.
* Öğretmenin sosyal statü kaybı telafi edilmelidir.
* Öğretmenlerin periyodik olarak hizmet içi kursundan geçiril­meleri sağlanmalıdır.
* Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği öğretmenin huzur ve çalışma şevkini artıracak şekilde eksiklikleri tamamla­narak yeniden düzenlenmelidir
* Öğretmen adaylık işlemlerinde getirilen yazılı ve sözlü sınav uygula­ması kaldırılmalı, stajyerlik işlemlerinde eski sisteme geri dönülmelidir.
* Tüm atama ve yer değiştirme işlemlerinde hizmet süresi hesaplama­sında 31 Aralık tarihi esas alınmalı ve tüm özür gruplarında iki aşamalı olarak tayinler yapılmalıdır.
* Ehliyet sınavlarında görevli öğretmenlere ödenen ücretle Milli Eğitim Müdürü ve Şube Müdürlerine ödenen ücret arasındaki öğretmenler aleyhine oluşan fark kapatılmalıdır.
* Zorunlu/İsteğe Bağlı/Özür Grubu gibi Yer Değiştirme dönemlerinde branşlarda illerdeki açık kadrolar gösterilmemektedir. Bütün atama ve yer değiştirmelerde tüm branşlarda açık olan normların tamamı gös­terilmelidir.
* Öğretmenler arasında göreve başlama derecelerindeki farklar kaldırı­larak 4 yıllık fakülte mezunu tüm öğretmenler 8/1 <den göreve başla­tılmalıdır.
* Görevlendirmelerde (formatör öğretmenlik dahil) geçen süreler yer değiştirmelerde kadrosunun bulunduğu okuldaki hizmet süresinden sayılmalıdır.
* Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde yatılı veya pansiyon bulu­nan eğitim kurumlarında yapılan "belletici öğretmen" görevlendir­meleri geçmişte öğretmenlerimizin gönüllü olarak talep etmeleri esasına dayanılarak yürütüldüğü halde 07.09.2013 tarihli ve 28758 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin Belletici Öğretmen Görevlendirilmesi baş­lıklı 92. Maddesinin 2. Fıkrasıyla re 'sen görevlendirmelere dönüşmüş, eğitim kurumunda görevli öğretmenlerin hiçbir geçerli mazeretini dik­kate almadan görevlendirme yapılmasına sebebiyet verecek şekilde değiştirilmiştir. Bu durum özellikle küçük, engelli vb. çocuğu bulunan bayan öğretmenlerin zor durumda kalmalarına sebebiyet vermekte­dir. Belletici öğretmen görevlendirmelerinin geçmişte olduğu gibi gö­nüllülük esasına dayalı olacak şekilde yapılması için gerekli yasal dü­zenleme yapılmalıdır. Belleticilik görevine Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında olduğu gibi Ek Hizmet Puanı verilmesi için yönetmelikte değişiklik yapılmalı ve Belletici öğretmenlere ödenen ek ders ücreti artırılmalıdır.
* Okul ve kurumların norm kadro sayıları, okul ve kurumlar ile Milli Eği­tim Müdürlüklerinin internet sitelerinde ilan edilmelidir.
* İlkokul 1. Sınıf öğretmenlerine istemeleri halinde nöbet görevi veril­memelidir.
* Hizmet alanları ve hizmet bölgeleri sınıflandırılmasında görülen hiz­met puanı dağılımındaki adaletsizlikler düzeltilmelidir.
* Özür grubuna bağlı yer değiştirmelerde öğrenim özrü yargı kararla­rına uygun olarak daha önceden olduğu gibi özür gruplarına dahil edilmelidir.
* Bölüm ve atölye şeflerinin ücretleri düzenlenirken verilen "Planlama ve bakım onarım görevi" ücreti ders kesiminde sona ermektedir. Tam gün tam yıl uygulaması kapsamında sömestr ve yaz tatilinde derslerin devamı halinde bu ödemelere devam edilmelidir.
* 5473 sayılı Kanun'la 439 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak "atölye ve meslek dersleri" ifadesi kaldırılmış, yerine "ders" ifadesi yazılmıştır. Kanun eski şekline getirilmeli ve öğretmenlerin maaş karşılığı sadece branşlarında derse girmeleri sağlanmalıdır.
* Sınıf mevcutları; atölye, laboratuvar, yabancı dil ile güzel sanatlara dönük çalışmalar nedeniyle oluşturulacak grupların ortalama öğrenci sayıları, gelişmiş ülkeler için geçerli olan ölçütlere uygun olarak belir­lenmelidir.
* Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında çalışan teknis­yenlerin (üretim ve atölye uygulamalarında etkin çalışmalarını sağla­mak amacıyla), yardımcı öğretim görevlisi olarak çalışmaları sağlan­malıdır.
* Meslek Liselerinde atölyedeki öğrenci grup sayıları tüm sınıflarda 8 olarak belirlenmelidir.
* Bilgisayar Teknolojisi öğretmenlerinden yeteri kadar faydalanılama- maktadır. Bu sebeple, ilköğretimde bilgisayar derslerinin sayısı artırıl­malı, BT öğretmenlerinin yaşadığı sıkıntılar bir an önce çözülmelidir.
* Bilgisayar öğretmenleri ve alan daralması sebebiyle diğer okullarında görevlendirilen tekstil ve benzeri branşlardaki teknik öğretmenler, ile teknoloji tasarım öğretmeni olarak atanan teknik öğretmenler Meslek Liselerindeki emsalleri gibi özlük haklarından faydalandırılmalıdır.
* Teknik öğretmenlere %12 ve %15 olarak ödenen Teknik Hizmet Tazmi­natı, kanunda belirtildiği gibi %40'a çıkartılmalı, 3308 Sayılı Kanun'un gelirlerinden teknik öğretmenlere ödenen ek ücret arttırılmalıdır.
* Teknik öğretmenlerin koordinatörlük görevleri eskiden olduğu gibi ücretli olmalı, bu görevin maaş karşılığı hale getirilmesiyle ilgili deği­şiklik iptal edilmelidir. Koordinatörlük görevlendirme kriterleri belir­lenmeli, problemler giderilmelidir. Koordinatörlük ders yükü 2 katına çıkarılmalıdır.
* Teknik Eğitim Fakültelerinde maliyeti yüksek bir eğitim alarak mezun olan teknik öğretmenlerin, daha önceden sınıf öğretmeni olarak ata­nanların branşlarına dönmeleri isteğe bağlı olarak gerçekleştirilmeli- dir. İhtiyaç fazlası olan veya geçerliliğini kaybeden meslek alanlarının öğretmenleri hizmet içi eğitime alınarak yeni mesleklerinde hizmet verecek yeterliliklere kavuşturulmalıdır.
* Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki kadrolu usta öğreticilerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin temel bilgi ve becerilerle donatılmaları amacıyla hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır.
* 5450 sayılı Kanun'la Millî Eğitim Bakanlığı'na devredilen okullardaki meslek dersleri öğretmenleri normal liselere veya ortaokullara verile­rek meslek dersleri öğretmeni olma avantajlarının ortadan kaldırılma­sından kaynaklanan hak kaybı önlenmelidir.
* Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görevli teknik öğretmenler ko­ordinatörlük görevleri sırasında, işletmelerde ve hastanelerde bire bir öğrenci ile beraber bulunduğundan, iş riski yüksektir. Bundan dolayı, iş riskinden yararlanmalıdırlar.
* Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Ticaret Alanı Muhasebe Grubu öğretmenlerinin meslekte 15 yılını dolduranlar Mali Müşavirlik Sına­vı yapılarak başarılı olanlara Mali Müşavirlik Belgesi verilmeli ve özel sektörde çalışabilmelerinin önü açılmalıdır. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında görev yapan veteriner hekimler öğretmen gibi maaş karşılığı derse girmekte ve ücret almaktadır. Ancak bu çalı­şanlar mesai sistemine göre görev yapmaktadır. Diğer okullarda oldu­ğu gibi bu okullarda görev yapan veteriner hekimler de ders bitimin­de görevi tamamlanmış sayılarak serbest kalmalıdırlar.
* Daha önce Turizm Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren 5450 Sa­yılı Yasa ile MEB'e devredilen TUREM'lerin son yapılan değişikliklerle bir kısmı kapatılmış, bir kısmı ise Halk Eğitim Merkezi gibi kurs merke­zine dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm ile birlikte TUREM 'lerin pansi­yonları kapatılmış, Öğrenci bulmaları zor hale gelmiştir.
* Halk Eğitim Merkezleri kurs müfredatı TUREM'lerin daha önce uyguladığı kurs müfredatına göre çok daha dar kapsamlıdır.
* İl içi ve il dışı tayinlerinde belirsizlikler devam etmektedir. Ge­nellikle Genel İdari Hizmetleri sınıfı bir memur gibi düşünülerek tayin işlemleri gerçekleştirilmektedir.
* TUREM Çalışanlarının
* Ön lisans, Lisans veya Pedagojik formasyon almaları sağlanma­lıdır.
* Ek ders, Eğitim -Öğretim ödeneği, Pansiyon belleticilik nöbeti ücreti, Sınav ücreti, Okul nöbet ücreti alabilmeleri için düzenle­me yapılmalıdır.
* Öğretmenlerin sahip olduğu yarı yıl tatili, yaz tatili gibi imkânlar­dan TUREM çalışanları da yararlandırılmalıdır.
* Halk Eğitim Merkezlerinde öğretmenlerin branşlarında girebilecekleri dersler net olarak belirlenmelidir. Kadrolu usta öğreticilere ek ders ücreti ödenmeli, izinlerini kullanmaları sağlanmalı, tayin ve atamala­rındaki problemleri giderilmelidir.
* Halk eğitim kurslarında, kurs yerlerinin masraflarının kursiyerler tara­fından karşılanması sıkıntılara sebep olduğundan, bu kursların masraf­ları ilgili Bakanlıkça karşılanmalıdır.
* Teknik öğretmen olup yönetici iken yöneticilik görevi sona erdiği için kadrosu İl ya da İlçe Mili Eğitim Müdürlüklerine çekilen öğretmenle­re fiilen öğretmenlik yapmadıkları gerekçesiyle ilave eğitim-öğretim tazminatı ödenmemektedir. Bu konuda yaşanan mağduriyet gideril­melidir.
* MEB'de görevlendirilen öğretmenlere ödenen ek ders ücretlerinde farklılıklar bulunmaktadır. MEB'de görevlendirilen öğretmenlerin al­dıkları ek ders ücreti en çok ücret ödemesi yapılan öğretmenin sevi­yesine (Haftalık 27 saat) çıkarılmalıdır.
* Köylerde lojman olmadığı için köylerde çalışan öğretmenler aldıkları ek ders ücretinin yarısını hatta daha fazlasını il ve ilçe merkezlerine gidiş-dönüş yapmak için harcamaktadırlar. Öğretmenlerimizin mağ­duriyetlerinin giderilmesi için taşımalı öğrenci servislerinin ihalesi yapılırken her güzergaha öğretmenler için de birer servis konulması gerekmektedir.
* Pansiyonlu okullarda nöbet tutulması ve belletici öğretmen olarak görev yapılmasının özellikle bayan öğretmenler açısından çok fazla problem olması, risk taşıması nedeniyle, pansiyonların da aynen Kredi Yurtlar Kurumu'nda olduğu gibi personelinin ayrı istihdam edilmesi daha uygun olacaktır. Rehber öğretmen, belletici öğretmen, güvenlik görevlisi ve pansiyon yönetiminin, okul yönetimi ve öğretmenlerin­den bağımsız bir şekilde istihdam edilmesi durumunda, pansiyonlar­da re'sen görevlendirmeye gerek kalmayacak, güvenlik problemleri çözülecek, yöneticiler ve görevlendirilen kadrolu öğretmenler, rehber öğretmenler pansiyonlarda kalan öğrenciyi daha iyi tanıyacağı için öğ­renci problemleri asgari düzeye inecektir.
* Mevcut uygulamada öğretmenlerden il içi yer değiştirenlere iller arası yer değiştirme hakkı verilmemektedir. Öğretmenlere getirilen bu kısıt­lamanın kaldırılması gerekmektedir.
* Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler ilave eğitim öğre­tim tazminatından yararlandırılmalıdır.
* Ücretli öğretmenlere de nöbet görevi ek ders ücreti ödenmelidir.
* Öğretmenlere yapılacak her türlü ek ödemeler ve ek ders ücreti öde­meleri vergi matrahına eklenmemeli ve ek ders ücreti ödemelerinde gelir vergisi kesintisi yapılmamalıdır.
* Hafta sonlarında açılan DYK kurslarında müdür yardımcısı görevlen­dirmelerinde kursa katılan öğrenci sayısı dikkate alınarak öğrenci sayı­sına göre artan müdür yardımcısı görevlendirmesi yapılmalıdır. Görev verilen müdür yardımcılarının tamamına ise yönetim görevine bağlı ek ders ücreti ödenmelidir.
* Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ders programlarının hazırlanmasında gereken kolaylığın gösterileceği her ne kadar yö­netmelikte ifade edilmiştir. Ancak, yönetmelikte bir kesinlik bulunma­dığından uygulamada zaman zaman öğretmenlere gereken kolaylık sağlanmayarak öğrenim hakları engellenmektedir. Bu nedenle, yük­sek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ders programlarının yük­sek lisans ve doktora ders programları dikkate alınarak hazırlanacağı­na dair yönetmelikte düzenleme yapılmalı, amirlerin takdir yetkisine bırakılmamalıdır.
* Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği gereği rehber öğretmenler tercih döneminde (yaz tatilinde) görevlendirilmekte ve günlük 8 saat olan görevlendirilme sonucunda 3 saat ek ders ücre­ti almaktadırlar. Görevlendirilmelerin yaz tatiline denk gelmesinden dolayı görevlendirilme saati kadar ek ders ücreti ödenmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
* 2011 yılında KHK ile kadroya alınan öğretmenlerin kıdem-derece- hiz­met puanı gibi özlük hakları geçmişe dönük olarak atandıkları yıl esas alınarak iade edilirken mali hakları 2008 sonrası atananlar için geçerli 5510 sayılı kanuna göre değerlendirilmiştir. 2008 öncesi atananlar için 5434 sayılı kanuna tabi olarak mali hakları düzenlenmesi gerekirken 2008 sonrası için geçerli 5510 sayılı kanuna göre düzenlenmesi hak- kaniyetsiz olup, bu durumda olanların 5434 sayılı kanuna göre mali haklarının düzenlenmesi gerekmektedir. (4/C ve 4/B statüsünde ge­çen sürelerin tümünün kıdem ve kazanılmış hak aylığı kademe ve de­recesinden sayılması)
* İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamında görev verilen okul yöneticilerine (müdür yetkili öğretmenler dahil) yönetim görevine bağlı olarak görev verilen her gün için 2 saat ek ders ücreti ödenme­lidir.
* Sözleşmeli öğretmen iken kadroya geçenlerin sözleşmelilikte geçen süreleri iki yıla bir kademede ve sekiz yıllık olumlu sicile bir derece verilmesi süresinden sayılmalıdır.
* Zorunlu hizmet bölgesinde görev yapıyorken zorunlu hizmet görevini bitiren öğretmenlere de aynı görev yerinde çalışmaya devam ettiği sürece iki yıla bir kademe verilmesi gerekmektedir.
* Ders kitaplarını incelemek üzere görevlendirilen panelistlerin, Ankara veya bir başka ilde yapılacak toplantılara katılmaları durumunda yol­lukları ödenmelidir.
* Zorunlu hizmetlerini tamamlayan öğretmenler ile 2010 yılında yapılan düzenleme ile zorunlu hizmetten muaf tutulmuş olup, atandığı zorun­lu hizmet alanlarında halen fiilen görev yapmakta olan öğretmenlerin de hizmet puanlarında aynı oranda artırım yapılması ve ayrıca zorunlu hizmet bölgesinde bir okulda zorunlu hizmet yükümlülüğünü yerine getirmekte iken zorunlu hizmet bölgesinde yer alan başka bir okula yer değiştiren öğretmenlerin artırımlı hizmet puanından yararlandırıl- malıdır.
* İl/ilçe emrine atanan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğret­menleri, geçici görevlendirmeyle mesleki ve teknik Anadolu liselerin­de görevlendirmeleri durumunda ilave eğitim öğretim tazminatından yararlandırılmalıdır.
* Kamu görevinden ihraç edilmiş iken OHAL komisyonu kararı veya KHK ile göreve iade edilen öğretmenlere, ihraç edildiği sürelere te­kabül eden tüm ek ders ücreti ve öğretim yılına hazırlık ödeneği tam olarak ödenmelidir.
* Açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gör­dükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan atölye ve labora- tuvar öğretmenlerine, okuttukları derslere karşılık hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmelidir.
* Pansiyonlu okullarda görev yapan öğretmenlere de ek hizmet puanı verilmedir.
* Sözleşmeli öğretmenlere de başarı, üstün başarı belgesi ve ödül ve­rilmelidir.
* Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimiz ile özel eği­tim öğretmenlerimizin eğitim etkinliklerinin aralıksız olması uygulama­sına son verilerek teneffüs hakkı verilmelidir. Kamu Denetçiliği Kuru- mu'nun konu hakkında tavsiye kararı bulunmaktadır.
* Millî Eğitim Bakanlığı 2010/49 nolu genelgesinde değişikliğe gide­rek Ders Dışı Eğitim Çalışmalarına Bilişim Teknolojileri uygulamalarını (Web tasarımı ve internet, Masaüstü yayıncılık, Programcılık, Bilgisa­yar Donanımı vb.) da eklemelidir.
* Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri evde eğitim hizmetinde görevlendirildiğinde okuttuğu tüm derslerin ek ders ücretinden sayılması gerekmektedir.
* Geçici olarak görevlendirilen öğretmenlerin görevlendirildiği tarihe denk gelen egzersiz ve nöbet görevi ek derslerinin ödenmesi gerek­mektedir.
* Sözleşmeli öğretmenlerin ücret hesabında dikkate alınan hizmet sü­relerinin hesabında özelde çalışılan sürelerin dikkate alınması gerek­mektedir.
* Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tavsiye kararı dikkate alınarak DYK kurslarında hafta sonlarında nöbet tutan öğretmenlere, nöbet göre­vine bağlı ek ders ücretlerinin hafta içi ödenen tutar üzerinden öden­mesi gerekmektedir.
* Ortaöğretim kurumlarında öğrencilerin devamsızlığı nedeniyle dersle­rin yapılamaması durumunda, görevli öğretmenlere ek ders ücretleri­nin ödenmesi yönünde düzenleme yapılması gerekmektedir.
* Öğretmenlerin yaz tatiline gelen doğum öncesi izin süreleri doğum sonrasına aktarılamamaktadır. Ancak, yaz aylarında destekleme ve ye­tiştirme kurslarında fiilen görev yapan öğretmenlerin, doktor raporuna bağlı olarak doğum öncesi beş haftalık izin süresinin doğum sonrasına aktarılması gerekmektedir.
* İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) Millî Eğitim Bakanlığı Örgün ve Yaygın Eğitimi Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsa­mına alınmalıdır. Bu kapsamda, öğretmenlerin ek ders ücretleri %100 artırımlı ödenmeli ve ek hizmet puanı verilmelidir.
* Sözleşmeli öğretmenlere yapılacak öğretim yılına hazırlık ödeneği ödemelerinde SGK kesintisinin yapılmaması gerekmektedir.
* Öğretmenlere nöbet görevi verilirken nöbet tutamayacağına dair doktor raporu olan öğretmenlere nöbet görevinin verilemeyeceğine dair düzenleme yapılmalıdır.
* Öğretmenlerin yüksek lisans yapabilmeleri için gereken her türlü ko­laylığın sağlanması ve ekonomik açıdan yüksek lisans yapacak öğret­menlere maddi destek verilmelidir.
* Mesleki Eğitim Merkezlerinde hafta sonlarında yapılan sınavlarda öğ­retmenlere ücret ödenirken okul yöneticilerine ücret ödenmemekte­dir. Okul yöneticilerine de sınav görevine bağlı ücret ödemesi yapıl­malıdır.
* Rehber öğretmenlere, tedbir kararı alınan öğrencilerle ilgili yaptıkları çalışmalar nedeniyle danışmanlık ücreti ödenmelidir.
* Fiziki imkânı yeterli olan ve yeni yapılacak okullarda öğretmenlere ait çalışmalarını ve görüşmelerini gerçekleştirebilecekleri odaların tahsis edilmesi gerekmektedir.
* Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatına bağlı Açık Öğretim Lisesi, Açık Öğretim Ortaokulu ve Açık Mesleki ve Teknik Eğitim Okulu gibi Açık Öğretim Okullarında ve diğer birimlerde görev yapan öğretmenlere branş ayrımı yapılmadan bir bölümüne haftada 18 saat, bir bölümüne de haftada 27 saat ek ders ücreti ödenmektedir. Birimler arasındaki bu farklı ek ders ücreti ödemelerindeki farklılıklarının giderilerek, Ba­kanlıkta görev yapan öğretmenlere branş ve görev yeri ayrımı yapıl­madan haftada 27 saat ek ders ücreti ödenmelidir.

İDARİ PERSONEL VE YARDIMCI HİZMETLER SINIFI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLEREMİZ

* Ön lisans eğitimini almış personele bölümleriyle ilgili lisans tamamla­ma hakkı sağlanmalı, ayrıca ön lisans mezunu öğretmenlerin de lisans tamamlamaları sağlanmalıdır.
* Memurun bir yüksek öğretim kurumlunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde, eğitim göreceği ilde, çalıştığı kuruma ait boş kadrolara öncelikle atanması sağlanmalıdır.
* 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 36. maddesinin ortak hükümler bölümünde personelin öğrenim durumu itibariyle yükselebileceği de­rece ve kademe belirlenmiştir. Tüm çalışanların öğrenim durumu itiba­riyle yükselebilecekleri dereceye kadar yükselmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda yaşanan kadro tıkanıklıkları giderilmelidir.
* 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda ve özel sektörde geçen sözleşmelilik, işçilik sürelerinin ve açıktan vekil olarak görev yapılan sürelerin kazanılmış hak aylıklarına sayılması sağ­lanmalıdır.
* Kadro ihtiyacı duyulan okul ve kurumlara yeteri kadar kadro verilmeli ve personel ihtiyacı giderilmelidir. Dışarıdan hizmet satın alma yoluyla oluşturulan taşeronlaşmanın önüne geçilmelidir.
* MEB personeli görevde yükselme ve atama ve yer değiştirme yönet­meliği çerçevesinde yapılan il içi ve iller arası yer değiştirmelerde 31 Aralık tarihi baz alınmalıdır. Tüm boş kadrolar yer değiştirmeye açılma­lıdır. Yapılacak atamalarda derece sınırlaması kaldırılmalıdır.
* Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olup şef kadrosunda görev yapan personelin kadro derecelerinin 1 ve 2.derece olarak yeniden düzen­lenmesi sağlanmalıdır.
* Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel bir defaya mahsus ol­mak üzere sınavsız GİH Sınıfına geçirilmelidir.
* Kamu görevlilerinin, isteği yoksa kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli; memurların yapmakla yükümlü oldukları işler yalnız­ca memurlar tarafından yürütülmelidir.
* Pansiyonlu okullarda ayniyat saymanlığı kadrosu olmadığı için, ayniyat saymanı mutemetliği yapan memurlara ya kadro verilmeli ya da özlük hakları yaptıkları görev paralel olarak düzenlenmelidir.
* Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan atölye teknisyenlerine yardımcı öğretim görevlisi olarak ödenen ek ders ücretinden yarar­lanmaları konusunda kriter olmadığı için keyfilikler yaşanmaktadır. Bu nedenle teknisyenlerin yardımcı öğretim görevlisi olarak görevlendi­rilmelerinde kriter getirilmelidir.
* Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli teknisyenlerin maaşla­rındaki yetersizlik giderilmeli ve özel hizmet tazminat oranları yüksel­tilmelidir.
* Mesleki ve teknik eğitimde atölyelerde mutlaka teknisyen görevlendi­rilmeli ve yeni teknisyen kadroları açılmalıdır.
* Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar ara­sındaki yan ödeme farkı kaldırılmalıdır.
* Fiilen bilgisayar kullanan personelin tamamına talep etmeleri halinde VHKİ kadrosu verilmelidir.
* Eğitim-Öğretim Kurumlarında çalışan sağlık personelinin mali durum­ları iyileştirilmelidir.
* Tüm okullara, devlet tarafından güvenlik görevlisi verilmelidir.
* İlgili mevzuatlarına göre görev tanımları yapılmamış olan kamu gö­revlilerinin GÖREV TANIMLARI YAPILMALI ve memur ve hizmetlilerle ilgili sübjektif değerlendirmelere yol açan "İDARENİN vereceği diğer görevleri de yapar." ibaresi ile diğer mevzuatlardaki benzer ifadeler kaldırılmalıdır.
* Norm kadro uygulaması memur ve hizmetli için de olmalı, norm kadro ihtiyacı kadar personel görevlendirilmelidir.
* Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin ek göstergeden yararlanma­sı sağlanmalıdır.
* Eğitim kurumlarında gece bekçisi bulunmadığından, yaşanan hırsızlık olaylarında idarecilerin ve çalışanların suçlanmasını önlemek için, eği­tim kurumları deprem, yangın, hırsızlık ve benzeri olaylara karşı sigorta yaptırılmalıdır.
* Hizmetli ve memurların tahsile devam etmek istemeleri durumunda gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
* Yatılı ve pansiyonlu okullar, özel eğitim okulları ve ikili öğretim yapan okullarda görev yapan hizmetlilere ek ücret ödenmelidir.
* Hizmet içi eğitim seminerlerine teknik personel ve şoför kadrolarının da çağrılması sağlanmalı, böylece hizmet kalitesi ve bilgi düzeyi yük­seltilmelidir.
* Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli dona­nım sağlanmalıdır.
* Hizmetlilere oda tahsisi yapılmalıdır.
* Nöbet tuttuğu halde ücret alamayan personele de nöbet ücreti ve­rilmelidir. Türk Eğitim-Sen, nöbet tuttuğu halde ücret alamayan per­sonele nöbet ücreti verilmesi için, Başbakanlık, Hazine ve Maliye Ba­kanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığına yazı göndererek bu talebi iletmiştir. Talebimiz doğrultusunda gece nöbeti tuttuğu halde nöbet ücreti ala­mayan personele izin verme yerine diğer kurumlarda olduğu gibi me­sai ücreti ödenmelidir.
* Döner sermayeli kurumlarda çalışan hizmetli ve memurların da döner sermayeden adil biçimde pay almaları sağlanmalıdır.
* İnsan sağlığını tehdit eden atölye, kalorifer daireleri gibi bölümlerde çalışan personele, zehirlenmelere karşı ayran, yoğurt vb. gıda yardımı yapılmalıdır.
* Şoförlere risk tazminatı ödenmeli ve ferdi kaza sigortası yaptırılmalıdır.
* Mühendis ve Teknik personeli ödenen arazi tazminatı şoför kadrosun­daki personele de ödenmelidir.
* Okullarda TYP kapsamında İş-Kur tarafından çalıştırılan personelin soba yakma ve temizlik dışında da (Kalorifer yakma, baca temizleme vb.) çalıştırılması için Çalışma Bakanlığı ile yapılan protokole gerekli maddelerin konulması.
* Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve öğretmenlerinin haftalık ders ve ek ders saatlerine ilişkin kararda pansiyon bulunan okullarda pansiyonun okul idare kadrosuna getirdiği sorumluluk ve ek iş yükü idari kadronun ek ders ücretlerine yansıtılmıştır. Bu doğrultuda pansiyonlu okullarda çalışan V.H.K.İ ve diğer memurlara da ek ücret verilmesi hususunda bir düzenleme getirilmelidir.
* Öğretmen dışında ki personellere ödenen fazla çalışma ücretleri %50 oranında artırılmalıdır.
* İlkokullarda yetiştirme programı (İYEP) kapsamında görev verilen yar­dımcı hizmetlilere fazla mesai ücretinin ödenmesi gerekmektedir.
* Giyim ve yemek yardımının tüm çalışanlara yapılması ve vergi kesinti­sinin yapılmaması gerekmektedir.
* Millî Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında yıllardan beri Eğitim Uzmanı olarak görev yapanlar son yıllarda KHK'lar ile yapılan düzenlemeler­den sonra özlük ve mali yönlerden mağdur edilmişlerdir. Bakanlıkta önemli görevlerde uzun yıllardır görev yapan Eğitim uzmanlarının öğ­renim, atama ve diğer bütün yönlerden emsali durumda olan Şube Müdürleri ve Milli Eğitim Uzmanları ile aynı düzeyde ekonomik ve mali haklara sahip olmaları için;
* Ek ödemelerine esas olan gösterge rakamının %115'den %170'e çı­karılması,
* Halen %100 olan özel hizmet tazminatının %135'e yükseltilmesi,
* İsteyenlerin akademik kariyerleri, Bakanlık alan deneyimleri dikkate alınarak Milli Eğitim Uzmanlığı kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.

C) YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARI İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ ORTAK TALEPLERİMİZ

* YÖK ve Bağlı Kuruluşlarında çalışan; akademik ve tüm idari personelin ek gösterge rakamları yükseltilmelidir.
* Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Yüksek Okul Sekreteri, Enstitü Sekreteri ve şube müdürü kadrosunda bulu­nanların diğer kurumlarda emsal görev yapanlarda olduğu gibi MA­KAM TAZMİNATI alabilmeleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesi ile kadro ve görev unvanları itibariyle makam tazminatından tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir.
* Gösterge ve ek gösterge tablosu puanlarının günümüz şartlarına göre akademik ve idari personel için yeniden düzenlenerek derece ve ka­demelerine uygun artışlar yapılmalıdır.
* Üniversitelerde rektör ve dekanların belirlenmesinde seçim usulüne yeniden dönülmelidir. Dekan ve rektörlük seçimlerinde tüm akademik ve idari personelin oy kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Seçimlerde en yüksek oyu alan adayın, kapsamlı bir gü­venlik soruşturmasının ardından rektör ve dekan olarak ataması yapıl­malıdır.
* Meslek yüksekokullarında yeterli sayıda akademik ve idari personelin bulundurulması için kadro açılmalıdır. Meslek Yüksek Okulu Müdür ve Müdür Yardımcılarına ödenen idari görev ödeneği artırılmalıdır.
* Kreş ve gündüz bakım evlerini kurumlarda yeterli ve zorunlu hale ge­tirecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* Teknik öğretmen unvanı alanlardan;
* Kamu kurumlarında teknik personel olarak görev yapanlara; ge­nel kadro ve usulüne ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde "teknik öğretmen" unvanlı kadrolar ihdas edilmeli.
* Ek gösterge cetvelinin II. Teknik hizmetler sınıfı a- bendinde; mi­mar, mühendisten sonra gelmek üzere "teknik öğretmen" unvanı eklenerek aynı özlük haklarından yararlanmaları sağlanmalıdır.
* Üniversitelerde görev yapan idari personellere, üniversiteler arasında nakil ve becayiş (Karşılıklı yer değiştirme) yapabilme hakkı tanınmalı­dır.

Üniversitelerde çalışan memurlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tâbi olarak çalışan kamu personelleridir. Ancak üniversitelerin kendilerine özgü hususiyetleri nedeni ile memurlar 657 sayılı Devlet Memur­ları Kanunu hükümlerine göre kendileriyle eş değer memurların yararlandığı haklardan mahrum kalmaktadır.

Bu hak mahrumiyetlerinin başında yer değiştirme, tayin ve nakil iş ve iş­lemleri gelmektedir. Her bir üniversitenin merkez ve taşra teşkilat olmadığın­dan yani sadece bulundukları illerde bağlı birimlerinin bulunması sebebi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tâbi olarak çalışan hiçbir memurun "özür durumu, sağlık durumu, eş durumu vs." sebepler ile yer değiştirme ve tayin işlemleri yapılamamaktadır. Bu tür kurumlar için çalışan personellerin yer değiştirmelerine imkân sağlayan tek hukuki düzenleme "kurumlar arası nakil" olarak görülmektedir. Fakat nakil işlemlerinde de personel öncelikle kendisini talep edecek kurum aramak zorunda kalmaktadır. Nakil olmak iste­yen bir memur bir kurum bulduğu taktirde de kendi üniversitesinden "muva­fakat" almak mecburiyetindedir. Ancak bu muvafakat her zaman verilmedi­ğinden birçok memur mağdur olmaktadır.

Bu durum çalışan personellerin; özür durumu, sağlık durumu, eş durumu vb. nedenler ile dahi yer değiştirme yapamamaları neticesinde aile bütün­lüğünün parçalanmasına, var olan sağlık sorunlarının düzenli tedavi imkânı olmadığı için daha da artmasına ve ilerlemesine, personelin çalışma perfor­mans ve kalitesinde düşüşe, yer değiştirme talebi olan ve muvafakat için kurumu ile sorun yaşayan personele yapılan keyfi uygulamalar ile psikolojik baskı oluşmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle, üniversitelerde görev ya­pan personelin 3 yıl görev yapmak kaydıyla diğer üniversitelere geçebilme­si isteğe bağlı ve özürleri varsa bu özürlerine binaen diğer üniversitelere geçişine imkân sağlayacak şekilde YÖK koordinatörlüğünde bir yönetmelik çıkarılmalı ve yine üniversitelerde görev yapan personelin karşılıklı yer değiş­tirme (becayiş) hakkı da bu yönetmelikte düzenlenmelidir.

* Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitim koordinas­yon birimlerinin oluşturulması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışanlardan sadece akademik grupta yer alanların yararlandığı eğitim-öğretim ödeneğinde; 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun ek-1 maddesinde belirtilen "öğretim elemanlarına" ibaresinin "çalışanlara" olarak düzenlenerek kurumlar­da görev yapan herkesin yararlanmasının sağlanmalıdır.
* YÖK ve üniversitelerde belli aralıklarla yönetim kadrolarının değişim­leri ile birlikte mobbing yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamaların önlen­mesi için, sendika temsilcileri, akademik ve idari temsilcilerden oluşan izleme kurulları oluşturulmalı ve etik kurullar amacına uygun olarak etkin ve bağımsız bir biçimde çalıştırılmalıdır.

AKADEMİK PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

* Asker öğretmen uygulaması gibi asker akademisyen uygulamasına gidilerek yeni üniversitelerin bu yolla akademisyen ihtiyacının gideril­mesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* Geliştirme ödeneği, üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-eko- nomik yapısı ön planda tutularak, öğretim elemanı sıkıntısı çeken ge­lişmekte olan üniversitelere daha öncelikli olarak ve daha yüksek oran­larda ödenmesi gerekmektedir. Oysa uygulama hiçte böyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı %150 olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı %100'dür. Bu durum Geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14'üncü madde­sine göre, 4.4.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna ben­zer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek müm­kündür. Bu adil olmayan uygulama yeni açılan üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.
* Öğretim görevlisi kadrosunda çalışanlar hem haftada maaş karşılığı 12 saat derse girmekte hem de araştırma görevlilerinin yarısı tuta­rında geliştirme ödeneği almaktadır. Öğretim görevlilerine araştırma görevlilerinin yarısı oranında geliştirme ödeneği ödenmesine yönelik düzenlemenin iptal edilerek araştırma görevlileri düzeyinde geliştir­me ödeneği almaları sağlanmalıdır.
* Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık ge­len ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenle­meler yapılmalıdır.
* Yaz Okulu uygulaması yapan birimlerde öğrencilerin ödemiş oldukları katkı payı bir havuzda toplanmalı, uygulamayla doğrudan ilgili olan personele ilave ödeme olarak verilmelidir.
* Üniversitelerde uygulanan ders saati ücretleri ve sınav ücretleri en az iki katına çıkartılmalı ve unvanlarına göre uygulanan ücret ayrımı orta­dan kaldırılmalıdır.
* Öğrenci harçlarından yapılan yasal kesinti oranının düşürülerek ders ve mesai ücretlerine ayrılan oranın arttırılması sağlanmalıdır.
* YÖK ve bağlı kuruluşlarında 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi idari personelden; mesleklerinde yüksek lisansını tamamlayanlara %20 ve doktorasını tamamlayanlara %40 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödenmelidir.
* 2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararları 'nın amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile "maaş karşılığı ders yü­künün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin (ve uygulama dersleri) ücrete tabi olan 10 saatlik kısmı dikkate alınır" ifadesindeki 10 saat sınırlamasının kaldırılarak, girilen ders saatinin ta­mamının ücretlendirilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
* Araştırma fonlarından öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanabil­mesi için, projeler unvan gözetilmeksizin, objektif olarak değerlendi­rilmeli ve bu doğrultuda bağlayıcı düzenlemeler yapılmalı.
* Üniversite araştırma fonları, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve proje­lere tasarruf tedbirleri uygulanmamalıdır.
* Doktorasını bitirmiş akademisyenlerin önündeki kadro sıkıntısı gide­rilmelidir. Doktorasını yaptığı ana bilim dalında norm kadro çerçeve­sinde kadro sıkıntısı var ise kişinin yaptığı tercihler doğrultusunda yeni açılan üniversitelere YÖK tarafından ataması yapılmalıdır. Ayrıldığı ana bilim dalında 2 yıl içerisinde ilana çıkılırsa öncelik kurumdan ayrılan kişide olmalıdır.
* Bütün öğretim elemanlarına en az altı aylık yurtdışı tecrübesi kazandı­rılmalıdır. Doktora öğrencileri en az bir defa olmak üzere yurt dışında görevlendirilmeleri için teşvik edilmelidir. Yurtiçi ve yurtdışı idari deği­şim programları dil şartı aranmaksızın düzenlenmeli, objektif kriterler dahilinde istekli personelin bu gibi programlardan yararlandırılmaları sağlanmalıdır.
* 29.08.2005 tarihinde sendikamız ile Hükümet arasında imzalanan mu­tabakat metninin 9. maddesinde alınan aşağıdaki kararların gerçekleş­mesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır;
* Araştırma Görevlisi, uzman, öğretim görevlisi, okutman ve doktor öğretim üyesi kadro güvencesi sağlanmalıdır.
* Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi ya­pılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamalar kal­dırılmalıdır.
* Öğretim elemanı ücretleri iyileştirilmelidir.
* Sendika temsilcileri üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmelidir.
* Araştırma görevlileri, okutman ve uzmanlara proje yöneticiliği hakkı verilmelidir.
* Araştırma görevlilerinin problemleri;
* Araştırma görevliliği tanımının yeniden yapılması, asistanlık kavramıyla birbirinden ayrılması ve görev sınırlarının yeniden belirlenerek belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır.
* Yüksek lisans ve doktora eğitimi veremeyen üniversiteler, araş­tırma görevlisi olarak aldığı elamanların lisansüstü görevlendi­rilmelerini en kısa sürede yapmalı ve bu konuda yapılıp yapıl­madığı YÖK tarafından denetlenmelidir. (Takip eden ilk eğitim öğretim dönemine kadar yapmaları zorunlu kılınmalıdır.)
* 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kongre ve bilimsel toplantılara katılım ücretlerinin görevlendirildiği üniversite tarafından ödenmesi sağlanmalıdır.
* 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri doktora ça­lışmalarını tamamladıktan sonra, kadro şartı aranmaksızın ilgili üniversitelerde doktor öğretim üyesi kadrosuna atanmaları için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
* Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Bilimleri kadro­sunda görev yapan araştırma görevlilerine (50/d kapsamında) görev süreleri bitiminden sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmeli, doktora­sını tamamladığı üniversitede ihtiyaç bulunan ana bilim dallarına ata­maları yapılmalı, kadro yetersizse yeni kurulan üniversitelere atamaları yapılarak öğretim elemanı olarak görev yapmaları sağlanmalıdır.
* Akademik yükseltilmelerde ön yeterlilik bilimsel çalışmalardan ve öğ­retim etkinliklerinden ibaret olmalı, sözlü sınav adayın yeterli görülen bilimsel çalışmalarından yapılmalı, bu konularda objektif kriterler be­lirlenmelidir. Doçentlikteki sözlü sınav kaldırılmalı ya da sözlü sınav içeriği adayın çalışmaları ile sınırlandırılmalıdır.
* Görev ve unvan itibariyle; yabancı dilin zorunlu tutulduğu ve baraj sayıldığı durumlarda ilgili personele yabancı dil öğrenme tazminatı ödenmesinin önünü açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* Üniversitelerde rektörlüğe bağlı servis dersi veren bölümlerin, aynı ni­telikteki 4 yıllık öğretim yapan bölümlere bağlanması ve burada görev yapan okutmanların fakültelerde görevlendirilmelerinin sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
* Yüksekokullarda görev yapan öğretim üyelerinin enstitüler bünyesin­de açılacak yüksek lisans ve doktora programlarında ders vermelerini ve öğrenci yetiştirmelerini sağlayacak kanuni düzenlemeler yapılma­lıdır.
* Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinden; yük­sek lisans ve doktora öğrencisi bulunanlara eğitim süresince (uzatma süreleri hariç) her ay için net maaşlarının %10'u kadar ilave ödenek verilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.
* Öğretim üyesi grubu olan; Profesör, Doçent ve doktor öğretim üyesi kadrolarının eşit değerlendirilmesi ve bu grupta yer alan doktor öğ­retim üyeleriyle yapılan sözleşmenin kaldırılması için gerekli yasal dü­zenlemeler yapılmalıdır.
* Üniversite senatolarına araştırma görevlilerinin de bir temsilciyle katıl­ması sağlanmalıdır.
* Devlet Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanı Norm Kadrola­rının Belirlenmesine ve Kullanılmasına İlişkin Yönetmelik'te norm kad­ro fazlası olan öğretim elemanlarının ne şekilde belirleneceği ve norm kadro fazlası olanların nasıl bir uygulamaya tabi tutulacağının belirlen­mesine yönelik bir düzenleme yapılması gerekmektedir.
* Öğretim görevlilerinin bölüm başkanlığı görevini vekâleten yürütmesi durumunda maaş karşılığı okutması gereken ders yükünün asaleten yürütenlerde olduğu gibi 5 saat olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

İDARİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

* Mevcut haliyle geliştirme ödeneği üniversite bütünlüğü içerisinde yer alan kesimlerden sadece akademik personele ödenmekte ve çalışma huzurunu bozmaktadır. Kurumların asli unsurlarından olan idari perso­nelin de bu ödenekten yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenleme­ler yapılmalıdır.
* 2914 sayılı yasanın 12. maddesindeki üniversite tazminatı oranlarının 1,2,3,4, ve 5. bentlerde belirtilen yüzdelik oranlar günümüz şartlarına göre yeniden artırılmalı. 6. bent olarak idari personelin de tazminattan yararlanması için yasal düzenleme yapılmalı.
* Üniversitelerde görev yapan 657 sayılı DMK'ya tabi idari personelin ek göstergeleri 800 puan artırılmalıdır.
* Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapan personelin de ek gösterge alabilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.
* YÖK ve bağlı kuruluşlarında da diğer kurumlarda olduğu gibi 657 sa­yılı devlet memurları kanununa tabi çalışanlar için; uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarının ihdas edilerek ilgili birimlere dağıtılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
* Üniversitelerde görev yapan idari personelin de çalıştıkları ve elde ettikleri proje paralarının ek ödeme kapsamı dışında tutulması için, gerekli düzenlemeler yapılmalıdır
* Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık ge­len ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenle­meler yapılmalı.
* Geçtiğimiz yıllarda Üniversitelerde döner sermaye uygulaması olan birimlerde çalışanların, döner sermaye ödemesi olmayan başka bir bi­rime görevlendirildiği tarihten itibaren, denge tazminatı ödenmiyor­du. Görevlendirmelerin birçoğu kişinin isteği dışında gerçekleşti ve maddi kayıplara uğradılar.
* Bu durumdan dolayı, geçmişte haksız yere kayba uğrayan çalışanların kayıplarını giderecek düzenlemeler yapılmalıdır.
* Üniversitelerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi perso­nelin istihdam edildiği kadrolara (Genel Sekreterlik, Daire Başkanlı­ğı, Fakülte Sekreterliği vb.) vekâleten dahi olsa, akademik personelin atanması ve görevlendirilmesi önlenmeli, bunun için yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Kurumlarda kadro yokluğu gerekçesiyle veya görevde yükselme un­van değişikliği sınavının açılmaması sonucu unvanları ile farklı kad­rolarda çalıştırılan, 657 sayılı yasanına bendine tabii çalışanlara, bir defaya mahsus unvanlarının karşılığı olan kadroların direkt verilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Alt kadrolarda ve alanları dışındaki işlerde istekleri dışında çalıştırılmaya zorlanmamalıdır.
* Tüm idari kadroların (Fakülte sekreteri, daire başkanı, vb.) atamaları, görevde yükselme sınavı ile yapılmalıdır.
* Üniversitelerde 13/b maddesi uyarınca yapılan geçici görevlendirme­lerde, personelin rızası bağlayıcı olacak şekilde kanuni düzenlemeler yapılmalı. 13/b maddesi Rektörlerin keyfi kullandığı bir düzenleme ol­maktan çıkarılmalıdır.
* Yükseköğretim kurumlarında çalışanların; kendilerini ve görevlerindeki performanslarını geliştirecek hizmet içi eğitim kursları, üniversiteler ta­rafından sağlanmalıdır. Sertifikalı hizmet içi eğitim kurslarının açılması talep olması halinde zorunlu hale getirilmelidir.
* Kurumlarda Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının açıl­masının zorunluluk haline getirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Görevde Yükselme sınavlarının yapılmasında yaşanan keyfiliklere son verilmeli, periyodik olarak yapılması sağlanmalıdır.
* Sendikamız ile hükümet arasında 2006 yılı toplu görüşmeleri netice­sinde imzalanan, mutabakat metni sonucunda alınan ek ödeme (o za­manki adı ile ek denge tazminatı) ve diğer emekli keseneği matrahına dahil edilmeyen tüm ödemeler emekli keseneği matrahına dahil edil­meli ve emekliliğe yansıyacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
* Kurumlarda mevcut ayniyat saymanlığı ve ambar memurluğu kadro­ları ile ilgili 5018 sayılı yasanın 44. Maddesi ile ortaya çıkan belirsiz­liklerin kaldırılması ve yasanın işlevsellik kazanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Ayniyat Saymanlarına ya­pılan haksızlık adeta katmerleşmiştir. Şöyle ki; Daha önce Şube Müdü­rü, Sayman ve Ayniyat saymanlarının maaşı aynı idi. Bu kararname ile Ek Ödeme Şube Müdürlerinde %170, Saymanlarda %165 olarak be­lirlenmiş, Ayniyat Saymanların ki ise %115 de bırakılarak mali yönden de büyük bir hak kaybına uğratılmıştır.
* Bu nedenle;
* Ayniyat saymanı kadrolarının kaldırılmamasına rağmen, görev ve sorumluluklarının sona ermiş olması, 657 sayılı Devlet Me­murları Kanunun genel çerçevesi ve bu kadroda bulunanların kazanılmış özlük hakları göz önüne alındığında; bu kadrolarda bulunan kişilerin, özlük haklarına en uygun başka kadrolara atanmaları yönündeki düzenlemelerin yapılması,
* Bu düzenleme kesinlikle kurumların inisiyatifine bırakılmadan kanun ya da Bakanlar Kurulu Kararı ile gerçekleştirilmesi,
* Düzenleme yapılıncaya kadar; 31.12.2009 tarihine kadar geç­mişte özlük hakları ile bir tutulan Şube Müdür kadrolarına verilen hakların verilmesinin sağlanması (ek ödeme oranının %115'den %170'e çıkarılması),
* Yıllarca kurumlarında Ayniyat Birimlerinin amiri konumunda bulunan ve altında şef, ambar memuru, sayman mutemedi gibi kişiler çalıştıran Ayniyat Saymanlarının; Taşınır Mal Yö­netmeliği ve Görevde Yükselme Yönetmelikleri ile özlük hak­larının ellerinden alınmaya çalışılmasının önüne bir an önce geçilmelidir.
* Mesai saatleri dışında; hizmet içi eğitime katılan kursiyerlerle, kurs yö­neticisi ve diğer görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.
* Teknik kadroda çalışan personelin iş riski tazminatlarının gözden geçi­rilerek günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir.
* Ulaştırma birimlerinde görev yapan şoför kadrosunda veya şoför ola­rak çalışan personele aylık kilometre sınırlaması getirilmeli, özellikle şehir dışı görevlendirmelerde yolluk, konaklama vb. ücretler güncel- lenerek, iş riski tazminatı da dahil olmak üzere ücret ve tazminatlar arttırılmalıdır.
* 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sağlık hizmetleri kolunda görev yapanlar unvanlarına göre ödenek alırken, Teknik Hizmetler sı­nıfında görev yapanlar kadrolarına göre ödenek almaktalar. Bu hak­sız uygulamayı giderecek düzenlemeler yapılarak Teknik Hizmetlerde görev yapanların da unvanlarına göre ödenek almaları sağlanmalıdır.
* 5188 Sayılı yasal düzenleme doğrultusunda, 657 sayılı kanuna tabi kadrolarda görev yapan; bekçi ve koruma güvenlik kadrolarındaki personellerin genel idari hizmetlerdeki münhal kadrolara atamalarının yapılması sağlanmalıdır.
* Tüm meslek gruplarındaki unvanların; açık şekilde görev tanımları ya­pılarak yetki ve sorumlulukları belirtilmelidir. Yetkisiz kişiler alanları dı­şında çalıştırılmamalıdır.
* Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personel; bitirdikleri okuldan aldıkları unvanlara göre sınavsız olarak bir üst kadroya geçirilmelidir.
* Yardımcı hizmetler sınıfında aşçı unvanı ile görev yapan personelden; ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimlerini bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek teknisyen ve tekniker unvanlarına denk gelen usta aşçı ve aşçıbaşı un­vanları almaya hak kazanırlar ve kurumlarda bu unvanlara ait kadrolar yasal düzenlemeler doğrultusunda ihdas edilerek ilgili çalışanlara ve­rilmelidir.
* Anadolu Üniversitesi bünyesinde yıllardan beri eğitim vermekte olan Sivil Havacılık Yüksekokulu bünyesinde faaliyet gösteren yurtiçi ve yurtdışı uçuşlara açık ve bu uçuşlar için uluslararası standartlara haiz Anadolu Üniversitesi Havaalanında çalışmakta olan personelin de diğer D.H.M.İ. personeli gibi EUROCONTROL tazminatlarından yararlandırılması sağlanmalıdır. Zira uluslararası tüm koşulları sağlaya­rak hizmet standartlarını oluşturmuş olan bu havaalanımızın yurtiçi ve yurtdışı uçuşlar için kullanıldığı oranda burada görev yapan personel diğer hava meydanlarında görev yapanlarla aynı şartlarda ve standart­larda hizmet vermektedir.
* Hizmetlerin yapılmasında, artırılan performansın her aşamasında ça­lışanların katkısı inkâr edilemez bir gerçek olup, performans ödene­ğinden üniversitelerde çalışan bütün personelin yararlandırılması (ilgili fakülte veya yüksekokul vb.) sağlanmalıdır.
* Üniversitelerde görev yapan uzman ve idari personellere de ÖSYM ve Anadolu Üniversitesi tarafından yapılan sınavlarda, sınav görevi ve­rilmelidir.
* Üniversitelerimizde çalışan ve okumak isteyen idari personelin ön li­sans, lisans ve lisansüstü programlarına katılımlarını sağlayacak izinle­rin verilmesi, ücretlerde indirimlerin yapılması gibi kolaylıklar sağlan­malıdır.
* Personel taşıyan servislerin kapsam ve kontenjanlarının yeterli hale getirilmesi sağlanmalı.

YURT-KUR PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

* Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünde yapısal değişikliğe gi­dilmiş ve Kurumun adı Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü ola­rak değiştirilerek Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanmıştır. Yeniden yapılanma kapsamında görevden alınarak Araştırmacı yapılan Yurt Müdürleri yerine kurum içinden veya dışarıdan herhangi bir duyuru ve sınava bağlı kalınmadan, taraflı bir turumla Yurt Müdürü atamaları gerçekleştirilmiştir.

Görevde yükselme

* Kurumda uzun süredir görevde yükselme sınavı açılmamaktadır. Şube Müdürü, Şef ve diğer unvanlara atamalar için belirli periyotta kadro açıkları ölçüsünde görevde yükselme sınavı açılmalıdır.

Yurt müdürü atamaları

* Kredi ve Yurtlar Kurumunda son dönemlerde yurt müdürü atamaları görevde yükselme kapsamı dışına alınarak, kurum dışından özellikle Millî Eğitim Bakanlığından öğretmen veya Diyanet İşleri Başkanlığın­dan İmam Kadrosunda bulunanlardan atama yapılmaktadır. Yurt mü­dürlüğüne atamalarda liyakat veya kariyer ilkesi dikkate alınmadan salt siyasi referans veya başka saiklerle hareket edilmektedir. Ülke ge­nelinde 300'ün üzerindeki yurt müdürlüklerine Kurum içinden atama yapılan personelin sayısı %10'u bile bulmamaktadır.
* 2013 yılından beri yapılageldiği üzere sınavsız Yurt Müdürü atamalarına son verilmelidir.

Yurt Yönetim Memurları

* Yurt yönetim memurlarının tamamı yüksek öğrenimli olmalarına rağ­men unvanlarındaki "Yönetim Memuru" ifadesinden dolayı özlük ve maddi hakları emsali diğer Devlet memurlarından daha alt düzeyde­dir. Devlet memurları haftada 40 saat ayda 160 saat görev yaparken yurt yönetim memurları haftada birden fazla 2 veya 3 gün nöbet tut­tukları için çalışma saatleri ayda 200 saat ve üzerine çıkmaktadır.
* Yurt yönetim memurları yasal düzenleme olmadığı için 3'üncü dere­ceden aşağı inemediklerinden Yeşil Pasaport alamamaktadırlar. Ayrıca nöbet tutmak istemeyen Yurt Yönetim Memurları, Kredi ve Yurtlar Ku­rumu Genel Müdürlüğüne veya Ankara İl Müdürlüğüne görevlendiril­mek suretiyle nöbetten muaf hale gelmektedirler. Bunların kadroları­nın olduğu kurumlardaki personele de yetersizlik nedeniyle haftada ikiden fazla nöbet görevi verilmektedir.

TALEPLERİMİZ

* Yeniden yapılanma sonrasında yürürlüğe gireceği ifade edilen Görev­de Yükselme Yönetmeliği bir an önce yürürlüğe konularak, atama yer değiştirmelerde bu Yönetmelik uygulanmalı, hukukla ve mevzuat ile bağdaşmayan sınavsız ve mülakatla yapılan başta yurt müdürü atama­ları olmak üzere tüm atamalar iptal edilmeli, bundan sonraki süreçte de bu tür takdire dayalı atama yapılmamalıdır.
* Görevde yükselme sınavlarına katılabilmek için Kurumda en az 3 yıl çalışma şartı konulmalı ve kadro boşalması durumunda en fazla 2 yıl­da bir görevde yükselme sınavı yapılmalıdır. Kurum dışı atamaya son verilmelidir.
* Yurt müdürü atamaları görevde yükselme kapsamına alınmalı ve Ku­rumda en az 3 yıl çalışma şartı konularak yazılı sınav sonucuna göre atama yapılmalıdır.
* Kurum personelinin mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği yapa­bilmeleri için yılda 1 kez başvuruları alınmalı, yer değişikliğine esas olacak somut kriterler veya puanlama getirilmeli ve boş kadrolar ölçü­sünde yer değişiklikleri gerçekleştirilmelidir. Bu konudaki keyfi uygu­lamaların önüne geçilmelidir.
* Yurt Yönetim Memurlarının unvanları "uzman" olarak değiştirilmeli bunun sonucunda tazminat hakları doğmalı, aylıklarında hissedilir bir rahatlama sağlanmalıdır.
* Yurt yönetim memurlarının 1. dereceye kadar inebilmeleri sağlanmalı, yeşil pasaport alabilme imkânı verilmelidir.
* Yurt yönetim memurlarından bir başka alanda lisans öğrenimini ta­mamlayanlara öğrenimlerine uygun alanlara sınavsız geçiş hakkı sağ­lanmalıdır.
* Yurtlarda personel yetersizliğinden dolayı mevcut personelin yükü artmaktadır, sıklıkla nöbete gelmelerinden dolayı verim düşmektedir. Personel ihtiyacı acilen karşılanmalıdır. Yurtlarda yeterli sayıda perso­nel istihdam edilerek haftada 2'yi geçmeyecek şekilde nöbet görevi verilmelidir.
* Kamu hizmetlerinde Nöbet ile Mesai kavramları farklı alanları ifade ettiği ve yurtlarda gece nöbet görevleri gece hizmetleri statüsünde yapıldığı halde, nöbet ücretleri fazla mesai adı altında ödenmekte­dir. Nöbete kalan personele nöbet ücreti ödenmeli, nöbet ücreti eş değer nöbet hizmeti yapan diğer kurumlardaki statüye çekilmeli, ör­neğin MEB'deki Belletici öğretmenlere ödenen 6 saat ek ders ücreti ödenmelidir.
* Yurt yönetim memurlarının (Kadrolu) nöbet izinleri, benzer hizmeti yü­rütenlerin (SHÇEK) hafta sonu resmi ve dini tatillerdeki kullandıkları izin suresi kadar izin kullanmaları (2 gün) sağlanmalıdır.
* Kurum bünyesinde çalışan, ancak servis hizmetinden faydalanamayan personele günün şartlarına göre şehir içi toplu taşıma vasıtaları için belirlenen ücret üzerinden aylık ulaşım yardımı yapılmalıdır.
* Yurtlarda yemek hizmetinden faydalanamayan personele nakdi ye­mek yardımı yapılmalıdır.
* Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden ol­maktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanmalıdır. Yapılan giyim yardımı günün şart­larına uygun olmalı ve kurum tarafından kalite denetimi yapılmalıdır.
* Yardımcı Hizmetler sınıfında olan şoför, bekçi ve benzeri unvanlardaki personelin yıllardır bu görevleri yapmadıkları ve masa başında diğer görevleri yaptıkları göz önünde bulundurularak, öğrenim durumları, bilgi, beceri ve liyakatleri dikkate alınarak bir kereye mahsus olmak üzere Genel İdari Hizmetler Sınıfına sınavsız geçişleri sağlanmalıdır.
* Ayrıca, kadrosu şoför ve bekçi olmakla birlikte bu görevden başka yerlerde ve görevlerde görevlendirilenlere salt Bekçi unvanına sahip oldukları gerekçesiyle giyim yardımı verilmemektedir. İstihdam alanı kalmayan Bekçi unvanı kaldırılarak, bu konudaki mağduriyet gideril­melidir.
* Teknisyen yardımcısı kadrosunda çalışan personelden, meslek lisesi diploması olanların teknik hizmetler sınıfına geçişi sağlanmalıdır.
* Yurt-Kur Lojmanların da görev tahsisli konut sayılarının fazla olması nedeni ile sıra tahsisli konut sayısı çok az kalmaktadır. Kamu konutları yönetmeliğinin yeniden gözden geçirilerek görev tahsisli konutların norm kadro sayısına göre belirlenmesi ve sıra tahsisli konut sayısının artırılması gerekmektedir.
* Yurt-Kur'da görev yapan personelin eğitim ihtiyaçları tespit edilerek günün şartlarına uygun hizmet içi eğitim verilmelidir.
* Mesai ücretleri ödenmesinde uygulanan usuller bir başka mağduriyet konusudur. Özellikle dini ve milli bayramlara denk gelen resmî tatil­lerde çalışmak durumunda kalan vardiyalı personel ile nöbetçi me­murların hak edişleri, normal iş günü esasında belirlenmektedir. Oysa resmî tatil günlerine denk gelen hak edişlerin katlanarak yapılması ge­rekmektedir. Bazı kurumlarda (maliye) bu uygulamanın yapıldığı bilin­mekte ve emsal olarak uygulanması gerekmektedir.
* Yurtlarda hemşire, sağlık memuru psikolog ve sosyal çalışmacı gibi personelin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Hizmette verimliliğin üst seviyeye çıkarılması ve mevcut görev yapan personelin sıkıntıları­nın da azaltılabilmesi bakımından ihtiyaç hissedilen personel sayısının arttırılması gerekmektedir.
* Nöbetçi memur odalarının standardının belirlenmesi ve buna göre tefriş edilmesi. Tutulan nöbetlerle ilgili olarak nöbet odalarındaki bir­çok yurtta imkansızlıklar göze çarpmaktadır. Bu ihtiyaç giderilmelidir.
* Kurum çalışanlarının çocuklarını güvenli bir şekilde bırakabilecekleri Kreş ihtiyacı bulunmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde birden fazla yurt bulunduğu göz önüne alınırsa, en azından buralarda kreş açılma­sının daha uygulanabilir olduğu görülecektir.
* Sosyal tesis olarak kullanılabilecek mekanlar kurum personelinin hiz­metine açılmalı. (Ortakoy misafirhanesi) Özellikle büyük şehirlerde personelin hizmetine açık misafirhaneler olmalıdır. Mevcut tesisler ön­celikle kendi personeline hizmet vermelidir.
* Kurum sözleşmeli memur alımından vazgeçmelidir. Sözleşmeli çalı­şan yurt yönetim memurlarının çalışma koşulları, özlük ve mali hakları, kadrolu personel ile eşit seviyeye getirilmelidir.
* Sağlık sorunları nedeniyle görevini yapamayacak durumda olan gü­venlik personeli öğrenimine uygun kadrolara atanmalıdır.
* Kurum personelinden çocuğu yükseköğrenim yapanların çocuklarının yurtlara yerleştirilmelerinde öncelik sağlanmalıdır.

E) SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

* Tüm sözleşmeli personel kadrolu personel pozisyonuna geçirilmelidir.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin farklı mev­zuatlara tabi olması nedeni ile meydana gelen mali, sosyal ve özlük haklardaki farklılıkları gidermek ve kadrolu çalışanlarla eşitlemek ama­cı ile yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Sırası ile 4/C de çalışırken 4/B' ye ve 4/A' ya geçirilen ve genel bütçe­den maaş almayan kamu kurumlarındaki personelin "ortak bütçeden maaş alabilmeleri "için düzenlemeler yapılmalı.
* 4/B'li personellerin ek ödeme tutarları emsali kadrolarda çalışanlar ile aynı tutarda olacak şekilde artırılmalıdır.
* 4/B'li personellerin hizmet sözleşmesinin 8. maddesinin b fıkrasında ki "5510 sayılı kanun hükümleri uyarınca yaşlılık ve malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sözleşmesi sona erer" ifadesinin diğer sözleşmeli çalışanlarda olduğu gibi "65 yaşını doldurduğu takdirde emekliliğe hak kazanır" şeklinde değiştirilmesi gerekmektedir.
* Kadrolu şoförlere verilen seyyanen görev yolluğunun, 4/B'li personel­lerden görevlendirme ile şoför kadrosunda çalışanlara da verilmesi.

SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLARLA İLGİLİ TALEPLERİMİZ

* Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı İLO standartlarına göre düzenlenmelidir.
* Protokol Yönetmeliği'nin değiştirilerek, sendikaların protokollerde yer alınması sağlanmalıdır.
* Sendikaların şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Millî Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde, üniversi­te ve Yurt-Kur'da sendika odaları tahsis edilmelidir.
* 2577 idari yargılama usul kanununun 28. Maddesine; "Danıştay, böl­ge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre iş­lem tesis etmeyen veya eylemde bulunmayanlar hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir. Ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir" ibaresi eklenmelidir.
* Memurun basın-yayın kuruluşlarına görüş ve düşüncelerini açıklayabil­mesi sağlanmalıdır.
* 4688 sayılı Kanun'un l8.maddesi gereği aylıksız izinli olan Sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzer­lerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlemelidir.
* İllerde de KİK benzeri kurulların oluşturularak yetkili sendikalarla bir­likte, yerele ait sorunların veya çalışmaların tespit edilebileceği ve çö­züm bulunabileceği toplantılar yapılmalıdır.
* Sendika görevlilerince üyelere ulaştırılması için il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilen sendika evraklarının, okul-kurum evrak gözlerine dağıtımı yapılarak, evrakların görevlilerce işyerlerine ulaştı­rılması sağlanmalıdır.
* Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
* Yüksek Planlama Kurulu'na toplu sözleşmelerde temsil edilen konfe­derasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.
* 4688 sayılı yasa kapsamında personel çalıştırılan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kamu görevlileri ile ilgili tüm kurul ve komisyonlarına sendika temsilcilerinin katılımına yönelik mevzuat değişikliği yapılma­lıdır.
* Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri tem­silcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek derslerinin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler ya­pılmalıdır. Sendika ilçe temsilcilerine de haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.
* Sendika yöneticilerinin sendikal faaliyet ve açıklamaları nedeniyle hak­larında soruşturma açılmasının önüne geçilmelidir
* 4688 Sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eğitim çalışanı olan eşlerinin de özür grubundan yer değiş­tirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.

TÜRK SAĞLIK-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

TÜRK SAĞLIK-SEN 2020-2021 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ MALİ VE SOSYAL TALEPLER

* 3600 ek göstergenin hemşireler ile birlikte diğer tüm sağlık personel­lerini kapsayacak şekilde düzenleme altına alınmalıdır.
* İdari izinli olunan günlerin personelin mesai saatlerinden düşülmesi ve aylık mesai saatlerinin buna göre hesaplanması,
* Aynı kurumda ve aynı branşta görev yapan sağlık personellerinin arasında ciddi bir maddi fark oluşturan 4924 uygulamasının yeniden gözden geçilerek aradaki eşitsizliği giderici gerçekçi bir uygulamanın ortaya konulması gerekmektedir.
* Tabip dışı sağlık personelinin mesleki sorumluluk sigortası kapsamına dahil edilmesi ve sigorta primlerinin tamamının kurumca karşılanması yönünde düzenleme yapılması,
* Genel idare ve yardımcı hizmetler sınıfına mensup personellerin özel hizmet tazminatlarının eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetilerek yükseltilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
* 24 saat hizmet veren Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin mesai dışı hizmetlerinde nöbet ve fazla çalışma ücretlerinin %200 artırımlı ödenmesi gerekmektedir.
* Dini bayram tatillerinde verilen %20 artırımlı nöbet ücretlerinin arife günü de verilmesi ve bu günlerde tutulan nöbetlerin karşılığı doğru­dan ücret ödenmesi ve ayrıca resmi bayram tatillerinde nöbet ücretle­rinin %20 artırımlı olarak ödenmesi
* 657 sayılı Kanun'un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma üc­reti ödenmesi,
* %50 artırımlı nöbet ücreti ödenen birimlerdeki kısıtlamanın kaldırıla­rak tüm birimlerin tamamında nöbet tutan personele %50 artırımlı nö­bet ücreti ödenmesi,
* İcap nöbetlerini ödenmesinde yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılması ve icap nöbeti tutan hekim dışı tüm personele 657 Sayılı Kanun'un Ek-33. maddesine göre nöbet ücreti ödenmesi, bunun için icap nöbeti tanımının yeniden düzenlenmesi,
* 657 Sayılı Kanun'un Ek-33. maddesinde belirtilen ve ücret ödenebile­cek nöbet saatlerinden fazla nöbet görevi verilmemesi, eğer verilmesi gerekli ise söz konusu üst sınırın kaldırılarak belirtilen sürelerden fazla nöbet tutulması halinde gerekli ücretlerin ödenmesi ve angarya nite­liği taşımayan görevlendirmelerin yapılması,
* Engelli kadrosu ile göreve başlayanlar veya görevde iken engelli olan­lara Ek Ödemeye ilişkin Yönetmeliklerde belirtilen tablolarda ayrı ek puan düzenlenerek, pozitif ayrımcılık sağlanması
* Eş ve çocuk yardımlarının arttırılarak makul bir seviyeye getirilmesi
* Eşi çalışmayanlara, emeklilik sonrasında da aile yardımının devam et­mesi
* Çalıştıkları ilçenin dışında başka bir sağlık kuruluşunda muayene ol­mak için sevk edilen personele ödenen tedavi yolluklarının günümüz şartlarına göre düzenlenmesi,
* SUT fiyatlarının güncellenmesi,
* Giyim yardımlarının günümüz piyasa şartlarına uyarlanması,

EK GÖSTERGE TALEPLERİMİZ

* Ek gösterge uygulamasının 8. dereceden başlaması,
* Yüksekokul mezunu kamu çalışanlarından kadro derecesi bakımından personelin en yüksek dereceye kadar yükselebilmesi gerekmektedir.
* Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personellerin lisans mezu­nu olsalar dahi 3 derece ve altına düşememelerinden dolayı Devlet Memurlarına tanınan Yeşil Pasaport alma hakkından faydalanmaları mümkün olmamaktadır. Bu sebeple 657 sayılı Kanunda Memur ifa­desi geçmesine rağmen bu imkândan yararlanamadıklarından dolayı, bu hususun çözümü adına yasal düzenlemelerin yapılması gerekmek­tedir.
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Genel İdari Hizmetle­rinde çalışan; memur VHKI, Şef, Ayniyat Saymanı vs. personellerin ek gösterge miktarlarının ve döner sermaye katsayılarının arttırılması hu­susunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
* Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinde görev yapan personellerin ücretsiz yemek yardımından yararlandırılması hususunda gerekli düzenlemele­rin yapılması gerekmektedir.
* Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre arttırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlen­dirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendir­melerin gönüllülük esasına göre yapılması gerekmektedir.
* Sağlık Müdürlüğü çalışanlarına ödene seyyar görev tazminatlarının altı ayda bir ödenmesi,
* Taşınır Kayıt Kontrol yetkilisi, veznedar gibi memurlardan kesilen ke­falet sandığı aidatının hak sahiplerine nemalandırılarak ödenmesi için düzenleme yapılması,
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Teknik Hizmetler sınıfında görev ya­pan teknisyen ve teknikerlerin döner sermaye ek ödemelerinde uygu­lanan katsayı Sağlık Müdürlüklerinde 0.40 hastanelerde ise 0.25'tir. Bu sebeple bu oranların eşitlenmesi gerekmektedir.

DÖNER SERMAYE VE EK ÖDEME TALEPLERİMİZ

* 209 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Serma­ye Hakkında Kanunda sayılmış olan özellik arz eden birimlerde görev yapmayan ancak mesai saatleri veya mesai saatleri dışında özellik arz eden birimlere kısmi ya da tam süreli hizmet veren personelin de özel­likli birim katsayısından faydalanması gerekmektedir.
* Mevzuata 'risk' tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tah­didi sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında de­ğerlendirilmelidir. Özellik arz eden riskli birim kapsamının genişletile­rek risk faktörü taşıyan tüm birimlerin bu kapsama dahil edilmesi için 209 sayılı Kanun, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 58 maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenleme yapılması,
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin döner ser­maye ek ödemelerinin ve tüm gelirlerin emeklilik hesaplamalarına dâ­hil edilmesi gerekmektedir.
* 632 sayılı KHK ile sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçiri­len personellerin maaşlarının döner sermaye yerine genel veya katma bütçe üzerinden ödenmesi ve bu kapsama 663 Sayılı KHK'nın 45/A maddesi uyarınca çalışmakta olan personellerin de alınması, 2011­2012 yılında 4/B sözleşmeli olarak çalışmaktayken, kadroya geçirilen personelin maaşlarının döner sermaye bütçesinden değil, genel büt­çeden ödenmesi gerekmektedir.
* Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliği'nin 5/1/O Madde­si ile ilgili diğer mevzuatlara da özellik arz eden riskli birimlere kısmi süreli hizmet veren personelinde riskli birim katsayısından faydalandı­rılmasına yönelik eklemenin yapılması,
* Tüm çalışanların döner sermaye katsayılarının arttırılması,
* Emeklilik hesaplamalarına döner sermaye ek ödemelerinin dahil edil­memesinden dolayı; 375'e göre ödenen sabit ek ödemelerin vergi dilimi hesabında değerlendirilmemesi gerekmektedir.
* Vergi dilimlerinin oralarının %15 e sabitlenmesi gerekmektedir.
* Döner Sermaye Yönetmeliklerinde belirlenen Kadro-Unvan katsayıla­rının artırılması,
* Dini bayramlarda bayram ikramiyesi adı altında emeklilere verilen bayram ikramiyesinin çalışanlara da verilmesi gerekmektedir.

ÖZLÜK HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR TALEPLER

* Tüm personelin kadroya geçirilmesi, tek tip istihdam modelinin be­nimsenmesi,
* Sağlık çalışanlarının hasta ve hasta yakınlarının şiddetine maruz kal­maması ve korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yaptırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemelerin ivedilikle yapılması, ayrıca idare­cilerin mobbing uygulamasına maruz kalan personellerin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması, Sağlıkta şiddetin önlenebilmesi için caydırıcı yaptırımların düzenlenmesi ve uygulanması,
* Sağlık Kurumlarında çalışan tüm personellerin fiili hizmet zammından faydalandırılması için yasal düzenleme yapılması, bu yararlanmanın her 5 yıl için 1 yıl olacak şekilde düzenlenmesi,
* Sağlık kuruluşlarına nakledilen hastaların hastanelere nakil, teslim ve kabulündeki sorunların giderilebilmesi açısından bu işlemleri tanımlar ve düzenler nitelikte bir düzenlemenin yapılması,
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin mesleki hastalık tanımlarının yapılması gerekmektedir.
* Yatan hastaya ve il dışı sevk edilen hasta yakını memura refakat izni verilmesi gerekmektedir.

Söz konusu refakat izni durumu 657 sayılı DMK'nun 105. maddesinin son fıkrasında belirtilen "Ayrıca, memurun bakmakla yükümlü olduğu veya me­mur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve ço­cukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hâllerinde, bu hâllerin sağlık kurulu raporuy­la belgelendirilmesi şartıyla, aylık ve özlük hakları korunarak, üç aya kadar izin verilir." şeklinde düzenleme olarak algılanmaktadır. Ancak, bu husus Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği'nin 'Eşlik Etme Zorunluluğu' başlıklı 27. maddesinde;

* Yatan Hastaya Sevk

Bilindiği üzere Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği'nin 'Eşlik Etme Zorunluluğu' başlıklı 27. maddesinde "Yatakta tedavi edilenlerin, hastalıkları gereği yanlarında bir kimsenin bulundurulma­sının zorunlu olduğu tedaviyi yapan sağlık kurumunun raporu ile belgelendi­ği takdirde, hastaya biri eşlik ettirilir...

* İl Dışı Sevk

Hastanın tedavi edilmek üzere başka bir yere gönderilmesi sırasında ya­nında bir kimsenin bulundurulmasının zorunlu olduğu hastayı gönderen sağ­lık kurumu veya kuruluşunun raporunda belirtildiği takdirde, hastaya biri eşlik ettirilir." şeklinde hüküm altına alınarak belirtilmektedir.

* Yüksek Lisans yapan kamu görevlilerinin bitirmiş oldukları yüksek li­sans eğitimlerinin üst öğrenim (intibak) gibi değerlendirilerek mali ve özlük haklarına doğrudan etkisinin sağlanması gerekmektedir.
* Lisans tamamlama programının tüm ön lisans personelini kapsayacak şekilde genişletilmesi.
* Sınavsız veya dikey geçiş sınavı sonucunda mesleği ile ilgili bir üst öğrenimin bitirilmesi halinde bitirilen bölümün mesleki üst öğrenim olarak kabul edilmesi,
* Genel İdari Hizmetler Sınıfı personeli için kazanılmış hak aylıklarının değerlendirilmesinde özelde çalıştığı sürelerin de hesaplamaya dahil edilmesi gerekmektedir.
* Unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarında mülakatın kaldırıl­ması ve bu sınavların mevzuatta belirtilen süreler içinde yapılmasının sağlanması
* Anayasamızda öngörülen Eğitim ve Öğrenim Hakkı'nın sağlanması adına Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde bah­sedilen eğitim nedeniyle atama hükmündeki kısıtlayıcı "sağlık ile ilgili bir alanda en az 4 yıllık örgün eğitim" olması ibaresinin kaldırılarak tüm yüksekokul eğitimlerine atama hakkının sağlanması,
* Çalışanların, çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi,
* Parmak izi bilgilerin 3. kişilerin eline geçmesini önlemek maksadıyla, mesai giriş ve çıkışlarında parmak izi uygulamasının kaldırılması yö­nünde düzenleme yapılması,
* Görevde yükselme sınavında baz alınan Ek-1 Değerlendirme Ölçütle­rinin objektif kriterlere göre belirlenmesi,
* Kurum içi ve kurum dışına görevlendirilen personelin isteği şartının aranması ve görevlendirmelerin düzenlemeler dikkate alınarak yapıl­ması,
* Ambulans kazaları sonucunda yaralanan veya hayatım kaybeden am­bulans şoförleri ile ambulans içerisinde görevli sağlık çalışanları, hasta ve refakatçilerine yüksek teminatlı ferdi kaza sigortası yapılmak sure­tiyle söz konusu personel ve ailelerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
* Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm sağlık çalışanlarına yapılan periyodik muayenelerden ve bu muayenelerde kullanılan ilaç ve aşı­lardan ücret alınmaması için gerekli düzenlemenin yapılması,
* Hizmetli kadrosunda görev yapan personellerin sınava tabi tutulmak­sızın bir defaya mahsus olmak üzere VHKI kadrosuna geçirilmeleri,
* Sağlık çalışanlarına, sağlık kurumlarında kendilerine ve 1. derece ya­kınlarına muayenelerde öncelik tanınması,
* Sağlık Kurum ve Kuruluşlarındaki uzman ihtiyacının kurum içerisinden karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması,
* Tıpta ve diş hekimliğinde uzmanlık eğitimi mevzuatına göre uzman olmuş uzman tabip, uzman (TUTG), tabip, uzman diş tabibi, diş tabibi ve eczacı unvanındaki personeli olarak tanımlanan Stratejik personelin özelde çalışan eşi nedeni ile eş durumu mazeretlerinde yer alan gün sayısı ve devlet hizmet yükümlülüğü sırasında bu haktan faydalanama­yacağına ilişkin kısıtlamalar ile eğitim mazereti tayin hakkı kısıtlaması­nın kaldırılması gerekmektedir.
* 19.11.2014 tarihinden sonra sağlık ön lisans programlarından mezun olan adaylarında lisans tamamlamaya başvurmalarının sağlanması.
* Eğitim durumu mazereti ile tayin olan personelin daha sonra YÖK'den gelen görüşe göre okuduğu bölümün sağlıkla ilgili bir alan olmadığı gerekçe gösterilerek atamasının iptal edilmemesinin önüne geçilmesi,
* Geçici görevlendirmelerin idarenin keyfiyetinden uzaklaştırılması ge­rekmektedir. Bu işlemleri uygulayan idari amirlere cezai işlem uygu­lanmasına imkân veren düzenlemeler yapılması,
* Memurlara tanınan karşılıklı yer değiştirme hakkının kullanılmasında aynı hizmet bölgesinde olması şartı ve kurumların muvafakat verme koşulu ile getirilen kısıtlamaların kaldırılması,
* İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi. Kamuda da ertelemeye gidilmemesi,
* Kurumların tamamında servis uygulaması getirilmesi ve servisten ya­rarlanamayan personele ulaşım ödemesi yapılması,
* Kurumlarda ayni olarak verilmesi mümkün olmayan yemek yardımının 112 İstasyonlarında olduğu gibi nakdi olarak ödenmesi,
* Memur kıdem aylıklarının hesaplanmasında 25 yıl sınırlandırılmasının kaldırılması,
* Askeri hastanelerden Sağlık Bakanlığı'na devredilen personellerin sosyal ve özlük haklarının korunması
* Sağlık Bakanlığı'na bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri'nde görev ya­pan diş teknisyenlerinin iş yükünün olağanüstü derecede arttıran yö­netmeliğin objektif kriterlere göre revize edilmesi,
* 112 Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarının fiziki şartlarının iyileştirilmesi, malzeme ve teçhizatların hasta güvenliği ve sağlık hizmetlerinin de­vamlılığı açısından kaliteli ve standart hale getirilmesi

SÖZLEŞMELİ PERSONELE DAİR TALEPLER

* Sözleşmeli idareci sistemine son verilmesi,
* Sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilerek bundan sonraki per­sonel almalarında kadrolu personel istihdam edilmesi,
* 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yapılan düzenleme ile 657 sa­yılı DMK'nun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli perso­nele getirilen eş durumu nedeni ile nakil ve karşılıklı yer değişikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan "kurumlar arası" ibaresinin "farklı kuruluş kanunlarına tabı kurumlar" olarak yeniden düzenlenmesi,
* Eş durumu nedeni ile tayin hakkı kapsamının genişletilerek, sözleşmeli personele SSK, BAğ-KUR ve Emekli sandığına tabı eşinin bulunduğu il/ilçe sınırları dâhilinde bulunan kurum ve kuruluşlara naklen atanabil­me hakkının tanınması ve boş pozisyon şartının kaldırılması,
* 4/B'li personelin özelde çalıştığı sürelerin 657 sayılı Kanunun 36/C maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.
* Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin bir sonraki yıla aktarılabilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
* Sözleşmeli personele sürekli görev yolluğu ile diğer personele öde­nen ancak sözleşmeli personele ödenmeyen tazminatların ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
* Sözleşmeli personellere eğitim durumundan dolayı naklen atanma veya geçici görevlendirme hakkının verilmesi,
* Kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel almalarında, halen herhangi bir kurumda 4/B'li olarak görev yapan sözleşmeli personelin müracaat yapamaması yönündeki 1 yıllık yasağın kaldırılması,
* Sözleşmeli personel istihdamında öncelikli olarak mevcut sözleşmeli personelin görev süresi baz alınarak boş kadrolara naklen atanmasının sağlanması, yapılacak naklen atamalara müteakip boş kalan pozisyon­lara personel istihdamının yapılması,
* Sözleşmeli personellerin çalıştıkları yerlerin kapatılması dolayısıyla ya­pılan iptal ihdaslarının tercih hakkına göre yapılması hususunda dü­zenleme yapılması,
* Sözleşmeli personelin maaş ve döner sermaye bordrolarının internet ortamında e- bordro sistemi oluşturularak yayınlanması,

663 SAYILI KHK'NIN 45/A MADDESİ KAPSAMINDA ATANAN PER­SONELE DAİR TALEPLER;

* Sözleşmeli personel statüsünde çalışılacak 4 yıldan 3 yıla indirilmesi ve bulunduğu yerde 2 yıl daha çalışma koşulunun 1 yıla indirilmesi,
* Mazeret atama taleplerine ilişkin 1 yıl çalışma şartının kaldırılması,
* Sözleşmeli personele tanınan atamaya ilişkin tüm haklardan yararlan­dırılması ve sözleşmelerinde ve kanunda yer alan kısıtlayıcı hükümlerin eşitlik ilkesi doğrultusunda düzenlenmesi,

VEKİL EBE, HEMŞİRE İLE İLGİLİ TALEPLER

* Vekil ebe ve hemşirelere kadro verilmesi,
* Vekil ebe ve hemşire ile geçici personele emsali kadrolu personele ödenen ücret nispetinde aylık ödenmesi yönünde yasal düzenleme yapılması,
* Aile ve çocuk yardımından faydalandırılmaları,
* Giyim yardımından faydalandırılmaları,
* Vekil ebe ve hemşirelerin yıllık izin, mazeret izni, doğum izni ve has­talık izni gibi haklardan 657 sayılı DMK kapsamında faydalandırılması gerekmektedir.

AİLE HEKİMİ VE AİLE SAĞLIĞI ÇALIŞANLARINA DAİR TALEPLER

* Kamu dışı aile sağlığı çalışanlarına kadro verilmesi ve özlük haklarının düzenlenmesi,
* Aile Hekimliklerinde Kamu dışı personel olarak çalışan Aile Sağlığı Elemanlarının vekil ebe ve vekil hemşirelere kadro verilmesi gerek­mektedir.
* Kamu dışı aile sağlığı çalışanlarına iş sonu tazminatı verilmesi,
* Aile Sağlığı Çalışanlarının giyecek ve yiyecek yardımından yararlandı­rılması adına gerekli düzenlemenin yapılması,
* Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışan personellerin izne ayrıldıkları dö­nemde yapılan kesintilerin kaldırılması,

SENDİKAL HAKLAR

* 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre üyelik, üyelikten istifa ve çekilmenin kanuni formlarla olması ge­rektiği, personelin üyeliğe ilişkin dilekçelerine göre işlem yapılmama­sı,
* Makam mevki ve nüfuzunu kullanarak kamu çalışanları arasında sen­dikal ayrım gözeten ve sendikal hakların kullanımına engel olanlar hakkında cezai müeyyide uygulanması yönünde Valilik ve Kaymakam­lıkların bir genelge ile uyarılması, bu konuda yapılan şikâyetlerin ilgili kurumların merkez teşkilatlarınca değerlendirilmesi,

Hasta Hakları Kurulu İl merkezlerinde Sağlık Müdürlükleri bünyesinde oluşturulmuş fakat bu kurula üyesini temsilen katılacak temsilcisinin, yönet­melikte işyerindeki sendika temsilcisinin katılmasını öngörmektedir. Buna göre;

* Kurulun il merkezinde olması nedeniyle üyesini temsilen sendikanın şube yönetim kurulundan bir üyenin katılması, şubesi olmayan illerde il temsilcisi veya işyeri temsilcisinin katılması şeklinde düzenleme ya­pılması.
* Üniversitelerde oluşturulan personel ile ilgili komisyonlara sendika temsilcisinin iştirak edebilmesi için yasal düzenleme yapılması,
* Sendika şube başkan, başkan yardımcıları ve işyeri temsilcilerinin sen­dikal eğitim ve toplantı için alınan izinlerde döner sermaye ek ödeme kesintisi yapılmaması,
* Sendikal eğitim toplantılarına iştirak edecek olan işyeri sendika tem­silcilerinin söz konusu toplantı suresince idari izinli sayılması yönünde düzenleme yapılması,
* İş kolumuz bünyesinde bulunan merkez ve taşradaki kurum ve kuru­luşlardaki sosyal diyalogun sağlanması açısından sivil toplum kuruluş­ları ve sendikaların da katılacağı bir platform oluşturulması,
* 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'n- da değişiklik yapılarak grev hakkının verilmesi,

KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

* İşyerlerinde çalışan sayısı dikkate alınarak kreşlerin kurulması/artırıl­ması,
* Çocuğun okul öncesi dönemlerinde kreş ücretlerinin idare tarafından karşılanması, kreş hizmetlerinin 24 saat hizmet verilen kurumlar dikka­te alınarak bu saatler üzerinden hizmete geçirilmesi,
* Nöbet ve fazla çalışma gibi yoğun iş yükünün cinsiyete ve ailenin ko­runması ilkesine göre belirlenerek giderilmesi,
* Aile hayatıyla iş hayatının uyumu konusunda çalışmalar yapılarak, ka­dın çalışanların korunması bakımından çalışma saatlerinin düzenlen­mesi,

ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖ­NELİK TALEPLER

* Üniversite Hastanelerinde Döner Sermaye Komisyonlarının oluşturul­ması ile ilgili 2547 sayılı yasanın 58 Maddesinde ifade edilen döner sermaye komisyonlarının oluşturulması ve ödemelerle ilgili konularda belirleyici olmak ve katılımcılığı sağlamak adına çalışanlardan kısmi temsil ve yetkili sendikanın iş yeri temsilcisinin katılımının sağlanması hususunda kanuni değişikliğin yapılması gerekmektedir.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının düzenli olarak yapılması, bu sınav sonundaki sözlü sınav uygulamasının kaldırılması, yazılı sınavdaki başarı puan sıralamasına göre işlem yapılması, puan eşitliği halinde hizmet yılına göre işlem yapılması, her durumda eşitlik olur ise kura çekilmesi
* Rektör seçimlerinde sağlık çalışanları ve diğer kamu görevlilerinin de oy hakkının olması,
* Yükseköğretim Kurumu tarafından Atama ve Yer Değiştirmeye yönelik özel olarak yasal düzenlemenin yapılarak Üniversitelere bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan personele de mazeretleri nede­ni ile atama imkanının verilmesi gerekmektedir.
* Üniversite hastanelerde yaşanan iş yoğunluğunun giderilmesi adına personel eksikliğinin giderilmesi gerekmektedir.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞANLA­RIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

* 2828 Sayılı Kanun kapsamında Yaşlı, ağı engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmetler kuruluşlarında fiilen görev yapan personelin yaptıkları işin riski göz önüne alınarak ek ödeme oranları­nın arttırılması ve 5510 Sayılı Kanun'un 40. maddesi kapsamında fiili hizmet süresi zammından faydalandırılması gerekmektedir.
* Görev yapan tüm öğretmenlere eğitim yılına hazırlık ödeneği öden­mesi gerekmektedir.
* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve taşra teşkilatına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan öğretmen kadrosundaki personelin ek ders, ek ödeme adaletsizliğinin ve dengesizliğinin giderilmesi,
* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda çalışan personellere, ek öde­me ve tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranmaya payının verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
* Nöbet ücretlerinin de artırılması gerekmektedir.
* Bakanlık bünyesinde çalışan ve herhangi bir ek ödeme almayan Tabip, diş tabibi, diyetisyen, hemşire ve buna benzer diğer kadrolarda gö­rev yapan personelin maaşlarında yükseltmeye gidilmesi ve bu perso­nellerin faydalanabileceği 375 Sayılı KHK da düzenlendiği gibi bir ek ödeme sisteminin getirilmesi

ADLİ TIP KURUMUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

* Adli Tıp Kurumu çalışanlarının "Görev Tanımlarının" mevzuatta dü­zenlenmesi,
* Personel eksikliğinin fazla olmasından dolayı kadrolu personel teminin yapılması ve Unvan Değişikliği ve Görevde Yükselme Sınavları için ça­lışmaların ivedilikle yapılması,
* Adli Tıp Kurumu çalışanlarının, ek ödeme ve tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranmaya payının (fiili hizmet zammı) verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
* Adli Tıp Kurumu otopsi teknisyen/teknikerlerinden otopsiye girenlere riskli birim katsayısından ilave ek ödeme yapılması ve bu ilave ek öde­menin otopsi başına yapılması gerekmektedir.

TÜRK BÜRO-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

TÜRK BÜRO-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 06/07/2019 tarihli 30823 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan sonuçlara göre TÜRK BÜRO-SEN Büro, Ban­kacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolunda toplam, 42.285 üye ile hizmet ver­mektedir.

1. Temmuz 2018 tarihli ve 30473 sayılı 3. Mükerrer Resmi Gazetede ya­yımlanan 703 sayılı KHK ile bazı bakanlıklar, bağlı ve ilgili kurum ve kuruluş­ların teşkilat mevzuatında düzenlemeler yapılmış, 190 sayılı Genel Kadro Ve Usulü Hakkında KHK yürürlükten kaldırılmıştır. Bu düzenleme en çok Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna bağlı Bakanlık, Kurum ve Kuruluş­larını etkilerken, bu kapsamda çalışan personeli de bir belirsizlik içerisinde bırakmıştır.

Bu kapsamda yapılan değişikliklerin Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hiz­met koluna bağlı Bakanlık, Kurum ve Kuruluşlarının teşkilat yapılarında or­taya çıkan değişiklikler özgün hali ile taleplerimiz içerisinde yer almaktadır.

Çalışma barışının devamlılığı, verimliliğin arttırılması, kaliteli ve güler yüz­lü hizmetin sunulabilmesi, çalışanların moral ve motivasyonunun sağlanabil­mesi için Kamu Kurum ve Kuruluşları ile ilgili ilettiğimiz sorunların, biran önce çözümlenmesi, çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi ve konunun toplu sözleşmeden sorumlu Bakanlıkça da takip edilmesi önem arz etmektedir.

Büro-Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda 2020 - 2021 yılı Genel ve Kurumsal Toplu Sözleşme Taleplerimiz aşağıda sunulmuştur.

CUMHURBAŞKANLIĞI HÜKÜMET SİSTEMİNDE BÜRO, BANKACI­LIK VE SİGORTACILIK HİZMET KOLUNA BAĞLI BAKANLIK, KURUM VE KURULUŞLARDA GERÇEKLEŞTİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesiyle birlikte kamu kurum ve kuruluşlarında sisteme uygun bir yapılanmaya gidilmesi gerekmekteydi.

Bu doğrultuda 9 Temmuz 2018 tarihli ve 30473 sayılı 3. Mükerrer Resmî Gazetede yayımlanan 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bazı ba­kanlıklar, bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşların teşkilat mevzuatında düzenle­meler yapıldı, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırıldı.

1. Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan;
2. sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığı ve bakanlık­ların yeni teşkilat yapılanmaları belirlendi.
3. sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Genel Kadro ve usulü Hakkında yeni bir Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarıldı.
4. sayılı Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile üst kademe kamu yöneticileri ile kamu kurum ve kuruluşlarında yapılacak atama usulleri belirlendi.
5. Temmuz 2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bakanlıklara bağlı, ilgili, ilişkili kurum ve kuruluşlar belirlendi. Kurum ve kuruluşların teşkilat yapılarında değişikliğe gidildi.
6. Temmuz 2018 tarihli ve 30480 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 11 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Devlet Arşivleri Başkanlığı, 12 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Milli saraylar İdaresi Başkanlığının teşkilat yapılanmaları düzenlendi.

24 Temmuz 2018 tarihli ve 30488 sayılı 1. Mükerrer Resmî Gazetede ya­yımlanan 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Strateji ve Bütçe Baş­kanlığı, 14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile İletişim Başkanlığı teşkilat yapısı şekillendirildi.

Gerçekleştirilen bu düzenlemeler 2 temele dayandırılmaktadır:

1. Kurum ve kuruluşlar ile personelin tamamını kapsayan genele ilişkin uygulamalar,
2. Bazı kurum, kuruluş ile belirlenmiş personeli ilgilendiren hususlar.

Bu çalışma, yukarıda sayılan düzenlemelerin bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılanmaları ile personele olan yansımalarını orta­ya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çerçevede öncelikli olarak bütün kamu görevlilerini ilgilendiren genel hususlar değerlendirmeye alınmış, daha sonra bakanlık ve bağlı, ilgili, ilişkili kuruluşlar bağlamında yapılan değişiklikler karşılaştırmalı olarak incelenmiş­tir.

**GENEL HUSUSLAR**

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçiş kapsamda bakanlık sayısı 21'den 16'ya düşürüldü.

Bu kapsamda;

* Yeni sistemde Başbakanlık olmadığı için, Başbakanlık teşkilatı kapa­tıldı.
* En yüksek devlet memuru olarak Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı belirlendi. Bu unvan, özlük hakları bakımından Başbakanlık Müsteşa­rına denk olacak.
* Başbakan Yardımcılığına bağlı Hazine Müsteşarlığı yeni yapılanmada Maliye Bakanlığı ile bir arada olacak. Maliye Bakanlığının adı da "Ha­zine ve Maliye Bakanlığı" olarak değiştirildi.
* Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı "Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı" adıyla birleştirildi.
* Orman ve Su İşleri ile Gıda Tarım ve Hayvancılık bakanlıkları "Tarım ve Orman Bakanlığı" çatısı altında birleşti.
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik ile Aile ve Sosyal Politikalar bakanlıklarının birleştirilmesinden oluşan bakanlığa «Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet­ler Bakanlığı» adı verildi.
* Avrupa Birliği (AB) Bakanlığı ise Dışişleri Bakanlığı ile birleştirildi.
* Mahalli idareler ve bunların merkezi idare ile ilişkilerinin Çevre ve Şe­hircilik Bakanlığınca düzenlenmesi kararlaştırıldı. Genel bütçe kapsa­mındaki kamu idarelerinin her türlü taşınır ve taşınmazlarının satışında Çevre ve Şehircilik Bakanlığı yetkili hale getirildi.
* Devlet Arşivleri Başkanlığı, Devlet Denetleme Kurulu, Diyanet İşleri Başkanlığı Genelkurmay Başkanlığı, İletişim Başkanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı, Milli Sa­raylar İdaresi Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve Türkiye Varlık Fonu, Cumhurbaşkanlığına bağlandı.
* Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararname­sinin Cumhurbaşkanlığı Ofislerinin kuruluşuna ilişkin bölümüne göre verilen görevleri yerine getirmek üzere Cumhurbaşkanlığına bağlı, özel bütçeli, kamu tüzel kişiliğini haiz, İdari ve mali özerkliğe sahip, Dijital Dönüşüm Ofisi, Finans Ofisi, İnsan Kaynakları Ofisi ve Yatırım Ofisi kuruldu.
* Cumhurbaşkanlığı bünyesinde, Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikala­rı Kurulu, Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu, Ekonomi Politikaları Kurulu, Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu, Hukuk Politikaları Kurulu, Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu, Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu, Sosyal Politikalar Kurulu, Yerel Yönetim Politikaları Kurulu oluşturuldu.
* Bakanlar Kurulunun bütün yetkileri Cumhurbaşkanına devredildi.
* Bakanlık ve bağlı kuruluşlardaki Müsteşar ve Müsteşar Yardımcısı ve Merkez Valisi kadroları kaldırıldı. Müsteşar ve yardımcılarının yerine Bakan yardımcıları getirildi.
* Bütün Bakanlık Müşavirlerinin görevleri son buldu.
* Devlet Personel Başkanlığının 1 yıl içinde kapatılarak Aile, çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına devredilmesi kararlaştırıldı.
* Toplu sözleşmeleri yürütecek olan hükümet yetkilisi Cumhurbaşkanı tarafından Cumhurbaşkanı yardımcıları ya da Bakanlar kurulu üyeleri arasından belirlenecek.
* Maliye Bakanlığının kadro ve açıktan atama izinleri konusundaki yetki­leri ile personel mevzuatı konusundaki yetkisi kaldırıldı.
* 6400 ve üzeri göstergelerde olan üst kademe yöneticileri, ilgili baka­nın teklifi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından atanacak.
* Bakanlar Kurulu Kararı ile atama usulü de kalktı. Genel müdürün altın­daki kadrolar ilgili bakan tarafından atanabilecek.
* Kaymakamlar, valiler, vali yardımcıları, il emniyet müdürleri ve il mü­dürleri ilgili bakanın teklifi ve Cumhurbaşkanı'nın onayı ile atanacak.
* Yeni istihdam şekilleri getirildi. Kamu kurumlarında iş mevzuatına tabi sözleşmeli uzman ve uzman yardımcıları istihdam edilebilecek. Özel bilgi ve uzmanlık gerektiren geçici mahiyetteki işlerde, yerli veya ya­bancı personel tam zamanlı, kısmi zamanlı veya projelerle sınırlı olarak sözleşmeyle istihdam edilebilecek. 4/B statüde sözleşmeli personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluşları sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlere bağlı olmaksızın idari hizmet söz­leşmesiyle personel istihdam edebilecek. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personel istihdam edilmeyen kamu kurum ve kuruluş­ları, iş mevzuatı hükümlerine göre istihdam edilen personel çalıştıra­bilecek.
* Kurumların taşra teşkilatlarında da kariyer meslek mensubu personel istihdam edilebilecek.

**GÖREVLERİ SON BULAN BÜROKRATLAR NE OLACAK?**

Görevleri son bulan bürokrat ve kariyer meslek mensupları 375 sayılı Ka­nun Hükmünde Kararnamenin mülga ek 18. maddesi hükümleri çerçevesin­de işlem görecekler. Buna göre yönetici pozisyonundaki kamu görevlilerin­den;

|  |  |
| --- | --- |
| Ek Göstergesi | Atanacağı Görev |
| 7600 ve daha yüksek olanlar | Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı ve Merkez Valilerinin kadrola­rı yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar şahıslarına bağlı olarak saklı tutulacak. Diğerleri Müşavir kadrolarına atanacak. |
| 7000 olanlar | Müşavir kadrolarına atanacak. |
| 6400 (dahil) 7000 (hariç) olanlar | Merkez teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda olanlar Bakanlık Müşaviri kadrolarına atanacak. |
| Düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile TMSF'de olanlar Müşavir veya Danışman kadrolarına atanacak. |
| 3600  (dahil)-6400 (hariç) olanlar | Görev yapmakta oldukları kurumların merkez teşkilatına ait kari­yer mesleklerde ve bunlara benzer nitelikteki mesleklerde (Mü­fettiş, Uzman, Murakıp, Aktüer, Kontrolör, Denetçi, Denetmen) daha önce görev yapmış olanlar, görevden alındıkları kurumun merkez teşkilatına ait kariyer meslek kadrolarına veya buna ben­zer nitelikteki kadrolara atanacak. |
| Yukarıda sayılan yöneticilerden, görev yapmakta oldukları ku­rumların merkez teşkilatına ait kariyer mesleklerde ve buna benzer nitelikteki mesleklerde (Müfettiş, Uzman, Murakıp, Ak­tüer, Kontrolör, Denetçi, Denetmen) daha önce görev yapmamış olanlar, eğer yönetici olarak 3 yıl görev yapmışlarsa, görevden alındıkları kurumun merkez teşkilatına ait kariyer meslek kadro­larına veya buna benzer nitelikteki kadrolara atanacak. |
| Yukarıda sayılan yöneticilerden, görev yapmakta oldukları ku­rumların merkez teşkilatına ait kariyer mesleklerde ve buna ben­zer nitelikteki mesleklerde (Müfettiş, Uzman, Murakıp, Aktüer, Kontrolör, Denetçi, Denetmen) daha önce görev yapmamış olan­lar, eğer yönetici olarak da 3 yıl görev yapmamışlarsa, görevden alındıkları kurumun merkez teşkilatına ait Araştırmacı kadroları­na atanacak. |

Görev yapmakta oldukları kurumlarda kariyer mesleklerde ve bunlara benzer nitelikteki mesleklerde (Müfettiş, Uzman, Mu­rakıp, Aktüer, Kontrolör, Denetçi, Denetmen) daha önce görev yapmış olanlar, görevden alındıkları kurumda daha önceki kari­yer meslek kadrolarına veya buna benzer nitelikteki kadrolara 3600'den daha \ .

, , , atanacak.

düşük olanlar — ; —— ; ;—;—;—: ———;

Görev yapmakta oldukları kurumlarda kariyer mesleklerde ve

bunlara benzer nitelikteki mesleklerde (Müfettiş, Uzman, Mura­kıp, Aktüer, Kontrolör, Denetçi, Denetmen) daha önce görev yap­mamış olanlar, görevden alındıkları kurumun merkez veya taşra teşkilatlarında Araştırmacı kadrolarına atanacak.

* Bunlardan talepte bulunanlar, görevden alındıkları kurumlarda daha önce bulundukları veya öğrenim durumları itibarıyla ihraz ettikleri yö­netici kadro ve pozisyonu dışındaki kadro veya pozisyonlara atanabi­lecek.

**KADROLARI KALDIRILAN BAKANLIK MÜŞAVİRLERİ NE OLACAK?**

Bakanlık müşaviri kadrolarına atanmış veya çeşitli kanun, kanun hükmün­de kararname veya diğer mevzuat hükümlerine göre bakanlık müşaviri veya müşavir kadrolarına ya da diğer şahsa bağlı yönetici veya müşavir/danışman kadro veya pozisyonlarına atanmış sayılanlardan;

1. Kariyer meslek mensupları (Daha önce 657 sayılı Kanunun 36 ncı mad­desinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan kadrolar ile mesleğe alınmaları, yetiştirilmeleri ve yeterlilikleri aynı veya benzer nitelik arz eden kadro veya pozisyonlarda bulunanlar) daha ön­ceki bu kadro veya pozisyonlarına,
2. Kariyer meslek mensubu olmayanlar, yönetici kadro ve pozisyonları dı­şında daha önce bulundukları veya öğrenim durumları itibarıyla ihraz etmiş oldukları unvanlara ilişkin kadro veya pozisyonlara, ilgili kurumlarca atanacak.

Birinci fıkrada sayılanlardan, anılan fıkranın (a) ve (b) bentleri kapsamına girmeyenler görev yaptıkları kurumların araştırmacı kadrolarına atanacak. Atama işlemi gerçekleşinceye kadar bunların almakta oldukları her türlü öde­melerin görev yaptıkları kurum tarafından yapılmasına devam olunacak.

**KAPANAN YA DA BİRLEŞEN BAKANLIKLARDA, BÜNYESİNDE BULUNDUĞU BAKANLIK YA DA KURULUŞU DEĞİŞEN VEYA BİRLEŞEN BİRİMLERDE GÖREV YAPAN KARİYER MESLEK MENSUPLARI NE OLACAK?**

Cumhurbaşkanlığı kararnamesi hükümlerine göre yeniden yapılandırma sonucunda kapanan, birleştirilen ya da bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değiştirilen birimlerde görev yapan kariyer meslek mensupları, eğer birimleri kapatıldı, devredildi ya da birleştirildiyse birleştirilen ilgili birimlere öngörülen kadro ve pozisyon unvanına, halen bu­lundukları kadro dereceleriyle atanacaklar.

Bunlardan birimleri veya birimlere verilmiş olan görevleri birden fazla ba­kanlığın veya kamu kurum ve kuruluşunun uhdesine geçen yerlerde çalışan­ların atanacağı ya da görev yapacağı birim 3 ay içinde çıkarılacak yeni bir Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile belirlenecek.

Kariyer meslek mensuplarından uygun görülenler Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak kurulan başkanlıklardaki unvanlı kadrolara 31/12/2018 tarihine kadar atanabilecek.

Ataması yapılamayan kariyer meslek mensuplarının, başka bir kadroya ha­len bulundukları kadro dereceleriyle birlikte, Cumhurbaşkanınca belirlene­cek usul ve esaslar çerçevesinde atanması için ilgili bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına teklif yapılacak.

Kariyer meslek mensuplarının mevcut kadrolarında geçirdikleri süreler, atandıkları yeni kadrolarında geçmiş sayılacak.

**KAPANAN YA DA BİRLEŞEN BAKANLIKLARDA, BÜNYESİNDE BU­LUNDUĞU BAKANLIK YA DA KURULUŞU DEĞİŞEN VEYA BİRLEŞEN BİRİMLERDE GÖREV YAPAN MEMURLARIN DURUMU NE OLACAK?**

Kamu kurum ve kuruluşlarını yeni sisteme uygun hale getirmek amacıy­la yayınlanan 703 sayılı KHK'nın ilgili maddelerinde, yeniden yapılandırma sonucunda kapanan veya bünyesinde bulunduğu bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşu değişen birimlerde görev yapan personel, Cumhurbaş­kanlığı kararnamesi hükümlerine göre aktarılan bakanlık veya diğer kamu ku­rum ve kuruluşunda bulunan aynı unvanlı kadrolara, görev yapmakta olduk­ları kadroların merkez, taşra veya yurtdışı teşkilatında bulunması hususu esas alınmak suretiyle halen bulundukları kadro dereceleriyle atanmış sayılacak.

Her ne kadar bu hüküm, yeniden yapılandırılan bakanlık ve kuruluşlarda görev yapan personelin kadro ve derecelerinin korunacağına işaret etse de birçok personelin görev ve görev yerlerinin değişeceği de açıktır. Hatta hangi bakanlığa bağlı olarak çalışacağı henüz belli olmayan personelin akıbetinin de 3 ay içinde Cumhurbaşkanının kararı ile belirleneceği hükme bağlanıyor.

Bunların mevcut kadrolarında geçirdikleri süreler, atandıkları yeni kadrola­rında geçmiş sayılacak.

**GÖREVDEN ALINAN, GÖREVLERİ YA DA GÖREV YERLERİ DEĞİŞTİRİLEN PERSONEL İÇİN KURUMDA ATAMA YAPILACAK KADRO YOKSA NE OLACAK?**

Kurumlarında atanacakları öngörülen boş kadro yoksa, bunlar için başka bir işleme gerek kalmaksızın gerekli kadro ihdas edilmiş ve ilgili kurumun kadro cetveline eklenmiş sayılacak. Bu kadrolar boşaldığında, kadrolar da kendiliğinden iptal edilmiş olacak.

**GÖREV YERİ VE GÖREVİ DEĞİŞEN PERSONELİN MAAŞLARI NE OLACAK?**

Kapsamdaki personelin yeni atandıkları görevlerine ilişkin ücretlerinin eski görevlerindeki ücretlerden daha düşük olması durumunda aradaki fark, atan­dıkları kadrolarda bulunmaları şartıyla, fiili çalışmaya bağlı ödemeler hariç aldıkları en son ücret temel alınarak 2 yıl süreyle ödenecek.

Bu personel 2 yılın sonunda bulundukları kadrolara ilişkin maaşları almaya başlayacak.

**KAPANAN YA DA BİRLEŞEN BAKANLIKLARDA, BÜNYESİNDE BULUNDUĞU BAKANLIK YA DA KURULUŞU DEĞİŞEN VEYA BİRLEŞEN BİRİMLERDE GÖREV YAPAN 4/B'Lİ SÖZLEŞMELİ ÇALIŞANLARIN DURUMU NE OLACAK?**

657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen söz­leşmeli personel, görev yapmakta olduğu birimlerin ve/veya bu birimlere ve­rilmiş olan görevlerin devredildiği bakanlık veya kuruluşa pozisyonlarının vize edildiği teşkilat esas alınmak kaydıyla pozisyonlarıyla birlikte devredilecek.

**GÖREV SÜRESİ CUMHURBAŞKANI İLE DOLAN ÜST DÜZEY BÜROK­RATLAR**

Görev süreleri Cumhurbaşkanının görev süresi ile dolan üst düzey yöneti­ciler 2 ayrı cetvel olarak belirlendi.

Bunlardan I sayılı cetvelde yer alan unvanlara atanabilmek için 4 yıllık yük­sekokul mezunu olma ve herhangi yerde (kamu dışı da olabilir) toplam 5 yıllık çalışma şartı getirildi. Aşağıdaki I sayılı listede yer alan görevlere ge­tirilecek olanların sözleşmeli olarak çalıştırılabilecekleri, sözleşme taban ve tavan ücretlerinin Cumhurbaşkanınca belirleneceği hükme bağlandı. Kamu görevlisi olmayanlar arasında yapılan atamalarda, görevi biten veya görev­den alınanlara tazminat ödenip ödenmeyeceği Cumhurbaşkanı tarafından belirlenecek. I sayılı cetvelde yer alanlar;

* Diyanet İşleri Başkanı
* Millî İstihbarat Teşkilatı Başkanı
* Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreteri
* Devlet Denetleme Kurulu Başkan ve Üyeleri
* Savunma Sanayi Başkanı
* Bakan Yardımcıları
* Cumhurbaşkanlığı Ofis Başkanları
* Cumhurbaşkanlığına Bağlı Kurum Ve Kurul Başkanları
* Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu Genel Müdürü
* Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Başkanı
* Özelleştirme İdaresi Başkanı
* Sayıştay Başsavcısı
* Valiler
* Büyükelçiler, Daimi Temsilci/Delegeler
* Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar Başkan ve Üyeleri (Rtük Ve Kişisel Verileri Koruma Kurulunun TBMM'ce Seçilen Üyeleri Hariç)
* Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Başkan ve Üyeleri
* Yükseköğretim Kurulu Üyeleri
* İç Denetim Koordinasyon Kurulu Üyeleri
* Türkiye Maarif Vakfı Mütevelli Heyet Üyeleri
* Yunus Emre Vakfı Mütevelli Heyet Üyeleri
* Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkan Ve Üyeleri
* Rektörler (Milli Savunma Ve Türk-Japon Bilim Ve Teknoloji Üniversitesi Rektörleri Dahil)
* Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanı
* Gelir İdaresi Başkanı
* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı
* Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı
* Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanı
* Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı
* Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanı
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanı
* Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanı
* Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Başkanı
* Nadir Toprak Elementleri Enstitüsü Başkanı
* Bakanlıkların, Teftiş Kurulu, Rehberlik ve Teftiş, Rehberlik ve Denetim, Denetim Hizmetleri Başkanları ile Diğer Kurul Başkanları
* Diyanet İşleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanı
* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanı
* Dışişleri Bakanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanı '
* Diyanet İşleri Başkan Yardımcıları
* Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkan Yardımcıları, Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı Başkanları
* Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreter Yardımcıları Savunma Sanayii Başkan Yardımcıları
* Cumhurbaşkanlığına Bağlı Kurum ve Kurul Başkan Yardımcıları
* Merkez Bankası Başkan Yardımcıları
* Din İşleri Yüksek Kurulu Başkanı
* Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Başkanı
* Toplu Konut İdaresi Başkanı
* Çanakkale Savaşları ve Gelibolu Tarihi Alan Başkanı
* Türk Patent ve Marka Kurumu Başkanı
* Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanı
* Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanı
* Türkiye Tıbbi Cihaz ve İlaç Kurumu Başkanı
* Bölge Kalkınma İdaresi Başkanları
* Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanı
* Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu Başkanı
* Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkanı
* Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanı
* Türkiye Su Enstitüsü Başkanı
* Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Araştırmaları Merkezi Başkanı
* Vergi Denetim Kurulu Başkanı
* Gelir İdaresi Başkan Yardımcıları
* Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreteri
* Helal Akreditasyon Kurumu Genel Sekreteri
* Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcıları
* Özelleştirme İdaresi Başkan Yardımcıları
* Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkan Yardımcıları
* Genel Müdürler
* Strateji Geliştirme Başkanları
* Helal Akreditasyon Kurumu Yönetim Kurulu Başkanı
* İller Bankası Genel Müdürü
* Basın İlan Kurumu Genel Müdürü
* Türkiye Kalkınma Bankası Genel Müdürü
* Türkiye Varlık Fonu Yönetim Kurulu Başkanı, Genel Müdürü ve Yöne­tim Kurulu Üyeleri
* Adli Tıp Kurumu Başkanı
* Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Merkezi Başkanı
* Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası Anlaşmalar Gereği Kurulan Üni­versitelerin Mütevelli Heyeti, Yönetim ve Denetim Kurulu Başkan ve Üyeleri

Görev süreleri Cumhurbaşkanının görev süresi ile sınırlı olan ve II sayı­lı cetvelde yer alan unvanlara yapılacak atamalarda ise 4 yıllık yüksekokul mezunu olmanın yan ısıra kamuda en az 5 yıl çalışmış olma ve il ve bölge müdürlüklerinde (kamu olmak zorunluluğu yok) en az 5 yıl çalışmış olma şartı getirildi. II sayılı cetvelde yer alan unvanlar ise şu şekilde belirlendi:

* Dışişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu Üyeleri
* Diplomasi Akademisi Başkanı Din İşleri Yüksek Kurulu Üyeleri
* Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Üyeleri
* Helal Akreditasyon Kurumu Yönetim Kurulu Üyeleri
* Türkiye Radyo - Televizyon Kurumu Yönetim Kurulu Üyeleri
* Toplu Konut İdaresi Başkan Yardımcıları
* Türkiye İstatistik Kurumu Başkan Yardımcıları
* Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Bağlı Kurum Başkanları
* Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkan Yardımcıları
* Sayıştay Savcıları
* Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcıları
* Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkan Yardımcıları
* Polis Akademisi Başkanı
* Adli Tıp Kurumu Başkan Yardımcıları, İhtisas Kurulları Başkan ve Üye­leri
* Bakanlık Daire Başkanları
* Bakanlık Müfettişleri (Adalet, Mülkiye, Vergi ve İş Müfettişleri Dahil)
* Hazine Kontrolörleri, Sigorta Denetleme Uzmanları, Sigorta Denetle­me Aktüerleri
* Hukuk Müşavirleri (Bakanlık ve Bağlı, İlgili, İlişkili Kuruluşları)
* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi Başkanı
* Genel Müdür Yardımcıları (Bağlı, İlgili, İlişkili Kuruluşlar Dahil)
* Gelir İdaresi Daire Başkanları
* Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu Üyeleri
* Türkiye Tıbbi Cihaz ve İlaç Kurumu Başkan Yardımcıları
* Türk Patent ve Marka Kurumu Başkan Yardımcıları ve Yönetim Kurulu Üyeleri
* Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkan Yardımcıları
* Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları
* Vergi Denetim Kurulu Başkan Yardımcıları Spor Toto Teşkilat Başkanı
* Daimi Temsilci Yardımcıları, Cumhurbaşkanlığı ile Bakanlık ve Bağlı İl­gili, İlişkili Kuruluşlarının Yurtdışı Sürekli Görevlerine Atanacaklar
* İller Bankası Genel Müdür Yardımcıları
* Kamu İktisadi Teşebbüsleri Yönetim Kurulu Üyeleri
* Milli Piyango İdaresi Yönetim Kurulu Üyeleri
* Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkan Yardımcıları
* Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Para Politikası Kurulu Üyesi
* Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Başkan Yardımcıları
* Türkiye Bilimler Akademisi Başkanı
* Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu Üyeleri
* Türkiye Kalkınma Bankası Genel Müdür Yardımcıları
* Ulusal Bor Araştırma Enstitüsü Yönetim Kurulu Üyeleri
* Türkiye Atom Enerjisi Komisyonu ve Danışma Kurulu Üyeleri
* Türk Akreditasyon Kurumu Genel Sekreter Yardımcıları
* Spor Müşavirleri
* Bakanlıklardaki Kurul Üyeleri
* Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Yönetim Kurulu Üye­leri
* Vakıflar Meclisi Üyeleri
* Bölge Müdürleri (Bağlı, İlgili, İlişkili Kuruluşlar Dahil)
* Defterdarlar
* Bakanlık İl Müdürleri
* İl Emniyet Müdürleri
* İl Müftüleri
* Vali Yardımcıları ve Kaymakamlar
* Vergi Dairesi Başkanları
* Türkiye İstatistik Kurumu Daire Başkanları
* Vakıflar Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Teftiş Başkanı

**CUMHURBAŞKANLIĞI TEŞKİLAT YAPISI**

Cumhurbaşkanı

Cumhurbaşkanı Özel Kalem Müdürlüğü

Cumhurbaşkanı Başdanışmanı ve Danışmanı

Özel Temsilci

İdari İşler Başkanlığı

Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü

Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü

Güvenlik İşleri Genel Müdürlüğü

Destek ve Mali Hizmetler Genel Müdürlüğü

Cumhurbaşkanı Yardımcıları

Cumhurbaşkanı Yardımcıları Özel Kalem Müdürlükleri

**Cumhurbaşkanına Bağlı Kurullar**

Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu Ekonomi Politikaları Kurulu

Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu Hukuk Politikaları Kurulu Kültür ve sanat Politikaları Kurulu Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu Sosyal Politikalar Kurulu Yerel Yönetim Politikaları Kurulu

**Cumhurbaşkanına Bağlı Kurum ve Kuruluşlar**

Devlet Arşivleri Başkanlığı Devlet Denetleme Kurulu Diyanet İşleri Başkanlığı Genelkurmay Başkanlığı İletişim Başkanlığı

Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı Millî Saraylar İdaresi Başkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Türkiye Varlık Fonu

**Cumhurbaşkanına Bağlı Çalışma Ofisleri**

Finans Ofisi İnsan Kaynakları Ofisi Dijital Dönüşüm Ofisi Yatırım Ofisi

MALİYE BAKANLIĞI HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI X. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI /

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

TİCARET BAKANLIĞI

GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI EKONOMİ BAKANLIĞI

**BAKANLIK, BAĞLI VE İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLARIN TEŞKİLAT YAPISI**

|  |  |
| --- | --- |
| BAŞBAKANLIK | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİK­LER |
| Başbakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları  Kanunlar Kararlar Genel Müdürlüğü  Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü  Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdür­lüğü  Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü  Türkiye Acil Durum Yönetimi Genel Müdür­lüğü  Güvenlik İşleri Genel Müdürlüğü  Dış İlişkiler Başkanlığı  İdareyi Geliştirme Başkanlığı  Ekonomik, Sosyal ve Kültürel İşler Başkanlığı  Bilgi İşlem Başkanlığı  Bakanlar Kurulu Sekreterliği  İdari ve Mali İşler Başkanlığı  Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı  Özel Kalem Müdürleri  Teftiş Kurulu Başkanlığı  Strateji Geliştirme Başkanlığı  Başbakanlık Müşavirleri  Hukuk Hizmetleri Başkanlığı  Başbakanlık Basın Müşavirliği  Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu  Kamu Görevlileri Etik Kurulu  Tanıtma Fonu Genel Sekreterliği | Başbakanlık kapatıldı. Bütün kadro ve yö­netim birimleri iptal edildi. Teşkilattaki tüm personelin görevleri sona erdi.  Merkez teşkilatında Başbakanlık Müste­şarı, Müsteşar Yardımcısı, genel müdürlük ve birim amirleri ile Başbakan Başmüşaviri, Başbakan Müşaviri, Başbakanlık Müşaviri kadrolarında bulunanların kazanılmış hak aylık dereceleri, öğrenim durumları ve un­vanlarına göre TBMM Genel Sekreterliği, bakanlıkların merkez teşkilatları ile düzenle­yici ve denetleyici kurumlara müşavir olarak atanması kararlaştırıldı. Söz konusu perso­nelin atandıkları tarih itibarı ile almakta ol­dukları ek gösterge, zam, özel hizmet taz­minatı, makam tazminatı gibi mevzuatında kadrosuna bağlı olarak öngörülen mali hak­lar ile sosyal hak ve yardımlar kapsamında yapılması öngörülen ödemelerin aynı usul ve esaslar kapsamında ödenmesi hükme bağlandı.  Başbakanlık Merkez Teşkilatında Genel Mü­dür Yardımcısı ve Daire Başkanı kadroların­da görev yapmakta olanların kariyer meslek grubu kadrolarına veya durumları uygun görülenlerin Yasama Uzmanlığı kadroları ile düzenleyici ve denetleyici kurumların kari­yer uzmanlık kadro ve pozisyonlarına atana­bilmeleri öngörüldü. Bu kapsamda atanan­ların kazanılmış hak aylıklarında, emeklilik, mali ve sosyal haklarında kayıp meydana gelmesi durumunda, 2 yıl boyunca önce­ki görevlerine ait mali, sosyal ve emeklilik hakları ile ödeme unsurları esas alınarak her türlü artış ve iyileştirme yansıtılmak suretiy­le ödenmesi karara bağlandı.  Başbakanlık Başmüfettişi, Başbakanlık Mü­fettişi, Başbakanlık Müfettiş Yardımcısı kad­rolarında görev yapanların TBMM Genel sekreterliği, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bakanlıkların merkez teşkilat­larında, durumlarına uygun başmüfettişlik, müfettişlik, müfettiş yardımcılığı, başdenet- çi, denetçi ve denetçi yardımcılığı kadrola­rına atanması öngörüldü. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Başbakanlık Uzmanı, Sektörel İzleme ve De­ğerlendirme ve Değerlendirme Raportörü, Başbakanlık Uzman Yardımcısı kadrolarında görev yapanların TBBMM Genel Sekreterli­ği ve düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bakanlıkların merkez teşkilatında, durumla­rına uygun, mesleğe özel yarışmayla girilen uzmanlık, uzman yardımcılığı kadrolarına atanması karara bağlandı.  Başbakanlık Hukuk Hizmetleri Başkanlığın­da Hukuk Müşaviri olarak görev yapan­lar, Hazine ve Maliye Bakanlığı Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdür­lüğü Hukuk Müşavirliği kadrolarına atandı. Başbakanlık merkez teşkilatında diğer kad­rolarda bulunan kamu görevlilerinin öğre­nim durumları, geçmiş kadro ve unvanları ile hizmet sınıfları ve çalıştıkları teşkilatlar itibarıyla kazanılmış hak aylık derecelerine uygun olarak diğer kamu kurum ve kuruluş­larına atanması öngörüldü. Bu personelin eski kadrolarına ilişkin olarak aldıkları ma­aşlarının yeni atandıkları kadrolara ait ma­aşlarından daha yüksek olması halinde ara­daki farkın kapanıncaya kadar karşılanması kararlaştırıldı.  Başbakanlık Müşavirlerinin Araştırmacı un­vanı ile diğer kurumlara atanması öngörül­dü.  Başbakanlıkta 4/B'li sözleşmeli olarak çalışanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmaları hükme bağlandı. |
| BAŞBAKANLIĞA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİK­LER |
| Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği | Cumhurbaşkanlığına bağlandı. |
| Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığı | Başkanlık olarak teşkilatlandı ve Cumhur­başkanlığına bağlandı. |
| Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı | Müsteşarlık kapatılarak, tüm görevleri ve personeliyle birlikte İçişleri Bakanlığına devredildi.  Kamu Düzeni ve Güvenliği Uzman ve Uz­man Yardımcıları, İçişleri Uzman ve Uzman Yardımcılıklarına, diğer personel ise İçişleri Bakanlığında durumlarına uygun kadro ve pozisyonlara atandı. |
| Toplu Konut İdaresi Başkanlığı | Çevre ve Şehircilik Bakanlığına bağlandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| Vakıflar Genel Müdürlüğü | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. |
| Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kuru­mu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi başkanlıklarında çalışan uzmanlar için kurum içi yapılacak sınavda başarılı ol­maları şartıyla Yüksek Kurum Uzmanı olma imkânı doğdu. |
| Basın-Yayın ve Enformasyon Genel Müdür­lüğü | Basın Yayın ve Enformasyon Genel Mü­dürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldırıldı. Kapatılan Basın Yayın ve Enfor­masyon Genel Müdürlüğüne ait her türlü taşınır, taşıt, araç gereç ve malzeme, her türlü borç ve alacaklar, hak ve yükümlülük­ler Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına devredildi. |
| Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğü | Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına bağlandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü | Devlet Arşivleri Başkanlığı olarak Cumhur­başkanlığına bağlandı.  Kapatılan Başbakanlık Devlet Arşivleri Ge­nel Müdürlüğü kadro ve pozisyonlarında en az 2 yıl en fazla 10 yıl görev yapmakta olan ve lisans eğitimi veren yükseköğretim kuramları veya bunlara denkliği Yükseköğ­retim Kurulu tarafından kabul edilen yurtiçi veya yurt dışındaki yükseköğretim kurum- larından mezun olanların; Başkanlıkça be­lirlenecek usul ve esaslara göre, bir defaya mahsus olmak üzere, 6 ay içerisinde yapı­lacak yazılı ve sözlü sınavda başarılı olmak şartıyla Arşiv Uzman Yardımcılığı kadroları­na atanabilmesi sağlandı.  Kapatılan Başbakanlık Devlet Arşivleri Ge­nel Müdürlüğü kadrolarında çalışmakta en az 10 yıldır görev yapmakta olan ve lisans eğitimi veren yükseköğretim kurumlan veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu ta­rafından kabul edilen yurtiçi veya yurt dı­şındaki yükseköğretim kurumlarından me­zuniyet şartını taşıyanların, altı ay içinde, Başkanlıkça belirlenecek usul ve esaslar doğrultusunda, bir defaya mahsus olmak üzere, yapılacak yazılı ve sözlü sınavı kaza­nanlar, başarı sırasına göre Arşiv Uzmanlığı kadrolarına atanması imkânı doğdu. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde görev ve unvanları sayılmayan personelin diğer bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarına mevcut statü, kadro veya pozisyon unvanıy­la devredilmesi kararlaştırıldı. |
| Anadolu Ajansı T.A.Ş. Genel Müdürlüğü | Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına bağlandı. |
| Radyo ve Televizyon Üst Kurulu | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. |
| Hazine Müsteşarlığı | Kapatılarak personeli ile birlikte Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı.  Devlet Destekleri Genel Müdürü, Mali Sektörle İlişkiler ve Kambiyo Genel Müdü­rü, Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürü, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı, Personel Dairesi Başkanı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı, I. Hukuk Müşaviri, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri kadro ve pozisyonundaki personelin görevleri son buldu. |
| T.C. Merkez Bankası | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| T.C. Ziraat Bankası Genel Müdürlüğü | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| Türkiye Halk Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş. Genel Müdür­lüğü | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü | Ticaret Bakanlığına bağlandı. |
| Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. Genel Müdür­lüğü | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu | Adalet Bakanlığına bağlandı. |
| Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kuru­mu | Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |
| Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu | Cumhurbaşkanlığına bağlandı. |
| Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Baş­kanlığı | Yatırım Ofisi adıyla Cumhurbaşkanlığına bağlandı. |
| Kişisel Verileri Koruma Kurumu | Adalet Bakanlığına bağlandı. |
| Tanıtma Fonu Kurulu Sekreterliği | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. |
| Türkiye Varlık Fonu | Cumhurbaşkanlığına bağlandı. |
| Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı | İçişleri Bakanlığına bağlandı. |
| Diyanet İşleri Başkanlığı | Cumhurbaşkanlığına bağlandı. |
| Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkan­lığı | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. |
| Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Baş­kanlığı | Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| ADALET BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları  Ceza İşleri Genel Müdürlüğü  Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü  Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü  Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü  Kanunlar Genel Müdürlüğü  Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel  Müdürlüğü  Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Bakanlık Müşavirlikleri Personel Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı Teknik İşler Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Özel Kalem Müdürlüğü | Ceza İşleri Genel Müdürlüğü Hukuk ve Mevzuat Genel Müdürlüğü Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü  Personel Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Teknik İşler Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Özel Kalem Müdürlüğü  Hukuk İşleri Genel Müdürü, Kanunlar Genel Müdürü, Uluslararası Hukuk ve Dış İlişkiler Genel Müdürü ve Avrupa Birliği Genel Müdürü kadrosunda bulunanların görevleri sona erdi. Söz konusu birimler kapatıldı. Kapatılan birimlerdeki personel ilişkilendirilen birimlere atandı. |
| ADALET BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Adli Tıp Kurumu Başkanlığı | Adli Tıp Kurumu |
| Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu | Ceza ve İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu |

|  |  |
| --- | --- |
| Türkiye Adalet Akademisi | 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanunu yürürlükten kaldırıldı ve Akademi kapatıldı.  Personel Adalet Bakanlığı bünyesine alındı. Başkan, Başkan Yardımcıları, Daire Başkanları, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Denetim Kurulu üyeleri, Eğitim Merkezi Müdürü ve müdür yardımcıları, görevli hâkim ve savcılar ile diğer personelin görevleri sona erdi. Kamu kurum ve kuruluşlarından Başkan ve Başkan Yardımcısı kadrolarında görevlendirilmiş olanların kadrolarının bulunduğu yerlerde göreve başlamaları kararlaştırıldı.  Kadrosu Akademide bulunan hâkim ve savcıların HSK tarafından; diğer personelin ise Adalet Bakanlığı tarafından 15 gün içinde durumlarına uygun kazanılmış hak derecelerindeki başka görevlere atanmaları hükme bağlandı. |
|  | Kişisel Verileri Koruma Kurumu  Başbakanlık teşkilatının lağvedilmesinin ardından Bakanlık bünyesine bağlandı. |
| Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu  Başbakanlık teşkilatının lağvedilmesinin ardından Bakanlık bünyesine bağlandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Siyasi İşler Başkanlığı Katılım Politikası Başkanlığı Sektörel Politikalar Başkanlığı Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Baş­kanlığı  Ekonomi ve Mali Politikalar Başkanlığı  Tek Pazar ve Rekabet Başkanlığı  Tarım ve Balıkçılık Başkanlığı  Mali İşbirliği Başkanlığı  Sivil Toplum, İletişim ve Kültür Başkanlığı  Proje Uygulama Başkanlığı  Avrupa Birliği Hukuku Başkanlığı  Çeviri Eşgüdüm Başkanlığı  Eğitim ve Kurumsal Yapılanma Başkanlığı  Araştırma ve Dokümantasyon Başkanlığı  İdari Hizmetler Başkanlığı  Personel Daire Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Avrupa Birliği Bakanlığı Teşkilat ve Görev­leri Hakkında 634 sayılı KHK yürürlükten kaldırıldı. Bakanlık kapatılarak Avrupa Bir­liği Başkanlığı adıyla personeli ile birlikte Dışişleri Bakanlığı ile birleştirildi.  Bakanlığa ait tüm kadro ve pozisyonlar iptal edildi.  Başkan, Daire Başkanı, I. Hukuk Müşaviri ve Strateji Geliştirme Daire Başkanı unvan­lı kadrolarda bulunanların görevleri sona erdi. Bunlar yeni kurulan Başkanlık Müşaviri kadrolarına halen bulundukları kadro dere­celeriyle atanmış sayıldı.  I. Hukuk Müşaviri, Strateji Geliştirme Daire­si Başkanı ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşa­viri dışındaki birim amirlerinin görevleri de sona erdi. Bu personel, Başkanlık Müşaviri kadrolarına atandı.  Bunların dışında kalan personelin, Avrupa Birliği Başkanlığı için ihdas edilen kadrolar içerisinde kendi unvanları var ise hiçbir işle­me gerek kalmaksızın Başkanlık bünyesinde aynı unvanla göreve devam etmesi karar­laştırıldı.  Kadro unvanları değişenlerin veya kaldırı­lanların 6 ay içerisinde Dışişleri Bakanlığın­da kazanılmış hak aylık derecelerine uygun görevlere atanması hükme bağlandı. Personelin eski maaşlarının yeni maaşla­rından düşük olması durumunda, aradaki farkın kapanıncaya kadar tazminat olarak ödenmesi kararlaştırıldı. |
| AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI |
| Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı | Dışişleri Bakanlığı ile ilişkilendirildi. |
| Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) | Dışişleri Bakanlığı ile ilişkilendirildi. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI | AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları  Çalışma Genel Müdürlüğü  Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel  Müdürlüğü  İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Genel Müdürlüğü  Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkan­lığı  Teftiş Kurulu Başkanlığı  İş Teftiş Kurulu Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Bakanlık Müşavirleri  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Personel Dairesi Başkanlığı  İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı  Özel Kalem Müdürlüğü | Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdür­lüğü  Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdür­lüğü  Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü Çalışma Genel Müdürlüğü Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Baş­kanlığı  Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Özel Kalem Müdürlüğü  633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlı­ğının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname yürürlükten kaldı­rıldı, Bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birleştirilerek Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adıyla yeni bir Bakanlık oluşturuldu.  Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Ça­lışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında De­netim Hizmetleri Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanı, Strateji Geliştirme Başkanı, Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi Başkanı, Avru­pa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Birliği Baş­kanı, I. Hukuk Müşaviri, Bilgi İşlem Dairesi Başkanı, Personel Dairesi Başkanı, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanı, Destek Hizmet­leri Dairesi Başkanı, Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı, Özel Kalem Mü­dürü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri kadro ve görevlerindeki personelin görevleri son buldu. Söz konusu birimler kapatıldı ya da başka birimlerle birleştirildi.  Kapatılan ya da birleştirilen birimlerdeki personel ilişkilendirilen birimlere atandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİK­LER |
| Türkiye İş Kurumu | Türkiye İş Kurumu |
| Sosyal Güvenlik Kurumu | Sosyal Güvenlik Kurumu |
| Mesleki Yeterlilik Kurumu | Mesleki Yeterlilik Kurumu |
| Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi |
| Türkiye Ortadoğu-Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü | Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Ensti­tüsü kapatıldı.  TODAİE teşkilatı, ilgili yılı bütçe ödenekle­ri, bütçedeki ödeneklerin tahakkuka bağ­lanma yetkisi, her türlü araç ve gereci, her türlü taşınır ve taşınmazlarıyla birlikte mal varlığı, her türlü alacak ve hakları ile borç ve yükümlülükleri, belge ve evrakı Yükseköğ­retim Kuruluna (YÖK) devredildi.  YÖK, TODAİE personelinden akademik kadroda bulunanlar hakkında, durumlarına uygun akademik unvanlı kadrolara atanmak üzere tespit edeceği yükseköğretim kuram­larına bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih­ten itibaren 2 ay içinde atama teklifi yapa­cak ve bu teklifi izleyen bir ay içinde atama işlemleri tamamlanacak.  Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü personelin­den idari kadrolarda bulunanlar hakkında, kazanılmış hak aylık ve derecelerine uygun bir kadroya atanmak üzere, tespit edeceği kurum ve kuruluşlara bu maddenin yayım­landığı tarihten itibaren 2 ay içinde atama teklifi yapacak ve bu teklifi izleyen bir ay içinde atama işlemleri tamamlanacak. Kapatılan TODAİE'de bu maddenin yürür­lüğe girdiği tarih itibarıyla öğrenim gören öğrenciler eğitimlerini, Hacı Bayram Veli Üniversitesinde sürdürecekler. Bu şekilde yerleştirilen öğrenciler, mezun oluncaya kadar TODAİE'ye ödemeleri gereken üc­retleri ilgili üniversiteye ödemeye devam edecekler. |

217 sayılı Devlet Personel Başkanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hük­münde Kararname iptal edilerek Başkanlık kapatıldı.

Kamu personelinin işlemlerinin bir yıl süre­since Devlet Personel Başkanlığı tarafından yürütülmeye devam edeceği kaydedildi. Yani, DPB'nin kapatılmasına yönelik çalış­malarda bir yıllık geçiş süresi öngörüldü.

Bu süre içinde memurların özlük haklarına ilişkin işlemler yine DPB tarafından takip edilecek.

Devlet Personel Başkanlığı

Yine aynı geçici maddede bir yılın sonun­da başkanlığın kapatılacağı kaydedildi. Başkanlığa ait tüm taşınmazlar ve dosyalar Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlı­ğı'na devrilecek.

Devlet Personel Başkanlığı'nın personeli de bu süreç içinde Çalışma Bakanlığı'na devredilecek.

|  |  |
| --- | --- |
| DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Siyaset Planlama Genel Müdürlüğü Avrupa Genel Müdürlüğü Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü İkili Siyasi İşler Genel Müdürlükleri Uluslararası Güvenlik İşleri Genel Müdürlü­ğü  Çok Taraflı Siyasi İşler Genel Müdürlüğü Küresel ve İnsani Konular Genel Müdürlüğü Çatışmayı Önleme ve Kriz Yönetimi Genel Müdürlüğü  Çok Taraflı Ekonomik İşler Genel Müdürlüğü İkili Ekonomik İşler Genel Müdürlükleri Uluslararası Hukuk Genel Müdürlüğü Andlaşmalar Genel Müdürlüğü Konsolosluk İşleri Genel Müdürlüğü Araştırma ve Güvenlik İşleri Genel Müdür­lüğü  Enformasyon Genel Müdürlüğü Yurtdışı Tanıtım ve Kültürel İlişkiler Genel Müdürlüğü  Protokol Genel Müdürlüğü  Dış Politika Danışma Kurulu  Teftiş Kurulu Başkanlığı  Strateji Geliştirme Başkanlığı  Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Bakanlık Müşavirleri  İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı  Diplomasi Akademisi Başkanlığı  İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı  Bilişim Teknolojileri Dairesi Başkanlığı  Diplomatik Arşiv dairesi Başkanlığı  Tercüme Dairesi Başkanlığı  Özel Kalem Müdürlüğü | İkili Siyasi İşler Genel Müdürlükleri Uluslararası Güvenlik İşleri Genel Müdürlü­ğü  Çok Taraflı Siyasi İşler Genel Müdürlükleri Küresel ve İnsani Konular Genel Müdürlüğü Çatışmayı Önleme ve Kriz Yönetimi Genel Müdürlüğü  Çok taraflı Ekonomik İşler Genel Müdürlüğü İkili Ekonomik İşler Genel Müdürlükleri Uluslararası Hukuk Genel Müdürlüğü Andlaşmalar Genel Müdürlüğü Konsolosluk İşleri Genel Müdürlüğü Araştırma ve Güvenlik İşleri Genel Müdür­lüğü  Enformasyon Genel Müdürlüğü Yurtdışı Tanıtım ve Kültürel İşler Genel Mü­dürlüğü  Protokol Genel Müdürlüğü Dış Politika Danışma Kurulu Başkanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı Diplomasi Akademisi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Diplomatik Arşiv Dairesi Başkanlığı Tercüme Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Özel Kalem Müdürlüğü  • Siyaset Planlama Genel Müdü­rünün görevi son buldu. Kapatılan ya da birleştirilen birimlerdeki personel ilişkilendi- rilen birimlere atandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| DIŞİŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİK­LER |
|  | Avrupa Birliği Başkanlığı  Kapatılan Avrupa Birliği Bakanlığı, başkanlık olarak Bakanlığa bağlandı. |
| Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Prog­ramları Merkezi Başkanlığı  Avrupa Birliği Bakanlığının ilgili kuruluşu iken Bakanlığın kapatılmasıyla Dışişleri Ba­kanlığına bağlı AB Başkanlığının ilgili kuru­luşu olarak teşkilatlandırıldı. |
| Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)  Avrupa Birliği Bakanlığına bağlı iken Dış İşleri Bakanlığına bağlı, Avrupa Birliği Baş­kanlığı ile ilgili kurum haline getirildi. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EKONOMİ BAKANLIĞI | GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI | TİCARET BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları İhracat Genel Müdürlüğü İthalat genel Müdürlüğü Anlaşmalar Genel Müdürlüğü Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü Serbest Bölgeler, Yurtdışı Ya­tırım ve Hizmetler Genel Mü­dürlüğü  Ürün Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü Ekonomik Araştırmalar ve De­ğerlendirme Genel Müdürlüğü Denetim Hizmetleri Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Strateji Geliştirme Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı | Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Gümrükler Genel Müdürlüğü Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü  İç Ticaret Genel Müdürlüğü Risk Yönetimi ve Kontrol Genel Müdürlüğü  Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü Esnaf ve Sanatkârlar Genel Müdürlüğü  Kooperatifçilik genel Müdür­lüğü  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Tasfiye Hizmetleri Genel Mü­dürlüğü  Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı | Gümrükler Genel Müdürlüğü Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü  İç Ticaret Genel Müdürlüğü Risk Yönetimi ve Kontrol Genel Müdürlüğü  Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürlüğü Esnaf ve Sanatkârlar Genel Müdürlüğü  Kooperatifçilik Genel Müdür­lüğü  Tasfiye Hizmetleri Genel Mü­dürlüğü  İhracat Genel Müdürlüğü İthalat Genel Müdürlüğü Anlaşmalar Genel Müdürlüğü Serbest Bölgeler, Yurtdışı Ya­tırım ve Hizmetler Genel Mü­dürlüğü  Ürün Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| EKONOMİ BAKANLIĞI | GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI | TİCARET BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Destek Hizmetleri Dairesi Baş­kanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşa­virliği  Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Strateji geliştirme Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Personel Dairesi Başkanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Baş­kanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşa­virliği  Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Baş­kanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Müşa­virliği  Özel Kalem Müdürlüğü  Ekonomi ve Gümrük ve Ticaret bakanlıkları birleştirilerek Ticaret Bakanlığı oluşturuldu.  Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığında Avrupa Birliği Genel Müdürü, Avru­pa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürü, Denetim Hizmetleri Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Baş­kanı, Ekonomik Araştırmalar ve Değerlendirme Genel Müdürü, I. Hukuk Müşaviri, Strateji Geliş­tirme Dairesi Başkanı, Personel Dairesi Başkanı, Destek Hizmet­leri Dairesi Başkanı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanı, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri ve Özel Kalem Müdürü kadrolarında veya gö­revlerinde bulunan personelin görevleri sona erdi.  Kapatılan ya da birleştirilen bi­rimlerdeki personel ilişkilendiri­len birimlere atandı. |
| EKONOMİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | GÜMRÜK VE TİCARET BA­KANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | TİCARET BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Helal Akreditasyon Kurumu |  | Helal Akreditasyon Kurumu |

|  |  |
| --- | --- |
| İÇİŞLERİ BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları  İller İdaresi Genel Müdürlüğü  Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlü­ğü  Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü  Kaçakçılık, İstihbarat, Harekât ve Bilgi Top­lama Dairesi Başkanlığı  Dernekler Dairesi Başkanlığı  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkan­lığı  Teftiş Kurulu Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Bakanlık Müşavirleri  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Personel Genel Müdürlüğü  Eğitim Dairesi Başkanlığı  İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı  Özel Kalem Müdürlüğü  Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı | İller İdaresi Genel Müdürlüğü  Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlü­ğü  Personel Genel Müdürlüğü  Teftiş Kurulu Başkanlığı  Strateji Geliştirme Başkanlığı  Kaçakçılık İstihbarat, Harekât ve Bilgi Topla­ma Dairesi Başkanlığı  Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkan­lığı  Eğitim Dairesi Başkanlığı  Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı  İç Güvenlik Stratejileri Dairesi Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü  Mahalli İdareler Genel Müdürünün görevi sona erdi.  Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı­nın, İl yatırım hizmetleri kapsamında faaliyet göstermesi hükme bağlandı.  Kapatılan ya da birleştirilen birimlerdeki per­sonel ilişkilendirilen birimlere atandı. |

|  |  |
| --- | --- |
| İÇİŞLERİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Emniyet Genel Müdürlüğü | Emniyet Genel Müdürlüğü |
| Jandarma Genel Komutanlığı | Jandarma Genel Komutanlığı |
| Sahil Güvenlik Komutanlığı | Sahil Güvenlik Komutanlığı |
| Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı | Müsteşarlık kapatıldı.  Müsteşarlıkta istihdam edilen Kamu Düzeni ve Güvenliği uzman ve uzman yardımcıları, İçişleri uzmanı ve uzman yardımcılığı kadro­larına, diğer personel ise İçişleri Bakanlığın­da durumlarına uygun kadro veya pozisyon­lara atanacak. |
| Göç İdaresi Genel Müdürlüğü | Göç İdaresi Genel Müdürlüğü |
|  | Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD)  Kapatılan Başbakanlıktan devredildi.  Başkanlıkta çalışan uzmanlar için Afet ve Acil Durum Yönetimi Denetçisi olarak atan­ma imkânı doğdu. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| KALKINMA BAKANLIĞI | BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI | SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü İktisadi sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Sosyal Sektörler ve Koordinasyon genel Müdürlüğü  Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü Dış Ekonomik İlişkiler Genel Müdürlüğü  Yatırım Programlama, İzleme ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü  Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü Hukuk Müşavirliği Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı  Kurullar Sekretaryası Dairesi Başkanlığı  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Sanayi Genel Müdürlüğü Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü  Sanayi Bölgeleri Genel Müdürlüğü Metroloji ve Standardizasyon Genel Müdürlüğü  Sanayi Ürünleri Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler  Genel Müdürlüğü  Rehberlik ve Teftiş  Başkanlığı  Strateji Geliştirme  Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Personel Dairesi Başkanlığı  Destek Hizmetleri Dairesi  Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi  Başkanlığı  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü  Ar-Ge Teşvikleri Genel Müdürlüğü  Sanayi Bölgeleri Genel Müdürlüğü  Metroloji ve Standardizasyon Genel Müdürlüğü Sanayi Ürünleri Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla ilişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü  Kalkınma Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı birleştirilerek Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı kuruldu.  Kalkınma Bakanlığındaki genel müdürler, Kalkınma Araştırmaları Merkezi Başka­nı, I. Hukuk Müşaviri, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı, Kurullar Sekretaryası Dairesi Başkanı, Basın ve Halkla İliş­kiler Müşaviri ve Özel Kalem Müdürü kadro veya göre­vinde bulunanların görevleri sona erdi.  Bilim, Sanayi ve Teknoloji Ba­kanlığında Sanayi Genel Mü­dürü ve Verimlilik Genel Mü­dürünün görevleri sona erdi. Kapatılan ya da birleştirilen birimlerdeki personel ilişki- lendirilen birimlere atandı. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| KALKINMA BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Yüksek Planlama Kurulu (YPK) | Türk Patent Enstitüsü (TPE) | Türk Patent Enstitüsü (TPE) |
| Para Kredi ve Koordinasyon Kurulu | Türk Standartları Enstitüsü (TSE) | Türk Standartları Enstitüsü (TSE) |
| Kalkınma Araştırmaları Merkezi | Küçük ve Orta Ölçekli İdareleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) | Küçük ve Orta Ölçekli İdareleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) |
| GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı | Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) | Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) |
| Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) | Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) | Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) |
| Kalkınma Ajansları | Şeker Kurumu | Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) |
|  |  | Kalkınma Ajansları |
|  |  | GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı |
|  |  | Yüksek Planlama Kurulu Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı bünyesine alındı. |
|  |  | Para Kredi ve Koordinasyon Kurulu  Cumhurbaşkanlığı Ekonomi Politikaları Kurulu bünyesine alındı. |
|  |  | Şeker Kurumu  696 sayılı Kanun Hükmünde  Kararname ile kapatıldı. |
|  |  | Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)  Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlandı. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MALİYE BAKANLIĞI | HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI | HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPSI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Başhukuk Müşavirliği ve Mu- hakemat Genel Müdürlüğü Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü  Muhasebat Genel Müdür­lüğü  Milli Emlak Genel Müdür­lüğü  Gelir Politikaları Genel Mü­dürlüğü  Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı  Avrupa Topluluğu ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Vergi Denetim Kurulu Baş­kanlığı  Bakanlık Müşavirleri Basın ve Halkla İlişkiler Mü­şavirliği  Personel Genel Müdürlüğü İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Özel Kalem Müdürlüğü | Bakan (Başbakan)  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Kamu Finansmanı Genel Müdürlüğü  Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdür­lüğü  Dış Ekonomik İlişkiler Genel Müdürlüğü  Mali Sektörle İlişkiler ve Kambiyo Genel Müdürlüğü Sigortacılık Genel Müdür­lüğü  Ekonomik Araştırmalar Ge­nel Müdürlüğü Devlet Destekleri Genel Müdürlüğü  Hazine Kontrolörleri Genel Kurulu  Sigorta Denetleme Kurulu Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Mü­şavirliği | Başhukuk Müşavirliği ve Mu- hakemat genel Müdürlüğü Muhasebat ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Gelir Düzenlemeleri Genel Müdürlüğü  Kamu Finansmanı Genel Müdürlüğü  Kamu Sermayeli Kuruluş ve İşletmeler Genel Müdürlüğü Dış Ekonomik İlişkiler Genel Müdürlüğü  Sigortacılık Genel Müdür­lüğü  Personel Genel Müdürlüğü Vergi Denetim Kurulu Baş­kanlığı  Hazine Kontrolörleri Kurulu Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı  Strateji Geliştirme Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı  Basın ve Halkla İlişkiler Mü­şavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MALİYE BAKANLIĞI | HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI | HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPSI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
|  |  | Maliye Bakanlığı bünyesinde bulunan Milli Emlak Genel Müdürlüğü, personeli ile bir­likte Çevre ve Şehircilik Ba­kanlığına bağlandı.  Hazine Müsteşarlığı teşkilatı kapatıldı ve Müsteşarlık Mali­ye Bakanlığı ile birleştirildi.  Maliye Bakanlığında ve Hazi­ne Müsteşarlığında Muhase­bat Genel Müdürü, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü, Devlet Destekleri Genel Mü­dürü, Mali Sektörle İlişkiler ve Kambiyo Genel Müdürü, Ekonomik Araştırmalar Genel Müdürü, İdari ve Mali İşler Da­iresi Başkanı, Personel Dairesi Başkanı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanı, I. Hukuk Mü­şaviri, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri kadro ve pozisyo­nundaki personelin görevleri son buldu. Kapatılan ya da birleştirilen birimlerde görev yapan personel Bakanlığın fi­ziki olarak ya da görev yönün­den ilişkilendirilen birimlerine atandı.  Defterdarlık Uzmanı ve Def­terdarlık Uzman Yardımcısı unvanlarında bulunup defter­darlık milli emlak birimleri ile malmüdürlüklerinin milli em­lak servislerinde görev yapan personel ile defterdar emrin­de denetim ve inceleme yap­mak üzere görevlendirilmiş, daha önce Milli Emlak Denet­meni ve Milli Emlak Denet­men Yardımcısı iken Defter­darlık Uzmanı ve Defterdarlık Uzman Yardımcısı kadrosuna atananlar, Çevre ve Şehircilik Bakanlığının taşra teşkilatla­rında Milli Emlak Uzmanı ve Milli Emlak Uzman Yardımcısı unvanlı kadrolara atandı. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| MALİYE BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI­NA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | HAZİNE VE MALİYE BA­KANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü |  | Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü |
| Özelleştirme İdaresi Başkanlığı |  | Özelleştirme İdaresi Başkanlığı |
| Kefalet Sandığı |  | Kefalet Sandığı |
| Devlet Malzeme Ofisi (DMO) |  | Devlet Malzeme Ofisi (DMO) |
| Kamu İhale Kurumu |  | Kamu İhale Kurumu |
| Gelir İdaresi Başkanlığı  Gelir İdaresi Başkanı Gelir İdaresi Başkan Yardım­cıları  Gelir İdaresi Bölge Başkan­lığı  Gelir Yönetimi Daire Baş­kanlığı  Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı  Uygulama ve Veri Yönetimi Daire Başkanlığı Tahsilat ve İhtilaflı İşler Daire Başkanlığı  Denetim ve Uyum Yönetimi Daire Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Mü­şavirliği  İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı  Destek Hizmetleri Daire Baş­kanlığı |  | Gelir İdaresi Başkanlığı  Gelir İdaresi Başkanı Gelir İdaresi Başkan Yardım­cıları  Gelir Yönetimi Daire Baş­kanlığı  Mükellef Hizmetleri Daire Başkanlığı  Uygulama ve Veri Yönetimi Daire Başkanlığı Tahsilat ve İhtilaflı İşler Daire Başkanlığı  Denetim ve Uyum Yönetimi  Daire Başkanlığı  Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler  Daire Başkanlığı  Strateji Geliştirme Daire  Başkanlığı  Personel Daire Başkanlığı Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı Hukuk Müşavirliği Basın ve Halkla İlişkiler Mü­şavirliği  Grup başkanlıkları kaldırıldı. Başkanlık merkez teşkilatında Devlet Gelir Uzmanı ve Dev­let Gelir Uzman Yardımcısı, taşra teşkilatında ise vergi istihbarat uzmanları, gelir uzmanları ve gelir uzman yar­dımcıları çalıştırılması hükme bağlandı.  Bunların dışında kalan uz­manlıklara son verildi. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Darphane ve Damga Mat­baası Genel Müdürlüğü | Darphane ve Damga Mat­baası Genel Müdürlüğü  Hazine Müsteşarlığına bağlı iken yeni düzenleme ile Ha­zine ve Maliye Bakanlığı bün­yesine teşkilat ve personeli ile birlikte devredildi. |
|  |  | Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)  Kalkınma Bakanlığından devredildi. |

|  |  |
| --- | --- |
| GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü Rehberlik ve Denetim Başkanlığı Spor Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı Hukuk Müşavirliği  Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Personel Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Özel Kalem Müdürlüğü Bakanlık Müşavirleri | Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü  Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü  Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler  Genel Müdürlüğü  Personel Genel Müdürlüğü  Rehberlik ve Denetim Başkanlığı  Strateji Geliştirme Başkanlığı  Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı  Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı  Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü |

|  |  |
| --- | --- |
| GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu | Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu kapatılarak görevleri Bakanlığa devredildi. Kurum hizmetleri, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü adı altında Bakanlık ana hizmet birimi haline getirildi.  Müşavir kadrolarında görev yapan personel Araştırmacı kadrolarına halen bulundukları kadro dereceleriyle atandı. Bunlardan ma­aşları, atandıkları yeni kadronun maaşından yüksek olanlara aradaki fark kapanıncaya kadar fark ödemesi yapılması kararlaştırıldı. Kadro karşılığı çalışan personelin mali ve sosyal haklarının aynı şekilde korunması hükme bağlandı. |
| Spor Genel Müdürlüğü | Spor Genel Müdürlüğü, Bakanlığa bağlı özel bütçeli tüzel kişiliğe sahip bir genel müdürlük iken Spor Hizmetleri Genel Mü­dürlüğü adıyla Bakanlık ana hizmet birimi haline getirildi.  Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürü kadrosunda görev yapan personel Gençlik ve Spor İlçe Müdürü kadrolarına atandı. Spor Genel Müdürlüğü bünyesinde Mü­şavir kadrolarında görev yapan personel Araştırmacı kadrolarına halen bulundukları kadro dereceleriyle atandı. Bunlardan ma­aşları, atandıkları yeni kadronun maaşından yüksek olanlara aradaki fark kapanıncaya kadar fark ödemesi yapılması kararlaştırıldı. • Kadro karşılığı çalışan personelin mali ve sosyal haklarının aynı şekilde ko­runması hükme bağlandı. |
| Spor Toto Teşkilat Başkanlığı | Spor Toto Teşkilat Başkanlığı |

|  |  |
| --- | --- |
| MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Bakan  Müsteşar  Müsteşar Yardımcıları Teftiş Kurulu Başkanlığı Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü Tersaneler Genel Müdürlüğü Askeri Adalet İşleri ve Kanunlar Genel Mü­dürlüğü  Askeralma Genel Müdürlüğü  Personel Genel Müdürlüğü  Bütçe ve Mali Hizmetler Genel Müdürlüğü  Lojistik Genel Müdürlüğü  Tedarik Hizmetleri Genel Müdürlüğü  Genel Plan ve Prensipler Genel Müdürlüğü  Hukuk Müşavirliği  Muhabere ve Bilgi Sistem Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı Milli Mayın Faaliyet Merkezi Dairesi Başkan­lığı  Teknik Hizmetler Dairesi Başkanlığı Özel Kalem Müdürlüğü Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği Bakanlık Müşavirleri | Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü Tersaneler Genel Müdürlüğü Askeri Adalet İşleri ve Kanunlar Genel Müdürlüğü  Askeralma Genel Müdürlüğü Personel Genel Müdürlüğü Bütçe ve Mali Hizmetler Genel Müdürlüğü Lojistik Genel Müdürlüğü Tedarik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Genel Plan ve Prensipler Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı Muhabere ve Bilgi Sistem Dairesi Başkan­lığı  Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı Milli mayın Faaliyet Merkezi Dairesi Baş­kanlığı  Teknik Hizmetler Dairesi Başkanlığı  Hukuk Müşavirliği  Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği  Özel Kalem Müdürlüğü  Diğer komutanlıklar |
| MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞINA BAĞLI, İLGİLİ KURUM VE KURULUŞLAR | |
| ESKİ TEŞKİLAT YAPISI | YENİ TEŞKİLAT YAPISI VE DEĞİŞİKLİKLER |
| Harita Genel Müdürlüğü | Harita Genel Müdürlüğü |
| İlaç Fabrikası Komutanlığı | İlaç Fabrikası Komutanlığı |
| Savunma Sanayii Müsteşarlığı | Savunma Sanayii Müsteşarlığı, 2017 yılında Cumhurbaşkanlığına bağlandı, 703 sayılı kHK ile de Savunma Sanayii Başkanlığı oldu. |
| Makine ve Kimya Endüstrisi Genel Müdür­lüğü | Makine ve Kimya Endüstrisi Genel Müdür­lüğü |
| TUSAŞ | TUSAŞ |
| Kara Kuvvetleri Komutanlığı | Kara Kuvvetleri Komutanlığı |
| Deniz Kuvvetleri Komutanlığı | Deniz Kuvvetleri Komutanlığı |
| Hava Kuvvetleri Komutanlığı | Hava Kuvvetleri Komutanlığı |

**BİRLEŞTİRİLEN, KAPATILAN YA DA HİZMET KOLU DEĞİŞTİRİLEN KURUMLAR**

* Cumhurbaşkanlığı bünyesine alınarak sendikal örgütlenme hakları en­gellenen çalışanların sendikalara üye olabilmelerinin sağlanması.
* Birleştirilen ya da kapatılan kurumlarda görev yapan personelin uğ­radıkları hak kayıplarının giderilerek, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, farklı uygulamaların adil bir şekilde yeknesak bir hale getirilmesi.
* Hizmet kolu değiştirilen kurum ve kuruluşlarda görev yapan persone­lin hangi hizmet koluna dahil olacaklarının bir an önce belirlenmesi ve hak kayıplarının önüne geçilmesi.
* Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılması kararından vazgeçilerek, kurumun bilgi, birikim ve tecrübeleri ve yürütmekte olduğu önemli görevler de göz önünde bulundurularak yeniden bir statüye kavuştu­rulması.

**MALİ HAKLAR**

* Konfederasyonumuz talepleri doğrultusundadır.

**ZAM, TAZMİNAT, İZİN VE SOSYAL HAKLAR İLE İLGİLİ GENEL TA­LEPLER**

* Kamu görevlileri ve KİT personeli ile sözleşmeli personelin gelir ver­gisi kesintilerinden dolayı yaşadığı adaletsizliğin ve mağduriyetin gi­derilmesi adına 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi'nden muaf tutulmasının sağlanması, diğer sözleşmeli persone­lin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılması.
* Personele ödenen döner sermaye, ek ders ve fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmesi.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Tahakkuk eden Gelir Vergisi (Ocak 2018) | Tahakkuk eden Gelir Vergisi (Aralık 2018) | Gelir Vergisi Artışı Nedeniyle Maaşında Yaşanan Aylık Düşüş |
| Doktor (1/4) | 515,20 TL | 1007,59 TL | 492,39 TL |
| Mühendis (1/4) | 266,16 TL | 385,57 TL | 119,41 TL |
| Sözleşmeli mühendis | 819,0 TL | 1601,72 TL | 782,72 TL |
| Öğretmen (1/4) | 265,35 TL | 432,04 TL | 166,69 TL |
| Sözleşmeli öğretmen | 819,0 TL | 1201,3 TL | 382,3 TL |
| Hemşire, Ebe, Sağlık Memuru (1/3) | 398,62 TL | 577,47 TL | 178,85 TL |
| Şube müdürü (3/2) | 240,15 TL | 347,90 TL | 107,75 TL |
| Memur (3/2) | 237,05 TL | 343,40 TL | 106,35 TL |
| Hizmetli (9/2) | 217,15 TL | 314,57 TL | 97,42 TL |

* Tüm kamu çalışanlarına yoksulluk sınırının üzerinde ücret ve refah payı verilmesi.
* Çalışanlara ödenen ek ödeme vb. tüm ücretlerinin emekli keseneğine tabi tutulması.
* Tüm çalışanlara Emeklilerde olduğu gibi, yılda iki defa dini bayramlar­da Bayram ikramiyesi ödenmesi
* Kamu görevlilerinin ek ödeme oranlarının artırılması ve ek ödemeler­deki adaletsizliğin giderilmesi.
* Ek gösterge uygulamasının Türkiye Kamu-Sen'in talepleri doğrultu­sunda yeniden düzenlenerek, adil bir sistem oluşturulması
* Fazla mesai yaptırılan tüm personele fazla mesai ücreti ödenmesi.
* Çalışanlara (Şef, VHKİ, bilgisayar işletmeni, şoför, yardımcı hizmetli, bekçi, güvenlik görevlisi, veznedar, icra memuru, ilçe müdürü, müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü vb.) ödenen tazminat oranlarının, di­ğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışanlara ödenen özel hizmet tazmi­nat oranlarına yükseltilerek eşitlenmesi.
* Yönetim hizmetleri gurubunda yer alan şefler ve raportörlerin ek öde­me oranlarının arttırılması.
* Fazla çalışma ücretinin, ayrım yapılmaksızın tüm çalışanlara aylık net ücretin normal çalışma saatine bölünmesiyle bulunacak tutar üzerin­den ödenmesi, hafta sonları ve resmi tatillerde çalışılması durumunda bu tutarın %50 artırılarak ödenmesi.
* 657 Sayılı Yasanın 108. Maddesi gereğince aylıksız izne ayrılan per­sonelin (doğum, askerlik) sosyal güvenlik primlerinin kurumları ta­rafından ödenmesine devam edilmesi söz konusu personele izinleri süresince maaşlarının Wü oranında destek ödemesi yapılması ayrıca geçmiş dönemlerde bu şekilde prim borcu olanların aylıksız izin döne­mindeki prim tutarından hesaplanarak ödenmesi.
* Kamu çalışanlarına uluslararası normlarda grev hakkının tanınması, ör­gütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması.
* 657 Sayılı DMK'nin 4/B maddesi, 3289 sayılı kanun, idari hizmet söz­leşmesi, vekil gibi adlar altında güvencesiz sözleşmeli olarak çalıştırı­lan personelin kadroya geçirilmesi.
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/A, 4/B maddesi uyarınca istihdam edilen personele izin haklarının ayrım yapılmaksızın uygulan­ması.
* 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne ge­çen personelin diploma ile hak ettikleri unvanlara atamalarının yapıl­ması ve ücretlerinin öğrenim durumuna göre ödenmesi.
* 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne ge­çen personelin ek ödeme adaletsizliğinin giderilerek emsalleri kamu görevlileriyle eşitlenmesi.
* 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne ge­çen personelin maaşlarının emsali kadrolarla eşitlenerek artırılması.
* 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne ge­çen personelin resen emekli olacaklarına dair hükmün kaldırılması.
* 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile uzmanlar arasında oluştu­rulan kariyer uzmanlığı, merkez-taşra uzmanları farklılıkların giderile­rek, aynı unvanlı personelin özlük haklarının eşitlenmesi.
* Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının tüm kadrolar için belirli aralıklarla yapılmasının zorunlu hale getirilmesi.
* Görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalara getirilen sözlü sınav şartının kaldırılması.
* 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile fazla çalışma için getirilen sınırlandırmanın kaldırılması.
* Kamu çalışanlarının kadro ve unvanlar itibariyle görev tanımlarının ye­niden yapılması, kadro durumuna bakılmaksızın tahsil durumuna göre ilerleyebilecekleri dereceye kadar gidebilmelerinin sağlanması.
* Kamu hizmetlerinin vatandaşa sağlıklı ve süratli sunulabilmesi için per­sonel açığı bulunan kurumlara yeni kadrolar tahsis edilmesi.
* Unvanlı kadrolara yapılacak atamalarda bu hususta gerekli bilgi biri­kimi ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim kurum personeline öncelik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapı­lacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsa­mında yapılması.
* Kurumların uzman ihtiyacının öncelikle özel sınavla kurum içinden kar­şılanması.
* 2828 sayılı kanunun uygulanmasında yaşanan aksaklıkların giderilme­si.
* Emeklilik yaşı dikkate alınarak kurumların görevde yükselme ve unvan değişikliği, mesleki eğitim kurs sınavlarında yaş sınırı uygulamasının kaldırılması.
* Kamuda vekalet uygulaması yerine asaleten atama yapılması, zorun­lu hallerde yapılan vekâleten atamalarda liyakat ve kariyer ilkelerine uyulması.
* Yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin (teknisyen yardımcısı, aşçı, bekçi, terzi, kaloriferci vb. ) belirlenecek kriterler çerçevesinde sınavsız olarak GİH/Teknik Hizmetler sınıfına atanması.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında genel idari hizmetler sınıfında çalışan ve talep eden tüm memurlara sınavsız olarak Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosu verilmesi.
* 2182 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 458 Sayılı Kanun Hükmün­de Kararname, 5289 Sayılı Kanun ve 3. Dönem Toplu Sözleşme 28. Maddesine göre 1 derece uygulamasından faydalanamayan tüm per­sonele bu uygulamanın verilerek sürekli hale getirilmesi.
* Kamu çalışanlarının mevcut yıllık izinlerinin iş günü olarak düzenlen­mesi.
* Tayin ve atamalarda aile birliğinin sağlanmasının temel alınması, eş durumu, sağlık ve öğrenim özrünün önündeki engellerin kaldırılması
* Denetim, yoklama, icra, nöbetçi memur ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek, harcırah ve güvenliklerine ilişkin ak­saklıkların giderilmesi.
* Çalışanlara ( Şef, V.H.K.İ, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, veznedar, müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü, vb. ) ödenen özel hizmet tazminat oranlarının diğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışan­lara ödenen tazminat oranlarına yükseltilmesi ile iş güçlüğü, iş riski ve mali sorumluluk tazminat oranlarının artırılması.
* Sözleşmeli personelin yeşil pasaport imkânından faydalandırılması.
* 4/B'li çalışan personelin yıllık izinlerinin bir sonraki yıla devredilmesi­nin sağlanması.
* Kamu çalışanlarının (devredilen), Sosyal Sigortalar ve BAğ-KUR Ka­nunlarına tabi çalışılan hizmet sürelerinin derece ve kademe aylıkların­da değerlendirilmesi.
* Milli ve Dini Bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla verilen ida­ri izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşlarında çalışılmaktadır. "İdari izin" günlerinde çalışan bu personele mesai ücreti ödenmesi ya da diğer günlerde izin verilmesi.
* 657 Sayılı Kanunun 105 inci Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa sü­reli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
* 2489 Sayılı Kefalet Kanununun kaldırılarak yapılan kesintilerin durdu­rulması ve bugüne kadar yapılan kesintilerin günün şartlarına göre ne- malandırılarak hak sahiplerine ödenmesi.
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. Maddesindeki "... Has­talık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelere isa­bet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir" ibaresindeki 7 günlük süre sınırının yükseltilmesi.
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 72. Maddesi gereğince mec­buri olarak kalkınmada l.derecede öncelikli yörelere görevlendirilen personele iki yılda bir kademe verilmektedir. Mecburi görevlendirme­ye tabi olmayan eşin de bu yörede çalışması halinde bu haktan fay­dalandırılması.
* Çalışanları ilgilendiren her türlü düzenlemede, Toplu Sözleşme Gö­rüşmelerine katılan Konfederasyon ile aynı şekilde hizmet kolundaki sendikaların görüşünün alınması.
* 657 Sayılı DMK'nın 102. Maddesi gereğince verilen yol izinlerinin tüm personele verilmesi.
* Teknik hizmetler sınıfındaki personel için bu sınıfta şeflik ve müdürlük kadrolarının ihdas edilmesi.
* Çalışma standartlarının belirlenmesi, iş yükünün eşit hale getirilmesi ve personel ihtiyacı olan birimlerde bu ihtiyacın giderilmesi.
* Personelin görev tanımlarının tam ve anlaşılır bir şekilde yapılarak, ta­nımlanmış görev dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi. Mevzuat­taki "Görevi dışında amirin vereceği diğer işler" ibaresinin "görevi ile ilgili amirin vereceği diğer işler" şeklinde değiştirilmesi.
* Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması.
* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. Maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmesi.
* Bilgisayar Programcısı kadrosunda çalışanlara teknik kadro verilmesi.
* Kurumların etik komisyonunda sendika temsilcisinin de bulundurul­ması yönünde düzenleme yapılması.
* İstisnai kadrolara atananların belli bir süre, ilgili kurumlarda ve görev­lerinde hizmette bulunmadan başka bir kurum ve göreve geçemeye­ceğine dair 657 Sayılı Kanuna hüküm eklenmesi.
* Uzman çavuşluktan memurluğa geçen personelin resen emekli edil­mesi uygulamasına son verilmesi.
* Hizmetin gereği olarak görevlendirilen personele verilen toplu taşı­ma kartlarının, belediyenin hizmet verdiği raylı sistem, deniz ulaşım araçları dâhil tüm toplu taşıma araçlarında geçerli olması için gerekli çalışmanın yapılması.
* Adalet Bakanlığında şef kadrosunda görev yapanlara verilen özel hiz­met tazminat oranının eşit işe eşit ücret kriterlerine göre diğer tüm bakanlıklarda şef kadrosunda görev yapanlara da verilmesi.
* Taşınır Kayıt Kontrol Yetkililerine ödenen mali sorumluluk tazminatının artırılması.
* 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu Geçici 15 inci maddesinde şehit yakınlarının atama işlemlerine ilişkin düzenlemeyle ilgili mağduriyetle­rin giderilmesi.
* Kamuda çalışan avukatlara Avukatlık Kanununun 164 üncü Maddesi­nin son fıkrası hükmü gereğince ödenen vekâlet ücretinin tamamının ödenmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi.
* Kurum tabipliklerinde görev yapan hekimler ve diğer sağlık persone­linin özlük haklarının Sağlık Bakanlığı kadrosunda görev yapan perso­nelle eşitlenmesi.
* Türk Silahlı Kuvvetlerine tabi personelin ( uzman erbaş, uzman jandar­ma vb.) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir göreve atan­maları halinde, hak etmiş oldukları derece ve kademe ilerlemesinin uygulanmasında uygulama birliği sağlanması.
* Kamu görevlilerine Uzlaştırma Kurulu'nun daha önce verdiği kararlara uygun olarak giyim, kira, evlenme, ulaşım, doğum, ölüm ve eğitim yardımı ödenmesi.
* Yiyecek yardımı yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek yemek hizme­tinden faydalanamayan kamu çalışanlarına yemek ücretinin nakdi ola­rak ödenmesi.
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında yaşanan lojman, servis, kreş, vb. so­runların çözüme kavuşturulması, bu hizmetlerin verilmesinde uygula­ma birliği sağlanması, sıra tahsisli lojman sayısının arttırılması ayrıca bu hizmetlerin verilemediği yerlerde bedellerinin çalışanlara ödenmesi.
* Çocukları lise ve üniversitede okuyan kamu çalışanlarına eğitim des­teği sağlanması.
* Kamu çalışanları yoğun iş temposu ve yaşam koşullarından dolayı psi­kolojik olarak sıkıntılar yaşamaktadır. Kamuda verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına bütün kurum tabipliklerinde psikolo­jik destek verecek uzmanlar görevlendirilmesi.
* Tüm kamu hizmet araçlarının KASKO kapsamına alınması.
* Kurumsal kapasiteyi geliştirecek, mesleki bilgi ve beceriyi arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve bu eği­timlerden tüm personelin faydalandırılması.
* Kurumların eğitim ve sosyal tesislerinden tüm personelin, herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın yararlandırılması.
* Çalışanlarla ilgili şikâyet dilekçeleri üzerine yapılan işlemlerde 3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanuna titizlikle uyulması.
* Personele verilen giyim yardımlarının bedelinin ve kalitesinin günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi ve ihale komisyonlarında Sendika temsilcisinin bulundurulması.
* Koruma ve Güvenlik Görevlilerine, Koruma Amirliği ve Koruma Şeflik kadrosunun verilmesi.
* Koruma ve Güvenlik Görevlilerine taşımalı silah ruhsatı verilmesi.
* Güvenlik amacına yönelik hizmet binalarında kurulan kamera izleme sisteminin, Başbakanlığın 2010/2 nolu Genelgesinde belirtildiği gibi çalışma ortamlarını kapsama alanına almaması için gerekli hassasiye­tin gösterilmesi.
* Daha önceki toplu sözleşme görüşmelerinde karar altına alınan hizmet kolumuza ilişkin konuların aynı şekilde uygulanmaya devam edilmesi.
* Başta il müdürleri, il müdür yardımcısı ve merkez müdürleri olmak üze­re kurumlarda yönetici düzeyinde görev yapanların empati, insan hak­ları ve sendikal haklar konusunda hizmet içi eğitime tabi tutulmaları.
* Engelli personelin özürlerine uygun işlerde çalıştırılması, engellilikleri- ni artıracak ve ek engel getirecek işlerde çalıştırılmaması.
* Çalışma ortamı ve fiziki mekânların engelli personelin rahat çalışabile­ceği standartlara uygun hale getirilmesi.
* Engelliler için lojman tahsisinde pozitif ayrımcılık yapılması.
* Engellilerin servis imkânından rahatça yararlanabilmesi için servis araçlarında gerekli düzenlemelerin yapılması.
* Personele, engelli aile bireyinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanması.
* Spor müsabakalarına sporcu olarak katılmak isteyen engelli personel için prosedürlerin asgariye indirilmesi ve teşvik edilmesi.
* 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortasıyla getirilen te­davi giderleri katılım payının kaldırılması.
* 18 yaşını dolduran çocukların öğrenimlerine devam edememeleri durumunda ödemek zorunda kaldıkları Genel Sağlık Sigortası Primi uygulamasına son verilmesi, tedavi yardımından faydalanmadaki yaş sınırının yükseltilmesi.
* Kamuda özelleştirme ve hizmet alımından vazgeçilmesi.
* Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması, bu konuda oluşturulacak komisyonlarda sendika temsilcisinin de bulundurulması ve çalışanlara konuya ilişkin bilgilen­dirme eğitimleri verilmesi ve eğitimlerde sendika temsilcilerinin de bulundurulması.
* Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması.
* Kurum personelini ilgilendiren toplantılarda ve kurullarda, kurumu il­gilendiren herhangi bir etkinlik (Örneğin; 9 Mayıs Avrupa Günü, STK Etkinlikleri, Vergi Haftası, Sigorta Haftası gibi) programlarında sendika temsilcilerinin de yer alması.

**\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Ta­lepler haricinde, kurumsal taleplerimiz ayrıca aşağıdadır. HİZMET KOLUMUZDAKİ KURUMLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak dü­zenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturul­ması.
* Son çıkan kanuna göre; Gelir uzmanlığı özel sınavlarına müracaatta, mevcut personel için aranan KPSS şartı ve uzmanlık sınavlarına giriş­lerdeki sınırlamaların kaldırılarak sürekli hale getirilmesi.
* Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye gelir uzmanlarının da dâhil edilerek, merkez taşra ayrı­mına son verilmesi.
* Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerine kıstas getirilerek, boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından du­yurulması ve tayinlerde gerekli kolaylığın sağlanması
* Denetim, yoklama, icra, tahsildarlık ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların gide­rilmesi.
* Başkanlık tarafından yapılan özel sınavlarla Gelir Uzmanlığına atanan personelin, uzmanlıkta geçen sürelerinin yeterliliğe sayılması.
* Aynı iş yerinde aynı işi yapan çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliği­nin giderilmesi.
* Gelir İdaresi Başkanlığı merkez personeline sunulan servis hizmetinin taşra teşkilatı çalışanlarına da verilmesi, hizmet verilmeyen yerlerde bedelinin ödenmesi.
* Görevleri gereği gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiple­rine ödenmesi, para ve para ile ifade edilebilen değerler ile emanetle­rin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm mali işlemlerin kayıtlarının yapılması işleri ile fiilen uğraşan personelin mali sorumluluk zammı oranlarının artırılması.
* Gelir Uzmanlarına ve Müdür Yardımcılarına, belirlenecek kriterlere göre vergi inceleme yetkisi verilmesi.
* 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemeden faydalanamayan personelin özlük haklarının iyileştirilmesi.
* Çalışanlara, Vergi Haftasında ikramiye ödenmesi.
* 666 Sayılı KHK gereğince 31.12.2012 tarihinde sona eren fazla ça­lışma uygulamasına devam edilmesi ve fazla çalışma ücretinin ayrım yapılmaksızın tüm çalışanlara eşit oran ve miktar üzerinden verilmesi.
* Gelir Uzmanlığından, Devlet Gelir Uzmanlığına sınavla geçiş hakkı ve­rilmesi.

**ADALET BAKANLIĞI HÂKİMLER VE SAVCILAR KURULU DANIŞTAY YARGITAY SAYIŞTAY**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak Adalet personeli için Adalet Hizmetleri Sınıfının oluşturul­ması.
* Adalet çalışanlarının iş yükünün hafifletilmesi için personel eksikliğinin giderilmesi.
* Adalet çalışanlarının özlük hakları, ek gösterge, fiili hizmet zammı gibi taleplerinin Strateji Belgesine eklenmesi.
* Adalet Bakanlığı bünyesinde Görevde Yükselme Sınavlarının kaldırıl­ması çalışmalarından vazgeçilmesi, Yazı İşleri Müdürlerinin Bakanlık bünyesinde görev yapan çalışanlar arasından yapılacak sınavla belir­lenmesi.
* Çalışanların yargılanma açısından 4483 Sayılı Kanun Hükümlerine tabi tutulması.
* 2802 Sayılı Kanunun 54. Maddesinin son fıkrasıyla 2006 yılında kaldırı­lan, nöbet (suçüstü) ücretinin yeniden verilmesi, ücretin ödenmemesi halinde izin kullandırılması.
* Aynı hizmet sınıfında yer alan çalışanların özel hizmet tazminat oranla­rının hiyerarşik yapıya uygun olarak düzenlenmesi.
* Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile yüksek yargı organlarının tüm personeline, Hâkim ve Savcılarda olduğu gibi brüt maaşlarının %10'u tutarında yargı ödeneği ödenmesi.
* Adli Emanet Memurluğu kadrolarında çalışanların Görevde Yükselme Sınavına girebilmelerinin önünün açılması, mali ve özlük haklarının iyi­leştirilmesi, personele koruyucu gıda ve kıyafet takviyesinin yapılması.
* Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapı­lan düzenlemeyle yazı işleri ve idari işler müdürleri için getirilen rotas­yon uygulamasının kaldırılması.
* Adalet Bakanlığı Merkez teşkilatına da Taşra Teşkilatına ödenen Ada­let Hizmetleri Tazminatının aynı oranda ödenmesi.
* Personel eksikliğinin giderilerek, yardımcı hizmetler kadrosundaki tüm personelin hiçbir işleme tabi tutulmaksızın genel idari hizmetler sınıfı­na geçmesinin sağlanması.
* Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında personel müdürlükleri ihdas edile­rek personelin özlük, nakil, izin, vb. işlemlerin bu müdürlüklerce yürü­tülmesinin sağlanması.
* Personel tayinleri ile ilgili oluşturulan komisyonlara sendika temsilcile­rinin katılımının sağlanması.
* Adliyelerde otoparklarla ilgili sıkıntıların giderilmesi.
* Nöbet tutan memurların, görevlerini gereği gibi yapabilmesi için Nöbetçi Memurların Görev ve Sorumlulukları İle Çalışma Şekillerini Gösterir Yönetmelik'in 14. maddesinde belirlenen çalışma şartlarının temin edilmesi.
* Teknik ofiste görevlendirilen personele durumlarına uygun bilgisayar işletmeni ve uzmanlık kadrolarının verilmesi.
* 666 Sayılı KHK ile ihdası öngörülen Adalet Uzmanlığı ve yeni oluşturu­lacak Adli Hizmet Uzmanlığı kadrolarına açılacak özel sınavlarla kurum personelinin atanması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması.
* Adliyelerde çalışan personel günlük yaşantımızdaki tüm olumsuzlukla­ra her gün tanıklık etmekte, bunların mağdur ve sanıklarıyla muhatap olmaktadır. Bu da çalışanları ruh ve beden sağlığı yönünden olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle adalet çalışanları için fiili hizmet zammı getirilmesi ayrıca personele kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eği­timler ile psikolojik destek verilmesi.
* Adalet Bakanlığı ve bağlı kuruluşlardaki 4688 Sayılı Kanuna göre sen­dika üyesi olamayacakların önündeki engellerin kaldırılması.
* İcra Müdürlüğü ve Müdür Yardımcılığı sınavına müracaat şartları ara­sında yaş sınırının Adalet çalışanları için aranmaması ve Adalet Meslek Yüksek Okulu ve Hukuk Fakültesi mezunları dışında ki diğer öğrenim alanlarından mezun olan personele de bu sınavlara girme hakkı veril­mesi.
* Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından du­yurulması.
* Ulaşım ödeneğinin tüm çalışanlara ödenmesi.
* Adalet Bakanlığı'nda fazla mesai yapan tüm personele ücretinin kısıt­lama olmadan ödenmesi.
* Koruma ve Güvenlik görevlilerine taşımalı silah ruhsatı verilmesi.

**İÇİŞLERİ BAKANLIĞI GÖÇ İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ NÜFUS VE VATANDAŞLIK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* İçişleri Uzmanlığı kadroları için kurum içi özel sınav açılarak bu sınava Bakanlık merkez ve taşra personelinin de katılabilmesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması.
* İl/İlçe Nüfus Müdürlüklerinde müdür yardımcısı kadrosu ihdas edil­mesi.
* Merkez ve taşra teşkilatında görev yapan il, ilçe ve şube müdürlerinin ek göstergelerinin diğer Bakanlıkların il, ilçe ve şube müdürlerinin ek göstergeleri seviyesine yükseltilmesi.
* Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından du­yurulması.
* Seçim dönemlerinde valilik, kaymakamlık ve nüfus müdürlükleri de hizmet vermektedir. Bu çalışmalarının karşılığı olarak seçimlerde gö­revlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın bu çalışanlara da ödenmesi.
* İlçelere yeteri kadar şef ve memur kadrosu tahsis edilmesi.
* Bakanlık Merkez ve Taşra teşkilatlarında ihtiyaca göre teknik müdürlük kadrosu ihdas edilmesi.
* Nüfus müdürlüklerinde vatandaşla doğrudan muhatap olan persone­lin kamu hizmetini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için gerek­li güvenlik önlemlerinin alınması.
* Nüfus Müdürlüklerinde fazla mesai ücretlerinde yapılan kısıtlamanın kaldırılması ve eski yönetmelik hükümlerindeki uygulamanın devam ettirilerek 5 katı olarak ödenmesi.
* Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nde personel eksikliğinin giderilmesi.
* Göç İdaresi'nde fiili olarak fazla mesai yapan tüm personele fazla me­sai ücreti ödenmesi.
* Vardiyalı hizmetin verildiği 112 Acil Çağrı Merkezlerinde özellikle res­mi tatil ve bayram günlerinde çalışılan günlerin karşılığında fazla me­sai ücretinin ödenmesi.
* 112 Acil Çağrı Merkezi çalışanlarının radyasyonlu ortamda çalışmaları nedeniyle, çeşitli meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sebeple 112 çalışanlarına da yıpranma hakkı verilmesi.
* 112 çağrı merkezlerinde çalışan personele yemek hizmetinin verilme­si, verilemeyen yerlerde bedelinin çalışanlara ödenmesi.

**SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 666 sayılı KHK ile kaldırılan ilave ek ödemelerin yeniden ödenmesi.
* 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan 5502 Sayılı Kanunun 28. Maddesinin yeniden düzenlenerek yılda iki kez ödenen ikramiyelerin ödenmesine devam edilmesi.
* 5502 Sayılı Kanunda yapılacak değişiklikle Sosyal Sigorta Prim İncele­me Uzmanlığı ve Genel Sağlık Sigortası Uygulama Uzmanlığı kadroları ihdas edilmesi, bu kadrolara özel sınavla kurum içinden atama yapıl­ması.
* Fatura İnceleme Komisyonlarında sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personele ödenen ilave ek ödemenin fiilen çalışan diğer personele de ödenmesi.
* Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüklerine görevlendirmelerde, çalışan­lardan öncelikle istekli olanların görevlendirilmesi, bu görevlendirme­lerde ikamet adreslerinin dikkate alınması.
* Başta İcra Memurları ve diğer personeller olmak üzere personelin bulunduğu kadrolar göz önünde tutularak görev tanımları yapılması, yapılan tanıma uygun görevlerde çalıştırılması, kadro ve unvanları dı­şındaki işlerde görevlendirilmemesi.
* V.H.K.İ kadro ihtiyacını karşılayacak kadar kadro ihdas edilmesi.
* Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeline Giyecek Yardımları Hakkındaki Yönetmelik hükümlerine göre gerek 1 sayılı cetvel gerekse 2 sayılı cet­vellerde açıkça izah edilen kadro unvanları ve hizmet sınıfları itibariyle giyecek yardımlarının aksatılmadan yapılması.
* SGK'da görev yapan icra memurlarının, Adalet Bakanlığı'nda görev yapan icra memurları gibi özel hizmet tazminatlarının yükseltilmesi.
* Hizmetlerin verimli olabilmesi, kayıt dışının önlenmesi için Sosyal Gü­venlik Denetmenleri ve Denetmen Yardımcılarının Merkez teşkilatında yeni kurulacak bir Daire Başkanlığına bağlanması.

**HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak dü­zenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturul­ması.
* Uzmanlık kadrolarının kurum içi sınavla karşılanması ve sınavların sü­rekli hale getirilmesi.
* Maliye Bakanlığına bağlı birimlerde açılacak görevde yükselme ve özel sınavlara tüm personelin birim farkı gözetilmeksizin katılabilme­sinin sağlanması.
* Aynı işyerinde aynı işi yapan çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi.
* Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında çalışan tüm defterdarlık uz­manlarının kariyer uzman olarak değerlendirilmesi ve uzmanlıklarda merkez taşra ayrımına son verilmesi.
* Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yapılan özel sınavlarla Defter­darlık Uzmanlığına atanan personelin, uzmanlıkta geçen sürelerinin yeterliliğe sayılması.
* Teknisyen yardımcısı, yardımcı hizmetliler sınıfı ve diğer unvanlarda çalışan tüm personel için görevde yükselme ve unvan değişikliği sına­vının açılması.
* Başhukuk Müşavirliği ve Muhakemat Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan (avukatlık hizmeti dışında) personelin 659 ve 666 sayılı KHK ile kaldırılan vekalet ücretlerinin yeniden ödenmesi.
* 666 Sayılı KHK gereğince 31.12.2012 tarihinde kaldırılan fazla çalışma uygulamasına devam edilmesi ve fazla çalışma ücretinden birim ayrı­mı yapılmadan tüm çalışan personelin faydalandırılması.
* Muhasebe yetkilisi sertifika eğitimine unvan gözetmeksizin şartları uyan tüm personelin katılımının sağlanması.
* Mesleki eğitim kursuna katılan personele sınavlara girişteki yaş şartı­nın kaldırılması.
* Raportörlerin özel hizmet tazminat oranlarının Şeflere ödendiği oran­da ödenmesi.
* Bakanlık merkez teşkilatında olduğu gibi taşra teşkilatında görev ya­pan personele de servis hizmetinin sağlanması, servis imkanı olmayan yerlerde ücretinin ödenmesi.
* Hazine Müsteşarlığından geçen personelden lisans mezunu olanların kurum içi sınavla uzmanlığa alınması.

**TİCARET BAKANLIĞI**

Ekonomi Bakanlığı ile Gümrük ve Ticaret Bakanlığı 9 Temmuz 2018 tarihli ve 703 sayılı KHK ile birleştirilerek Ticaret Bakanlığı kurulmuştur. Mülga iki bakanlık çalışanları Ticaret Bakanlığı çatısı altında birleştirilmiştir. Ancak, söz konusu personelin özlük hakları saklı tutulduğundan sorunları farklı ele alın­maktadır.

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Diğer kamu idarelerinde mesai saati dışındaki fazla çalışmalar ayda 100 saati geçmemesine karşın, 2009/15481 sayılı BKK' nın 122/3 maddesi ile bu sürenin gümrük çalışanları için haftada 63 saate kadar (bayram tatili hariç) çıkabileceği hüküm altına alınmıştır. Taşra teşkila­tında özellikle kara hudut kapılarında gümrük muhafaza memurları ve kısmen de muayene memurları ile diğer personel, çoğu zaman 24/24 ya da 12/12 çalışma düzeni ile çalışmaktadır. Bu çalışma sisteminden vazgeçilmesi, çalışanlara Uluslararası Çalışma Örgütü ve 657 sayılı Ya­sanın öngördüğü prensiplere uygun olarak, özlük hakları korunarak adil çalışma şartlarının oluşturulması.
* 4458 Sayılı Kanunun 221 nci Maddesi kapsamında personele fazla ça­lışma ücreti ödenmesinde tavan katsayısı (EK 5000) uygulamasından tüm personelin yararlandırılması.
* Özellikle kara hudut kapılarında ve sınır kapılarında fazla mesai yapan çalışanlara ek 5000 kadar fazla çalışma ücretinin ödenmesi.
* Gümrük Muayene Memurlarının A grubu kadrolara dahil edilmesi.
* Kurumun ihtiyacı olan uzman ve muayene memuru gibi kadrolarının öncelikle tecrübe ve birikim sahibi olan kurum personellerinden kar­şılanması.
* Kaptan, Gemici, Makinist gibi unvanlarda görev yapan personele gö­revleri esnasında kendi can güvenliği ve caydırıcılık açısından silah ve­rilmesi.
* "Refakat Görevlendirmelerine" şoför, yardımcı hizmetliler ve teknis­yen yardımcısı gibi destek hizmetlerindeki personelin de görevlendi­rilmesi.
* Görevleri gereği gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiple­rine ödenmesi, para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetle­rin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm malî işlemlerin kayıtlarının yapılması ile fiilen uğraşan personelin mali sorumluluk zammı oranlarının arttırılması.
* Yeni ihdas edilen Gümrük ve Ticaret Denetmenliğine, Gümrük ve Mu­hafaza ayrımı yapılmaksızın tüm personelin yapılacak özel sınavla ge­çişlerinin sağlanması.
* Özellikle kaçakçılığa teşebbüsün olduğu ve mükelleflerle ihtilafın çok yaşandığı gümrük kapılarındaki personelin, gerek işyerinde gerekse özel hayatındaki güvenliğini sağlayacak tedbirlerin alınması ve tüm sınır kapılarında görev yapan personelin can güvenliklerinin sağlan­ması.
* Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ve İl Müdürlüklerinde görev yapan per­sonelin, anonim şirketlerin genel kurullarında Bakanlık temsilcisi ola­rak görevlendirilmelerini teminen eğitim ve sınav açılması, temsilci ihtiyacının Kurum içinden karşılanması.
* Gümrük ve Ticaret Uzmanlığı için kurum çalışanlarına özel sınav açıl­ması yönünde yasal düzenleme yapılarak, sınavın sürekli hale getiril­mesi.
* Avukat, istatistikçi, kimyager, eğitim uzmanı gibi kadrolara yapılan açıktan atamalarda öncelik hakkının şartları taşıyan kurum personeline tanınması.
* Deniz araçlarında çalışan personele iaşe bedeli ödenmesi yönünde düzenleme yapılması.
* TASİŞ satış mağazalarında çalışanlara yemek verilmesi yönünde dü­zenleme yapılması.
* Aday memurlukta geçen sürenin tamamının, bu sürenin geçtiği böl­genin hizmetinden sayılması.
* Merkezde görev yapan İdari ve Teknik personelin de yurtdışı Ticari Müşavirliklerde sürekli görevle görevlendirilmesi.
* Ticaret Bakanlığı idari personelin Ticaret Uzmanı kadrolarına atana­bilmesi için belirlenecek kriterlere göre kurum içinden geçiş imkânı sağlanması.
* Ürün Denetmenlerinin unvanlarının Ticaret Denetmeni olarak değiş­tirilmesi.

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Gençlik Hizmetleri, Spor İlçe Müdürlüğü ve Gençlik Merkezi Müdürlü­ğü dâhil olmak üzere bu kadrolara yapılacak atamalarda gerekli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim Kurum personeline ön­celik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kap­samında yapılması.
* Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarına takım sporlarında ödenen üc­retin müsabaka başına ödenmesi, ferdi sporlardaki ödenen ücretin arttırılması.
* Yurt içi ve yurt dışı görevlendirmelerin objektif kriterlere bağlanarak personele duyurulması.
* Spor uzmanları, antrenörlerin ve diğer personelin giyim yardımları ya da ücretlerinin zamanında verilmesi.
* Spor müsabakaları, milli bayram ve özel günlerde stat ve kapalı salon­larda görevlendirilen çalışanlara, çalışmalarının karşılığının %50 artırı­larak ücret olarak ödenmesi.
* Takım ve ferdi sporlardaki ödenen seans ve maç ücretlerinin saat ücreti olarak ödenmesi, hafta sonları da bu ücretin %50 artırılarak ödenmesi.
* 638 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin geçici 13. Maddesi ile 2015 yılında Bakanlık ve bağlı kuruluşlardaki idari personelin görevlerine son veril­miş ve bu personel araştırmacı kadrosuna atanmıştır. Anayasa Mahke­mesinin 02.11.2016 tarihli ve E.2015/61 sayılı iptal kararı gereğince araştırmacı kadrosuna atanan personelin kayıplarının giderilmesi.
* Antrenörlerin kendi branşı dışında çalıştırılmaması.
* Yüzme havuzları, gübreleme vb. şekilde kimyasal maddelerle çalışan personelin zarar görmemesi için gerekli ekipman ve teçhizatın temini ile bu personelin rutin olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri.
* Sözleşmeli Spor Eğitim Uzmanı ve Antrenörlerin servis hizmetinden faydalandırılması ve yemek hizmeti bedellerinin kurumdaki eşdeğer kadro ve unvandaki personelden alınan ücrete göre tahsil edilmesi.
* 2008 yılından beri açılmayan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının açılması.

**KREDİ VE YURT HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünde yapısal değişikliğe gidilmiş ve Kurumun adı Kredi ve Yurt Hizmetleri Genel Müdürlüğü olarak değiştirile­rek Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlanmıştır.

* Yurt müdürü atamaları görevde yükselme kapsamına alınmalı ve Ku­rumda en az 3 yıl çalışma şartı konularak yazılı sınav sonucuna göre atama yapılması.
* Kurum personelinin mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği yapa­bilmeleri için yılda 1 kez başvuruları alınmalı, yer değişikliğine esas olacak somut kriterler veya puanlama getirilmeli ve boş kadrolar ölçü­sünde yer değişiklikleri gerçekleştirilmelidir. Bu konudaki keyfi uygu­lamaların önüne geçilmesi.
* Yurtlarda personel ihtiyacı acilen karşılanmalıdır
* Yurt yönetim memurlarının (Kadrolu) nöbet izinleri, benzer hizmeti yürütenlerin (SHÇEK) hafta sonu resmi ve dini tatillerdeki kullandıkları izin suresi kadar izin kullanmaları (2 gün ) sağlanması.
* Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden ol­maktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanmalıdır. Yapılan giyim yardımı günün şart­larına uygun olmalı ve kurum tarafından kalite denetimi yapılması.
* Teknisyen yardımcısı kadrosunda çalışan personelden, meslek lisesi diploması olanların teknik hizmetler sınıfına geçişinin sağlanması.
* Yurt-Kur Lojmanların da görev tahsisli konut sayılarının fazla olması nedeni ile sıra tahsisli konut sayısı çok az kalmaktadır. Kamu konutları yönetmeliğinin yeniden gözden geçirilerek görev tahsisli konutların norm kadro sayısına göre belirlenmesi ve sıra tahsisli konut sayısının artırılması.
* Yurt-Kur'da görev yapan personelin eğitim ihtiyaçları tespit edilerek günün şartlarına uygun hizmet içi eğitim verilmesi.
* Yurtlarda hemşire, sağlık memuru psikolog ve sosyal çalışmacı gibi personelin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Hizmette verimliliğin üst seviyeye çıkarılması ve mevcut görev yapan personelin sıkıntıları­nın da azaltılabilmesi bakımından ihtiyaç hissedilen personel sayısının arttırılması.
* Nöbetçi memur odalarının standardının belirlenmesi ve buna göre tefriş edilmesi. Tutulan nöbetlerle ilgili olarak nöbet odalarındaki bir­çok yurtta imkânsızlıkların giderilmesi.
* Mevcut tesislerin öncelikle kendi personeline hizmet vermesi.
* Kurum sözleşmeli memur alımından vazgeçmelidir. Sözleşmeli çalı­şan yurt yönetim memurlarının çalışma koşulları, özlük ve mali hakları, kadrolu personel ile eşit seviyeye getirilmesi.

**TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan ikra­miyelerin ödenmesi.
* İl İstihdam Uzmanlığı kadroları için açılacak sınavlara mevcut çalışanla­rın da girebilmesinin sağlanması.
* Yemek hizmetinden faydalanamayan personele yemek bedelinin nak­den ödenmesine yönelik düzenleme yapılması.
* Kurum içi yükselmelerde yaşanan haksızlıkların önüne geçilmesi için liyakatin esas alınarak, hak edenlerin uygun kadrolara atanması.
* İş ve Meslek Danışmanlarına sahada çalışıyor olmaları sebebiyle saha tazminatı ve yıpranma payı verilmesi.
* İş ve Meslek Danışmanları statüsünün, İstihdam Uzmanları cetvelinde yer alan özlük ve statüsünün aynı kapsam içerisinde değerlendirilmesi.
* İş ve Meslek Danışmanı atamalarında önceliğin kurum personeline ve­rilmesi.

**EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Sivil memurların Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğüne göre soruşturma­larının yapılması ve cezalandırılması işlemlerine son verilerek, 657 Sa­yılı Yasa hükümlerine göre soruşturmalarının yapılması.
* Polislere ve bekçilere seyyanen verilen zamların aynı teşkilatta çalışan sivil memurlara da verilmesi.
* Görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili gerekli düzenlemele­rin yapılarak sınavların açılmasının sağlanması.
* Fiili hizmet zammının benzer koşullarda çalışan sivil memurlara da ve­rilmesi.
* Emniyet Teşkilatında teknik ve mali konularda hizmet veren birimler­de, sivil memurların istihdam edilmesi ve bu birimlerdeki unvanlı kad­rolara öncelikle sivil memurların atanması.
* Teknisyen yardımcılarının belirlenecek kriterler çerçevesinde teknis­yen ve tekniker kadrolarına sınavsız atanması.
* Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların görev tanımının net ola­rak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
* Teknisyen yardımcılarının görev tanımlarının yapılması ve görevleri dı­şında çalıştırılmaması.
* Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması.
* Polis memurlarının sivil memurları astı olarak değerlendirmesinin ve emir komuta zinciri içinde hareket etmeye zorlamasının önlenmesi.
* 657 Sayılı Kanunun 101 inci Maddesinin ''...Engelli memurlara da is­teği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.'' hükmü­ne riayet edilmesi ve engelli personele nöbet verilmemesi.
* Memurlara verilen silah ruhsatı uygulamasının emeklilikte de devam ettirilmesi.
* Sivil memurların polislerde olduğu gibi şehir içi ulaşımdan ücretsiz ya­rarlandırılması.
* Servis hizmetinden faydalanma hususunda yaşanan aksaklıkların gi­derilmesi.
* Lojmanlardan sivil memurların faydalanma oranlarının artırılması. TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Sözleşmeli personelin kadroya alınması
* Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Sınavının düzenli olarak ya­pılması.
* 4/B'li personel maaşlarının hizmet yılı esasına göre yeniden düzenlen­mesi.
* İstatistikçi, matematikçi ve mühendislerin sözleşme tavanlarının yük­seltilmesi.
* Teknik ve idari kadroda çalışan tüm personelin uzman olabilmesi için düzenleme yapılması.
* 657 Sayılı DMK'nın 43. maddesinin B fıkrasına I sayılı cetvelin "II Tek­nik Hizmetler Sınıfı" bölümü (a) sırasında sayılan unvanlara Matema­tikçi ve İstatistikçi unvanlarının da eklenmesi.
* Takım ve grup sorumlularının atanmasına objektif kriterlerin getirilmesi.
* Arazide çalışan TÜİK personeline kadrolu ve 4/B'li ayrımı yapılmaksı­zın bu çalışmalarının karşılılığı ücretin ödenmesi.
* Sürekli alanda çalışan anketörlerin kılık kıyafet yardımından faydalan­dırılması.
* Kurum içi rotasyonun belli bir sistematik ve düzen içerisinde uygulan­masının sağlanması.
* 4/B'li personelin kimlik kartlarında "4/B / Sözleşmeli personel" yerine "Görevli Memur" ibaresinin yazılması.
* İstanbul, Ankara ve İzmir'de uygulanan ve 4/B'li personele verilen bölge farklarının iş yüküne göre diğer bölge müdürlüklerinde çalışan personel için de uygulanması.
* Servis ve yemek imkânlarından merkez ve taşra ayrımı gözetmeksizin tüm personelin faydalandırılması.
* Sendikamızca dava konusu da edilen "Fazla Çalışma" konusunda, ya­pılan fazla çalışma karşılığı ücret ödenmesi veya her sekiz saate karşılık bir gün izin kullandırılması.

**METEOROLOJİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Eurocontrol'den gelen ücretlerden Meteoroloji çalışanlarına verilen payın artırılması.
* Dünya Meteoroloji Günü'nde tüm çalışanlara ikramiye verilmesi.
* Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü'nde çalışan tüm personelin dü­zenlenecek özel bir sınavla uzman olması yönünde düzenleme yapıl­ması.
* Çalışanlara ödenen özel hizmet tazminat oranlarının diğer kamu ku­rumlarında aynı unvanda çalışanların tazminat oranlarına yükseltilmesi.
* Çalışanların arazi tazminatı ile ilgili yaşanan mağduriyetlerinin gideril­mesi ve araziye çıkan tüm personele ödenmesi.
* Meteoroloji Müdürlüklerinde rasatçı ve rasatçı yardımcısı olarak çalı­şan personelin teknik hizmetler sınıfında değerlendirilmesi.

**MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI GENELKURMAY BAŞKANLIĞI KUVVET KOMUTANLIKLARI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil me­murların çalışma, izin, atama yargılanma vb. haklarını düzenleyen; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanamayacak maddeler başlıklı 232'inci maddesi ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanmaya devam olu­nacak hükümler başlıklı 233'üncü maddesinin ve bu maddelere atıfta bulunulan askeri mevzuatın değiştirilmesi.
* 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 115 ve 116. maddelerinin yeniden düzenlenerek, sivil memur ve askeri personel arasında ortaya çıkan yönetsel aksaklıkların giderilmesi.
* 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanunun 3'ncü maddesindeki "sivil personel" ibaresinin kaldırılması.
* 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanun Hükmün­de Kararnamenin Kabul Edilmesine Dair Kanunun 3 üncü Maddesinin (i) fıkrası "Diğer Sınıftaki Memurlar" ifadesi yerine "Emniyet, Jandar­ma ve Sahil Güvenlik Hizmet Sınıflarındaki Memurlar" şeklinde değiş­tirilerek, kamu kurumlarında çalışan Devlet Memurlarının özlük hakları ve disiplin yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre iş­lem yapılması yönünde gerekli çalışmaların yapılması.
* 2100 gösterge puanı karşılığı ödenen tayın bedelinin yükseltilmesi.
* Araziye çıkan personele arazi tazminatı verilmesi.
* Sahil Güvenlik Komutanlığı merkez ve taşra teşkilatında Arama ve Kurtarma Merkezlerinde vardiya sistemi içerisinde çalışan devlet me­murlarının mali haklarının iyileştirilmesi.
* Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde çalışan sivil devlet memurlarının seçimlerde görev alabilmeleri yönünde gerekli düzenlemenin yapıl­ması.
* Askeri işyerlerinde 24 saat esasına göre tutulan nöbetlere bir gün izin verilmekte, her 8 saate bir gün izin esası uygulanmamakta ve çalı­şanlara nöbet adı altında fazla mesai yaptırılmaktadır. Çalışanlara bu

şekilde yaptırılan fazla çalışmanın karşılığının ödenmesi ya da fazladan çalışılan her 8 saat için bir gün izin verilmesi.

* Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan sivil devlet memurlarının atanabileceği unvanlı yeni kadroların ihdas edilmesi ya da mevcut kadrolarda değişiklik yapılarak unvanlı kadrolara sivil memurların da atanmasının sağlanması.
* Askeri işyerlerinde çalışan sivil memurların görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
* Devlet memurların içtimaya çıkarılması uygulamasının kaldırılması.
* Memurların kurum dışı atanma taleplerine (muvafakat talebi) yönelik uygulama birliğinin sağlanması.
* Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayin­leri başta olmak üzere tayin taleplerinin karşılanmasında yaşanan so­runların giderilmesi.
* Kapatılan Askerlik Şubelerinin devredildiği askerlik şubelerinde oluşan yeni iş yükünün karşılanabilmesi için personel eksikliğinin giderilmesi.
* Askeri işyerlerinde sivil kimliği ile yaşam riski altında çalışan sivil me­murların güvenliğinin sağlanması bu konuda yapılacak düzenlemeler­de uluslararası sözleşmelerin dikkate alınması.
* Devlet memurlarına talepleri halinde harçtan muaf taşımalı silah ruh­satı verilmesi.
* Servis hizmetinden faydalanma hususunda asker ve sivil personel ay­rımının kaldırılması.
* Memur ve işçi sınıfındaki personelin birlikte çalıştığı işyerlerinde mesai ve servis saatleri konusunda yaşanan sorunların giderilmesi.
* Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıkları bünyesinde çalışan bütün memurların yemek hizmetinden eşit şekilde faydalandırılması, faydalanamayan personele yemek bedelinin nakden veya ticket vb. ödenmesi.
* Devlet memurlarının orduevi ve sosyal tesislerden faydalanmalarının sağlanması ve lojman tahsis oranlarının artırılması.
* Memurlara tahsis edilen misafirhanenin yönetimine sivil personel atanması.

**DEVLET MALZEME OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 399 Sayılı KHK'ye tabi olmasına rağmen, diğer KİT çalışanlarına oran­la düşük ücret alan Devlet Malzeme Ofisi personelinin ücretlerinin KİT'lerde çalışan emsal memurlar seviyesine çıkarılması için yönetim kuruluna yetki verilmesi.
* Ofis personelinin yabancı dil kurs ücretinin ofis kaynaklarından karşı­lanmasının sağlanması.
* Görevde yükselme sınavının belirli dönemlerde yapılması.
* 2011 yılı YPK Kararı doğrultusunda DMO Yönetim Kurulunca Aralık 2012 de hizmet süresi dikkate alınmadan sadece YPK kararındaki % 5 oranı dikkate alınarak, 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere hizmet süresi fazla olan mühendisler için sıfır zamlı olarak belirlenen, Kanun ve YPK Kararına açıkça aykırı olan DMO çalışanlarının temel üc­retinin belirlemesine ilişkin idare tasarrufunun iptal edilmesi ve temel ücret ayarlaması sebebiyle, kıdemli mühendislerin uğramış olduğu hak kayıplarının telafisi için gereğinin yapılması.
* 2012'de hizmet süreleri ve dil tazminatları dikkate alınmadan, yapılan temel ücret ayarlanması sonucunda oluşan unvanlar arasındaki ücret dengesizliğini giderecek bir düzenlemenin yapılması.
* 8 Şubat 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Devlet Malzeme Ofisi Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde yapılan de­ğişiklik doğrultusunda merkezi satın alma uzmanı kadrolarına atama şartları değiştirilerek müdür yardımcılarının merkezi satın alma uzmanı kadrolarına atamaları yapılmıştır. Uzun yıllar ofise hizmet vermiş olan tecrübe ve bilgi birikimi sahibi olan şef, uzman, memur kadrolarında görev yapan personelin de merkezi satın alma uzman yardımcısı kad­rolarına atanabilmesi için yönetmelikte değişikliğin yapılması.
* Personelin yer değişikliklerinin yazılı olarak yapılması, şifahi olarak ya­pılan görev yeri değişikliklerine son verilmesi.
* Görevlendirmelerin liyakate göre yapılması.

**AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

Aile ve Sosyal politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan­lığı 703 sayılı KHK ile birleştirilerek, Aile, çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan­lığı kurulmuştur. Mülga iki bakanlık çalışanları da bu bakanlık çatısı altında birleştirilmiştir.

Ancak, söz konusu personelin özlük hakları saklı tutulmuş, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı personelinin hizmet koluna ilişkin bir belirsizlik oluşmuş­tur. Bu bakımdan taleplerimiz iki farklı Bakanlık çalışanları için ayrı ayrı tespit edilmiştir. Bu bölümde kapatılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ilişkin taleplerimiz yer almaktadır.

Kapatılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilgili taleplerimiz,

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun, talep eden tüm me­murlara verilmesi.
* Bakanlık çalışanlarına yapılacak özel sınav ile uzman veya uzman yar­dımcısı olabilmelerinin sağlanması.
* Özelleştirme yolu ile Bakanlığa atanan personelin geldiği kurumdaki unvanının karşılığı olan kadrolara atamalarının yapılarak mağduriyet­lerinin giderilmesi.
* Geçici görevlendirmelere objektif kriterler getirilmesi.
* Atama gerektiren ancak görevlendirme yoluyla yürütülen kadrolara liyakat esaslarına göre atamaların yapılması.

**MİLLİ PİYANGO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Kurumda liyakatin sağlanması, Yükselme yönetmeliği çerçevesinde 16.02.2018 tarihinde gerçekleştirilen Müdürlük ve Şeflik yazılı sınav sonuçları açıklanmış ancak sözlü sınav bir yılı geçmesine rağmen hala yapılmamıştır. Sözlü sınavın yapılarak atamaların gerçekleştirilmesi.
* Mesai saatleri dışında, resmi ve idari tatillerde, dini ve milli bayram­larda zorunlu olarak yürütülmekte olan çekiliş ve idareye özgü diğer hizmetlerde yapılan fazla çalışmadan doğan mesailer karşılığında veri­len mesai izinleri yerine mesai ücreti ödenmesi, bu yolla yoğun olan iş yükünün daha da fazlalaşmasının önüne geçilmesi.
* Merkezde ve taşra şubelerdeki personel eksikliğinin giderilmesi.
* Merkez ve taşrada bulunan hizmet binalarının fiziki ve teknolojik alt­yapılarının yenilenerek personelin çalışma şartlarına uygun olacak şe­kilde düzeltilmesi.
* Milli Piyango Genel Müdürlüğü'nün işletme hakkının devri ya da çeşit­li yöntemlerle özelleştirilmesinden vazgeçilmesi.

**TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak, mesleki uzmanlıklar geliştiril­mesi ve görevde yükselme sınavı açılması.
* Hizmet içi eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
* 656 Sayılı KHK ile TİKA'da Görevde Yükselme Sınavı ile atama yapıla­cak unvanların (uzman, şube müdürü) kaldırılması nedeniyle mağdur olan personel için tekrar uzman ve müdür kadroları ihdas edilerek, bu mağduriyetin giderilmesi.
* Yurt dışı görevlendirmelerinde adaletli davranılarak, görevlendirme­lerde liyakat ve ehliyet kriterine uyulması.
* TİKA Başkanlığı'nda görev yapan başta şoförler olmak üzere tüm per­sonele fazla çalışmalarının karşılığının ücret olarak ödenmesi ya da izin verilmesi.

**SERMAYE PİYASASI KURULU BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 657 Sayılı Kanuna tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri gi­riş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanların da yararlandırılması.
* Kurulda uygulanan taban aylığı katsayılarının diğer kamu kuruluşların­da uygulanan taban aylığı katsayısına yükseltilmesi.
* SPK çalışanlarının (teknik ve idari kadro dahil olmak üzere) uzman ola­bilmeleri için gerekli çalışmaların yapılması.
* 2012 öncesi çalışan personel ile 2012 sonrası işe başlayan personel arasındaki ücret adaletinin sağlanması.

**REKABET KURUMU BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Kurumda çalışanların mesleklerine yönelik eğitim olanaklarından tüm çalışanların eşit olarak yararlandırılması.
* Rekabet Kurumunda idari personelin kariyer planlamasına yönelik sı­nav açılması, yeni kadro ihdasına yönelik geniş çaplı analitik olarak bir personel analiz çalışması yapılması.
* 657 Sayılı Kanuna tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri gi­riş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanların da yararlandırılması.

**YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* 298 Sayılı Kanunun 30. maddesinin geçici görevlendirmeyi düzenle­yen kısmının yürürlükten kaldırılması.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı yönetmeliğinde "Açık­tan Atama" uygulamasının kaldırılarak, tüm atamaların çalışanlar ara­sından yapılması.
* Seçim dönemlerinde çalışan YSK personelinin yapmış olduğu fazla mesailerinin karşılığının eksiksiz olarak ödenmesi.

**ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Anayasa Mahkemesi üyelerinin yararlandığı sağlık haklarından, ku­rumda görev yapan diğer personelin de yararlandırılması.

**DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI ve AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI**

Avrupa Birliği Bakanlığı 703 sayılı KHK ile kapatılarak, Dışişleri Bakanlığı bünyesinde bir Başkanlık haline getirilmiştir. Bu nedenle söz konusu Bakanlık ve Başkanlık ile ilgili ortak taleplerimiz aşağıda yer almaktadır.

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Bakanlık merkez teşkilatında; özellikle Yönetim Hizmetleri Genel Mü­dürlüğüne bağlı, Personel Genel Müdür Yardımcılığı, Destek Hizmet­leri Genel Müdür Yardımcılığı ve Bilgi İşlem Genel Müdür Yardımcılığı gibi ihtisaslaşma ve güncellenen mevzuatın takibini gerektiren birim­lerde merkez personelinin, görevde yükselebilmelerine yönelik yeni kadroların (Daire Başkanı, Şube Müdürü, Şef, Uzman vb.) ihdas edil­mesi.
* Bakanlık bünyesindeki, Konsolosluk ve İhtisas Memurluğu (KİM) ve Dışişleri Uzman Yardımcılığı kadrolarına kurum içinden de atama ya­pılmasının sağlanması.
* Bakanlığımız merkez teşkilatında görevli tüm personelin, bilgi ve bi­rikimlerinin yanı sıra teknik donanımlarından faydalanılması amacıyla yurtdışı teşkilatımızda (konsolosluk büro hizmetlerinde) görevlendiril­melerinin sağlanması.
* Yurtdışı temsilciliklerimizde görevli sözleşmeli personelin mevcut mali ve sosyal hakları korunarak, isteğe bağlı olarak kadroya atanmaları yönünde düzenleme yapılması ve tip hizmet sözleşme hükümlerinin revize edilmesi ve skala tavanlarının uygulanmasına yönelik, ülkelere ve meslek gruplarına göre mevcut dengesizliklerin giderilerek, tavan ücretlerinin artırılması.
* Şube Müdürlüğü kadrolarının ihdas edilmesi, çoğunluğu kariyer uz­manlarından oluşan (Avrupa Birliği İşleri Uzmanı) Başkanlık idari per­soneli için de B Grubu İdari Uzman kadrolarının ihdas edilmesi, duru­mu uyan personelin bu kadrolara geçirilmesinin sağlanması.
* İdari personelin kendini geliştirmesi ve kariyer hedefleri açısından yur­tiçi ve hizmet içi eğitimlere katılımının sağlanması.
* Yurt dışı teşkilatımızda yapılmakta olan iş ve işlemleri takip etmek, ek­sik yapılan işlerin kontrollerini sağlamak ve personelin motivasyonunu artırmak için daha önce uygulanan idari personelin yurtdışı görevleri­nin tekrar başlaması.

**TBMM İDARİ PERSONEL**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten

* Milletvekilleriyle çalışan açıktan atama ve 4/B statüsünde olan perso­nele kıdem tazminatı verilmesi.
* Milli Saraylarda, yeni alınan ve kurumlar arası nakille geçen personelin özlük ve mali haklarının eş değer kadrolarda görev yapan çalışanlarla eşitlenmesi.

**TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Görevde Yükselme Sınavlarının ivedilikle yapılması.
* Kurumun şehir merkezine uzak olması nedeniyle yaşanan ulaşım ve kreş sorununun bir an evvel giderilmesi.

**KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Kurum idari personelinin 666 sayılı KHK'dan önceki özlük ve mali hak­larının bağlı olduğu TBMM'deki personel ile eşitlenmesi.
* İdari personel için kariyer planlamasının yapılması ve görevde yüksel­me sınavlarının düzenli hale getirilmesi.
* Kurum içi uzmanlık yolunun idari personel için de açılması yönünde gerekli kanuni düzenlemelerin yapılması.

**BÜRO HİZMET KOLUNDAN ALINARAK, KAPSAM DIŞI BIRAKILAN KURUMLARLA İLGİLİ TALEPLERİMİZ**

Başbakanlığa bağlı iken Cumhurbaşkanlığına bağlanarak, Sendikal hakları ellerinden alınan personelin talepleri;

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

**KAPATILAN BAŞBAKANLIK PERSONELİ**

* Sendika üyesi olabilmelerinin önündeki yasal engellerin kaldırılması.
* Cumhurbaşkanlığı Merkez Teşkilatı Personelinin faydalandığı ek öde­melerden Devlet Arşivleri Başkanlığı Personelinin de faydalanması.
* 16 Temmuz 2018 tarihli 11 nolu Devlet Arşivleri Başkanlığı Hakkında- ki Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin değiştirilerek, Başkanlığın kadro ve pozisyonlarında çalışanlardan eğitim durumları müsait olanların bir defaya mahsus olmak üzere Arşiv Uzmanı kadrolarına atanmalarının sağlanması.
* Yurtdışı görevlendirmeler gibi personeli özendirici ve teşvik edici gö­revlendirmelerin nasıl yapılacağının yazılı kriterlerle belirlenmesi.
* Mülga Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde sözleşmeli olarak çalışmakta iken 02.08.2013 tarih ve 6495 Sayılı Kanun ile ih­das edilen "Araştırmacı" unvanlı kadrolara ataması yapılan personelin mali haklarında yaşanan kayıpların giderilmesi.
* Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun talep eden tüm me­murlara verilmesi.
* Arşiv ortamının insan sağlığı üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler göz önünde bulundurularak çalışanlara fiili hizmet zammı verilmesi.

**CUMHURBAŞKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI (KAPATI­LAN KALKINMA BAKANLIĞI)**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Tüm personelin kadro karşılığı sözleşmeden yararlandırılması.
* Uzmanların kendilerini geliştirmeye yönelik mastır, doktora ve diğer eğitim çalışmaları başta olmak üzere tüm çabalarının desteklenmesi, kurum içi ve dışı imkânlarının artırılması.
* Cumhurbaşkanlığı bünyesinde çalışan personele verilen tazminatlar­dan, Strateji ve Bütçe Başkanlığı personellerinin de faydalandırılması.

**DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI**

\*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleple­rimize İlaveten;

* Devlet Personel Başkanlığı'nın kapatılması kararından vazgeçilerek, kurumun bilgi, birikim ve tecrübeleri ve yürütmekte olduğu önemli görevler de göz önünde bulundurularak yeniden bir statüye kavuştu­rulması.

**TÜRK YEREL HİZMET-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK YEREL HİZMET-SEN 2020-2021 SÖZLEŞME TALEPLERİ**

Yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanları vatandaşa en yakın ve vatandaşlarımızın yaşamını doğrudan etkileyen faaliyetler yürütmektedirler. Vatandaşlarımıza kaliteli hizmet sunulması hiç şüphesiz yerel yönetimlerde görev alan kamu çalışanlarının yaşam kalitelerinin yükseltilmesiyle doğrudan ilgilidir. Çalışma barışının ve huzurunun sağlanması, çalışanların moral ve mo­tivasyonunun yükseltilmesi, iş veriminin arttırılması, kaliteli hizmetin sunula­bilmesi, aynı zamanda şehirde yaşayanların mutlu olabileceği bir şehir ve nihayetinde huzurlu bir ülke yaratabilmek için yerel yönetimlerde çalışanların sorunlarının çözülmesi önem arz etmektedir.

**Yerel Yönetimler Bakanlığı Kurulmalıdır**

Yerel Yönetimlerde (Belediyeler ve il özel idareleri) görev yapan kamu gö­revlilerinin yıllardır çözülemeyen birikmiş sorunları çalışanları bunaltmış ve heyecanlarını yitirmelerine sebep olmuştur. Her kamu görevlisinin sorunları­nın muhatabı olacak, çözüm üretecek bir yetkili bakanlığının olması doğaldır.

* Belediyelerdeki denetim boşluğunun giderilmesi, çok başlı keyfiyet içeren uygulamaların son bulması için Yerel Yönetimler Bakanlığının kurulması keyfi uygulamaların son bulması ve devletimizin geleceği, bekası bakımından elzemdir. Yıllardır biriken problemlerin çözülmesi, kurumlardaki çok başlı uygulamaların önüne geçilmesi, keyfiyetin ön­lenmesi daha doğrusu yerel yönetimlerde de sosyal hukuk devletinin ve yasaların geçerliliğini, varlığını hissettirmek için mutlaka Yerel Yö­netimler Bakanlığı kurulmalıdır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine göre Mahalli idarelerin merkezi hükümetle ilişkileri Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca düzenlenecektir. Vesayet yetkisi yine içişleri bakanlığın- dadır. Gerek parlementer sistemde gerekse cumhurbaşkanlığı hükü­met sisteminde uygulamalar gösteriyor ki; Yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanları sahipsizdir, kimsesizdir, bugüne kadar birikmiş sorunlarına çözüm üretilememiştir.
* Yerel yönetimler insan kaynakları yönetimi sil baştan ele alınmalı, çağın gereklerine uygun "Yerel Yönetimler Personel Kanunu" çıkarılmalıdır.

**Belediye Çalışanlarının Aylıkları Zamanında Ödenmelidir**

Defalarca dile getirilmiş olmasına rağmen, yerel yönetimlerde hizmet ver­mekte olan bazı belediyelerde çalışanlar hâlâ maaşlarını tam ve zamanında alamamaktadır. Bu uygulama Anayasamızın 49. Maddesi, 657 sayılı Devlet

Memurları Kanunu'nun 164. maddesi, uluslararası sözleşmelere ve insan haklarına aykırı, utanç verici bir durumdur. Sosyal hukuk devleti olan ülkemiz­de bugün bazı çalışanlarımızın maaşlarının zamanında ödenmemesi ülkemiz için yüz kızartıcı bir vakadır. Bazı belediye başkanlarının, belediye encümeni kararları doğrultusunda çalışanların ücretlerini başka alanlarda kullanılarak, kamu yararı aldatmacası ile gerekçelendirilmektedir.

* 5393 Sayılı Belediye Kanunu ile 5779 Sayılı Belediye Gelirlerini Dü­zenleyen Kanun'da gerekli değişiklikler yapılarak, yerel yönetimlerde çalışanların maaşlarının zamanında ödenmesi sağlanmalıdır.
* Maaş ödemesinde sıkıntı zorluk çeken belediyelerin İller Bankasından gönderilecek payların personel maaşları tahsisli gönderilmesi sağlan­malı, ayrıca birikmiş olan maaş alacaklarının İller Bankasına borçlanıl­ması suretiyle ödenmesi sağlanmalıdır.
* Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesindeki Keyfiyet İçeren Maddeler Değiştirilmelidir, Alt Sınır Konmalıdır.
* 4688 sayılı kanunun 32.maddesi ve geçici 14.maddesine göre imzala­nan Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinde, keyfiyete sebebiyet ve­ren "yapılabilir" ifadesi "yapılır" şeklinde düzeltilmelidir.
* Şartlar, (İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl büt­çe gelirlerinin belediyelerde ve il özel idaresinde yüzde otuzu aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut söz­leşme kendiliğinden hükümsüz kalır.) kriteri ve bütçe yeterli olmasına rağmen sözleşme imzalamayan yetkililer, ikna olmayan yöneticiler ve çifte standartlı uygulamaların önüne geçmek için bu ifade mutlaka "yapılır" şeklinde değiştirilerek, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Top­lu Sözleşme Kanunu'nun 32 maddesi gereğince; yerel yönetimlerde imzalanacak olan sosyal denge tazminatı sözleşmeleri için alt sınır be­lirlenmelidir.
* Kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sos­yal haklara ilişkin 2018 ve 2019 yıllarını kapsayan 4. Dönem toplu söz­leşmenin, 4. Bölüm yerel yönetim hizmet koluna ilişkin toplu sözleş­menin 1. Maddesinin "Sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden alına­cak aidatın 2 katına kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslardan yararlanır" ibaresi kaldırılmalıdır.
* 4688 sayılı kanunun 32. Maddesinin bu hükümleri Anayasamızın 51. Maddesine, TCK 118. Maddesine ve 4688 sayılı kamu görevlileri sen­dikaları toplu sözleşme kanunun 28. Maddesine aykırıdır. Bu madde­nin 2. fıkrası sendikal ayrımcılığa sebebiyet verdiğinden, çalışanlar üzerinde baskı unsuru olduğundan daha önce kurumlarda yapılan söz­leşmelerde dayanışma aidatı alınamayacağına dair Danıştay 11. Dai­resinin içtihat oluşturmuş kararları vardır. En son yine ilgili maddenin Danıştay 11. Daireye iptal edilmesi için yapmış olduğumuz müracaat neticesinde, Danıştay 11. Dairenin 2017/2122 Esas nolu 09/01/2018 tarihli kararı ile bu madde iptal edilmiştir.
* Çalışma barışını zedeleyen, sendikal ayrımcılığa sebebiyet veren; hu­kuka ve hakkaniyete aykırı olduğu Danıştay İçtihat kararı ile kesinleşen ve uygulanmasının telafisi zor durumlar yaratacak olan dayanışma ai­datına 5. Dönem Toplu Sözleşme Metninde asla yer verilmemelidir.

**Çalışanların Vergi Dilimi ile İlgili Düzenleme Yapılması**

Mevcut sistem gereğince çalışanların haziran ayında vergi dilimi sebebi ile maaşları düşmektedir. İkinci 6 ayda verilen zamla bile bu düşüş karşılama­maktadır.

* Vergi diliminde çalışanlara yönelik olarak özel düzenleme yapılmalıdır. Kamu çalışanlarının aylıklarından kesilen gelir vergisi oranı ilk dilim olan %15 de sabit kalmalıdır.

**Kamu Görevlilerinin Emeklilik Hakları**

* Memurlara yapılan bütün ödemelerden (Damga vergisine tabi aylık bürüt gelirlerin tamamı) emekli kesintisi yapılarak; bu kesintiler emekli ikramiyesi ve emeklilik maaşlarına yansıtılmalıdır.
* Emeklilere de Aile ve çocuk yardımı parası ödenmelidir.

**Mahalli İdare Çalışanlarına Yılda İki Defa İkramiye Ödenmelidir**

* 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 44.maddesi ile 5302 sayılı Özel İda­reler Kanunu'nun 36. maddesine göre; "sözleşmeli ve işçi statüsünde

çalışanlar hariç belediye ve özel idare memurlarını başarı durumlarına göre toplam memur sayısının %10'unu ve devlet memurlarına uygula­nan aylık katsayının (40.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulu­nacak miktarı geçmemek üzere encümen kararı ile yılda iki kez ikrami­ye ödenir." Şeklinin başarı/performans kriterleri iyi konulmadığından, kurum çalışanları arasında ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. ''Özel idareler ile belediyelerde çalışan tüm kamu görevlilerine eşit olarak yılda iki maaş tutarında ikramiye ödenir şeklinde değiştirilmesi.''

**Ramazan ve Kurban Bayramı Öncesi İkramiye Ödenmelidir.**

* 657 Sayılı Kanun'a bir madde eklenerek memurlara dini bayramlar ön­cesinde 10 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir.

**Devletin Asli ve Sürekli İşleri Memurlar Eliyle Yapılmalıdır**

* Anayasa'mızın 128. Maddesinde "Devletin asli ve sürekli işleri me­murlar eliyle yapılır" denilmektedir. Hali hazırda birçok belediyede iş­çilere, memur görevi yaptırılmaktadır. Anayasa ve yasalarda tarif edil­diği üzere devletin asli ve sürekli işleri memurlar eliyle yaptırılmalı, bu konuda anayasa ve yasaların gereği uygulanmalıdır.
* Yerel yönetimlerde özellikle belediyelerde işçi personel, hatta taşeron firma elemanları memur personelin amiri konumunda görevlendiril­mektedir. Bu durum "çalışma barışına" aykırıdır. Bu tür görevlendir­meler hukuki sorumlulukları bulunan memur personeli zor durumda bırakmakta ve özellikle idareciler tarafından adeta kamu görevlileri üzerinde baskı unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu uygulamaların önü­ne geçmek için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

**Görevde Yükselme Sınavı Açılması Zorunlu Hale Getirilmelidir**

* Mahalli idareler personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair yönetmelikte değişiklik yapılmalıdır. Mahalli idarelerde görevde yükselme sınavının iki yılda bir açılması ve sınavda başarılı olanların atanması zorunlu hale getirilmelidir.
* Görevde Yükselme sınavının açılışı idarenin keyfiyetinden kurtarılmalı, başta Büyükşehir Belediyeleri olmak üzere açık kadrosu bulunan tüm

kurumlarda Görevde Yükselme Sınavı açılmalıdır. Sözlü ve Mülakatla değerlendirme kaldırılmalıdır.

* Unvan değişikliklerinin sınavsız olarak mezun oldukları okullara göre kadrolara atanmasının yapılması ile ilgili 657'de düzenleme yapılma­lıdır.

**Memura Siyaset ve Ticaret Yapma Hakkı Tanınmalıdır.**

Kamu Görevlilerine yıllardır yasak olan "Siyaset ve Ticaret Yapma" hakkı serbest bırakılmalıdır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'nde Cumhurbaş­kanının parti genel başkanı olmasından sonra kamu çalışanlarının da siyasi partilere üye olup siyasi parti yönetimlerine katılmalarının önündeki engel kaldırılmalıdır.

**Şube Müdürleri ve Şeflerin Özlük Hakları Yeniden Düzenlemelidir**

* Anayasamızın 55. Maddesi gereğince benzer ve eşit şartlarda çalışan­ların eşit ücret almaları ön görülmesine rağmen kamuda uygulanan çarpık ücret politikaları nedeni ile birçok farklı ücret uygulaması bu­lunmaktadır. Bu farklılığın düzeltilmesi, kurumlar arasında ortaya çıkan ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekmektedir.
* Hiyerarşik yapı içerisinde Daire başkanı ile Şube müdürü arasındaki makas hem çalışma dönemi için hem de emekli maaşları acısından açılmıştır. Fark çok fazla olmaktadır. İdari görev yapan şefler emri al­tında görev yapan memurlardan düşük maaş alır hale gelmiştir. Bu sebeple hem maaş hem de emeklilik açısından ek gösterge rakamları yeniden düzenlenmelidir.
* Örneğin Yerel Yönetimlerde görev yapan şef kadrosunda bir persone­lin özel hizmet tazminatı oranı 0,70 iken; aynı kadro, aynı derece ve kademede bulunan Adalet Bakanlığında çalışan personelin özel hiz­met tazminat oranı 1,20 dir. Bu durumda bugün itibarıyla aralarındaki maaş farkı 550 TL olarak yansımaktadır.
* Şef statüsünde çalışanların özlük haklarında iyileştirme ya­pılmalı ve 1.dereceye kadara düşürülmeli şeflerin ek ödeme oranlarının artırılması, yan ödeme kararnamesinin yeniden düzenlenmesi, şeflerin özel hizmet tazminatlarının ve yan ödemelerinin Adalet Bakanlığı'nda çalışan aynı unvandaki personel ile eşit işe eşit ücret mantığı kapsamında eşitlenme­si konularının değerlendirilerek mağduriyetlerin giderilmesi sağlanmalıdır.

**İşçilik Süreleri Kazanılmış Hak Aylıklarından Sayılmalıdır**

* 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayan tüm kamu görev­lilerinin işçilik veya serbest çalışma sürelerinin tamamı kazanılmış hak aylıklarından sayılmalıdır.

**Görevinden Dolayı Yargılanan Kamu Görevlilerine Hukuki Yardım Sağlanmalıdır.**

* Kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı yar­gılanmaları halinde (rüşvet, irtikâp ve yüz kızartıcı diğer suçlar hariç) kurum tarafından bu memurlar için üçüncü şahıslara karşı kendilerine hukuki yardım yapılmalıdır.

**Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS)' de Çalışanlar Sınavsız Genel İdare Hizmetleri (GİH) Sınıfına Geçirilmelidir**

* Devlet örgütlenmesinde artık Yardımcı Hizmet Sınıfı'nda (YHS) çalışan­ların görevleri başkaları tarafından yapılmaktadır. Kadroları YHS olan personel GİH sınıfında işler yapmaktadır. Bu çarpıklığın giderilmesi açısından YHS'de bulunanların sınavsız şekilde GIH sınıfına atanması gerekmektedir.

**Asıl İşinin Yanında Görevlendirmeler Ücretlendirilmelidir**

* Yerel yönetimlerde asıl işinin dışında çeşitli komisyonlarda görev alan memur personele aldığı sorumluluk ve yaptığı işin karşılığında her­hangi bir ücret ödenmemektedir. Bu türde görev yapan personele toplantı başına encümen üyeleri için belirlenen bedelin ödenmesi ge­rekmektedir.

**Vekaleten ya da Tedviren görevlendirmeler, Zorunlu Hallerde Yapıl­malıdır.**

* Şef, müdür ve şube müdürlüğündeki vekaleten ya da tedviren görev­lendirmeler, zorunlu hallerde yapılmalı, görevlendirme süresi 6 ay ile sınırlandırılmalı, 6 ayın sonunda görevlendirilen personelin şartları tut­masa dahi görev tazminatı adı altında vekalet ücretine eşdeğer ücret ödenmelidir.

**Atamalarda ve Görevlendirmelerde Kariyer ve Liyakat İlkesine Uyul­malıdır.**

* 657 Sayılı devlet memurları kanununda yer alan kariyer ve liyakat ilkesi yerel yönetimlerde tam olarak uygulanmamaktadır. Kanun hükmünü uygulamayan idareciler hakkında yaptırım yapılmalı, kariyer ve liyakat ilkesini esas alan düzenlemeler yapılmalıdır.

**Ücretler Günün Şartlarına Göre Tespit Edilmelidir**

* Mesai, nöbet ücreti, vezne memurlarının sorumluluk tazminatı ve arazi tazminatları günün şartlarına göre tespit edilerek, yeniden düzenlen­melidir.

**Harcırahlarda Düzenli Ödeme Yapılmalıdır.**

* Her türlü atama, yer değiştirme ve geçici göreve ait harcırahlar, Sağlık harcırahları ve gündelikler en kısa sürede ödenmelidir. Harcırah kanu­nu uygulamayan idarecilerle ilgili yasal işlem yapılmalıdır.

**Ek Gösterge Rakamları Yeniden Düzenlenmelidir**

* Ek gösterge rakamlarının yeniden belirlenmesi, ek gösterge alamayan personelin de bu uygulamadan faydalanması
* 657 sayılı Kanun'a ekli I ve II Sayılı Cetvellerde belirtilen ek gösterge oranlarında gerekli değişiklik yapılmalıdır. Yardımcı Hizmetler Sınıfın­da çalışan personel başta olmak üzere ek göstergeden faydalanama­yan personele en düşüğü 2200 olmak üzere ek gösterge verilmeli ve ek göstergeler hiyerarşik düzene göre yeniden belirlenerek 3600 ek gösterge 657 sayılı kanuna tabi tüm personele verilmelidir.
* Aynı eğitim düzeyinde olup aynı işi yapan kamu görevlileri arasındaki ek gösterge adaletsizliği çözülmeli, ek gösterge uygulaması 9. Dere­ceden başlamalı ve 2200 olan ek gösterge rakamları 3600'e yükselti­lerek, diğer ek gösterge rakamları da 800'er puan artırılmalıdır.
* Ayrıca yerel yönetimlerde görev yapan tüm Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunlarının unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfında değerlendirilmesi ve bu perso­nelin diğer dört yıllık yüksekokul mezunu teknik personele uygulanan ek gösterge ve tazminat oranlarından faydalandırılması sağlanmalıdır.

**Aile Yardımı ve Çocuk Parası**

* 657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini ön­gören 202. madde metninde gerekli değişiklik yapılmalıdır. Aile yar­dımı gösterge rakamı 4000 (Eş için ödenen aile yardımı=4000xMaaş katsayısı); çocuk için ödenen aile yardımı ödeneği katsayısı; 0-3 yaş 1000, 4-6 yaş için 800 ve 7 ve daha yukarısı için 500 katsayı ile maaş katsayı çarpımı olarak belirlenmelidir. Çocuklar için ödenen aile yar­dımından 24 yaş sınırı kaldırılmalı, çocuklar işe girene ya da evlenene kadar devam etmelidir. Ayrıca 0-3 yaş çocuğu olanlara eş için ödenen aile yardımı iki kat olmalıdır.

**Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Yeniden Düzenlenmelidir**

* Yiyecek Yardımı Yönetmeliği günümüz şartlarına göre yeniden düzen­lenmelidir. Kamu görevlilerine her çalışma günü için 1 öğün (4 kap), yemek verilmesi sağlanmalıdır. Tüm çalışanların Yemek yardımından yararlanmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır. 10 Şubat 2018 tarih ve 30328 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 2017/11180 karar sayılı "Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapıl­masına Dair Yönetmelik" hükümleri belediye personeline yemek veril­mesini zorlaştırmaktadır. Yemekhane olmaması veya görevleri sebebi ile yemek yiyemeyenler için ayni veya nakdi yardım yapılması için dü­zenleme yapılmalıdır.
* Yemek Yardımı günün 24 saatinde devamlılık gösteren İtfaiye, zabıta, koruma güvenlik görevlileri her gün için 3 Öğün, çalışma süresi 12 saat olan Kamu görevlileri için 2 öğün şeklinde Sağlık personeline uygulandığı şekilde bir kesinti yapılmadan verilmelidir. Yemek Yardım­larının hizmet alımı şeklinde uygulanması yönündeki engellemeler kal­dırılmalıdır.

**Yılık İzin Ücreti Verilmeli ve İzin Gününde Düzenleme Yapılmalıdır**

* Yıllık izne çıkacak memura izin öncesinde bir aylık maaşı tutarında izin ücreti ödenmelidir.
* Devlet memurları izin yönetmenliğinde değişiklik yapılarak hafta sonu, resmi ve dini tatil günleri sayılmayarak sadece iş günleri yıllık izinden sayılmalıdır.
* Mevcut düzenleme ile yıllık izinler 2 yıl kullanılmadığı durumda yan­maktadır. Birçok kurumda personel yetersizliği nedeni ile izinler tam olarak kullanılamamaktadır. Bu sorunun çözümü için işçilerde olduğu gibi izinler yanmamalı ya da kullanılamayan izinlerin ücreti ödenme­lidir.

**Doğum İzni**

* 657 sayılı Kanunun değişik 104. maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde verilecek analık izni süresi aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.
* Memura beklenen doğum tarihinden önce 3 (üç) ay ve doğum yap­masından sonra 13 (on üç) ay olmak üzere toplam 16 (on altı) ay sürey­le analık izni verilir. Doğum yapan anneye bebeği 2(iki) yaşına gelene kadar günde (gideceği mesafe dikkate alınarak) 3 ile 4 saat arası süt izni verilir.

**Doğum Yardımı**

* Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere ödenecek doğum yardımı miktarının belirlendiği 657 sayılı Kanunun 207. maddesinde değişiklik yapılarak gösterge rakamı 2500'den 10 bine yükseltilmeli­dir.

**Ölüm Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun 208. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.

**Giyecek Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun 211. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak tüm memurlara "Giyecek yardımı" verilmesi sağlanmalı, verilecek miktar aylık 850 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpıl­ması sonucu bulunacak tutar olarak belirlenmelidir.
* Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11. maddesinin değiştirilerek nakdi olarak yapılan giyim yardımının miktarının, sendi­ka temsilcilerinin de bulunduğu bir komisyonca belirlenmesi sağlan­malıdır.

**Yakacak Yardımı**

* 657 sayılı Kanunun mülga 213. maddesi yeniden düzenlenmeli ve me­murlara aylık 500 gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonu­cunda bulunacak rakam tutarında yakacak yardımı verilmelidir.

**Kira Ödeneği**

* Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile tüm kamu görevlilerine, Uzlaştırma Kurulu kararı doğrultusunda 100 metrekare lojmanda otu­ran kamu görevlilerinden alınan aylık lojman kirası kadar kira ödeneği verilmelidir.

**Evlenme Ödeneği**

* 657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek evlenen memurlara bir defaya mahsus olarak 25 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında evlenme ödeneği verilmelidir.

**Eğitim Ödeneği**

* Çocuğu ilköğretime giden memurlara aylık 500, ortaöğretime giden memurlara 750, yüksek öğrenim gören memurlara aylık 1000 göster­ge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden eğitim ödeneği verilmelidir.

Eğitim Öğretime Hazırlık Ödeneği Verilmelidir.

* Çocuğu örgün eğitim gören her memura öğretmenlere verilen "Eği­tim Öğretime Hazırlık Ödeneği" her yıl Eylül ayında tüm kamu çalışan­larına da verilmelidir.

**Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği**

* Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması hakkın- daki 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda kreş bulun­mayan veya kreşi kapatılan kamu kurumlarında kreş açılması sağlan­malıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarının tamamında kreş açma zorunluluğu ge­tirilmeli, 24 saat esasına göre çalışılan kurumlarda kreşlerin de 24 saat hizmet vermesi sağlanmalıdır.
* Kreş açma imkânı bulunmayan yerlerde personele 0-6 yaş çocuk için kamu görevlilerine ödenen çocuk parasının dört katı tutarında kreş ödeneği verilmelidir.

**Tatil Ödeneği**

* Memurlara her yıl haziran ayında 10 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden tatil ödeneği verilmelidir.

**Özel Hizmet Tazminatında Düzenleme Yapılmalıdır**

* 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mali işlem­lerde yetkiler ve sorumluluklar yeniden tanımlanmıştır. Kanunda so­rumlu olarak belirlenen harcama yetkilisi, gerçekleştirme yetkilisi ve muhasebe yetkilisi görevlerini yürütenlerin görevlerinin sorumluluğu oranında (saymanlarda olduğu gibi) ücret ödenmesi için özel hizmet tazminatında düzenleme yapılmalıdır.

**Maktu Mesai ve Fazla Çalışma Ücretleri**

* Zabıta, İtfaiye ve Koruma Güvenlik Memurları ile fiilen görev yapanla­ra ödenmekte olan maktu mesai ücretlerindeki Bütçe Kanunu'nun K cetvelinde belirlenen üst sınırın toplu sözleşmede belediyelerin norm kadro durumuna göre belirlenmesi ve alt sınırda konması gerekmek­tedir. Ayrıca kişiye kat be kat fazla mesai yapmasına rağmen maktu ve sabit olarak ödenen mesai ücretlerinin yıllık, sendikal ve mazeret izin­leri boyunca kesilmemesi sağlanmalıdır ve resmi ve dini bayramlarda ek mesai ücreti ödenmelidir.

**Belediyelere Bağlı Genel Müdürlüklerde İkramiye Sorunları**

* İSKİ, ASKİ, İETT, EGO, ESHOT, BUSKİ gibi kurumların kuruluş kanun­ları gereğince Meclis kararları alarak ödedikleri ikramiyeler KHK çerçe­vesinde iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı mucibince kuruluş kanunları gereğince verilen ikramiyeler ödenmelidir.

**Nikah Memurları İçin**

* Evlendirme memurlarının mesai dışı ve hafta sonu kurum dışı yapmış oldukları görev için ek ödeme veya maktu ücret ödenmesi yapılmalı­dır.

**Kamu Görevlilerinin Görev Tanımı Yapılmalıdır.**

* Belediyelerdeki Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmelidir. Memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi ve birbirine eşit olan iş­lerin tespit edilebilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarına tahsis edilmiş başta hizmetli, memur ve teknisyenler olmak üzere tüm kadro ve pozisyonların görev tanımlarının yapılarak personelin yetki ve so­rumlulukları belirlenmelidir.

**İtfaiye Personeli İçin**

* İtfaiyeciliğin meslek olarak tanımlanması ve itfaiye teşkilatlarında şoför olarak görev yapan personelin itfaiye personeli olarak sayılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Meslek olarak tanımlanmaması duru­munda itfaiyecilik Teknik Hizmetler sınıfında yer almalı ve THS (Teknik Hizmetler Sınıfı) özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.
* Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasına ilişkin Sosyal Güvenlik Ku- rumu'nca yayımlanmış olan 2009/79 sayılı genelge, hukukun genel prensipleri ve kanuna aykırıdır. Bu genelgenin acil olarak düzeltilmesi gerekmektedir.
* Yıllık 60 gün olan fiili hizmet süre zammı (yıpranma payı) 90 güne çıka­rılması, Kanun ve yönetmelikte belirtildiği gibi uygulanması,
* İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,
* Yangın, sel, arama kurtarma, iş kazası, saldırı ve benzer durumlara ma­ruz kalıp hayatını kaybeden kamu görevlerinin "görev şehidi" sayılma­sı sağlanmalı, eş ve çocuklarına iş imkânı tanınmalıdır.
* Maktu mesai ücretinin emekliliğe de yansıtılması,
* Mesai mevhumu gözetmeden çalışan İtfaiye personelinin yemek be­dellerinin kurum tarafından karşılanmasını uygulamayan idareler hak­kında yasal işlem yapılması.
* İtfaiye' de "kurbağa adam" olarak itfaiye su altı arama kurtarma ekip­lerinde görev yapan personele dalış tazminatı verilmeli ve fiili hizmet zammı ile ilgili olarak polis ve silahlı kuvvetlerde görev yapan diğer personele tanınan haklar tanınmalıdır.
* İtfaiye çalışanlarının iş riski ve çalışma koşulları dikkate alınarak "özel hizmet tazminatlarının artırılması" gereklidir. Yönetici sorumluluğu ve­rilen şef, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu, zabıta amiri, zabıta komiserlerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için, yan ödemelerinin 800, özel hizmet puanının 125'e çıkarılması gerekmektedir.
* İtfaiyecilerin Giysileri Yangına Dayanıklı Olmalıdır. İtfaiye giysilerinin uluslararası standartlara uygun olarak tek tip ve yangına dayanıklı ol­ması sağlanmalıdır.
* Belediye itfaiye yönetmeliğinde, İtfaiyenin görevleri başlıklı 6. Mad­denin K bendi "Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak" demektedir. Belediye başkanının vereceği görevler İtfaiye teşkilatının yapacağı görevler dışında keyfi görevlendirmeler olmamalıdır.

**Zabıta Personeli İçin**

* Zabıta personelinin GİH sınıfından Zabıta hizmetleri sınıfı veya teknik hizmetler sınıfına alınması,
* Yıllık 90 gün fiili süre zammı (yıpranma payı) verilmesi,
* İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,
* Görev esnasında iş kazası, saldırı ve benzer durumlara maruz kalıp hayatını kaybeden kamu görevlerinin "görev şehidi" sayılması sağlan­malı, eş ve çocuklarına iş imkânı tanınmalıdır
* Maktu mesai ücretinin emekliliğe de yansıtılması,
* Mesai mevhumu gözetmeden çalışan Zabıta personelinin yemek be­dellerinin kurum tarafından karşılanması,
* Güvenliklerinin Sağlanması İçin Gerekli Tedbirler Alınmalıdır. (Fiili ve sözlü saldırılara maruz kaldıkları için caydırıcılık amacı ile silah, ses ve görüntü kaydı yapan yaka kamerası vs. verilmelidir)
* Zabıta çalışanlarının iş riski ve çalışma koşulları dikkate alınarak "özel hizmet tazminatlarının artırılması" gereklidir. Yönetici sorumluluğu ve­rilen şef, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu, zabıta amiri, zabıta komiserlerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için, yan ödemelerinin 800, özel hizmet puanının 125'e çıkarılması gerekmektedir.

**Koruma Güvenlik Personeli İçin**

* Koruma ve Güvenlik Görevlilerine Ödenmeyen Maktu Mesai Ücretleri Ödenmesi İçin Düzenleme Yapılmalıdır. 5393 Sayılı Kanun hükümle­rine göre "itfaiye", "zabıta" ve "Koruma Güvenlik Memurları günün 24 saatinde devamlılık arz eden hizmetlerde çalışmalarından dolayı "maktu mesai" almaları gerekmektedir. Ancak Hukuken kabulü müm­kün olmayan gerekçeler ile benzeri şekillerde çalışan bu üç meslek grubundan sadece "Koruma ve Güvenlik Memurlarının" maktu mesai ücretleri ödenmemektedir. Bu durum hukuka ve hakkaniyete aykırıdır. Anayasamızın 5, 10. Ve 49. Maddeleri çalışanlarına elverişli çalışma ortamını hazırlamayı, çalışma barışını korumayı ve eşit konumdaki ki­şilere eşit muamelede bulunmayı Devlete görev olarak vermiştir. Bu bakımdan Koruma ve Güvenlik Memurlarının "maktu mesai" ödeme­leri yapılmalıdır.
* Mahalli idarelerinde çalışan koruma güvenlik memurlarına silah tazmi­natı verilmesi,
* Yıllık 90 gün fiili süre zammı (yıpranma payı) verilmesi,
* Emniyet teşkilatında ve Türk silahlı kuvvetlerinden yerel yönetimlere geçen subay, astsubay ve uzmanların derece ve kadro intibak sorun­larının giderilmesi.

**Sözleşmelilere Kadro Verilmelidir.**

* Belediye ve Özel İdareler de 5393 Sayılı Kanun'un Kapsamında İstih­dam edilen Sözleşmeli çalışanlara kadro verilmelidir ve artık sözleş­meli personel çalıştırmaya son verilmelidir. Sözleşmeli çalışan memur maaşlarında alt sınır belirlenmelidir.

**Ulaşım Yardımı**

* Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin ulaşımlarının kurumlar tarafından servislerle sağlanması veya Belediye ve bağlı kuruluşlarının toplu ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması.
* İtfaiye ve Zabıta çalışanlarının hizmetin gereği olarak bütün illerde Be­lediyeler, Ulaştırma ve Denizcilik Bakanlığına ait (Tren, Marmaray ve Vapur vb.) toplu ulaşım araçlarından ücretsiz olarak faydalanmaları ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

**Yerel Yönetim Çalışanları Ürettikleri Hizmetlerden Ücretsiz Yararlan­malıdır**

* Belediye ve İl Özel İdare Çalışanlarının ürettikleri hizmetlerden ücretsiz olarak yararlanmaları için gerekli düzenleme yapılmalıdır. 08.01.2002 Tarih ve 4736 sayılı kanunun mucibince Bakanlar Kurulu'nca bu konu­da gerekli düzenleme yapılmalıdır.

**TÜRK DİYANET VAKIF-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK DİYANET VAKIF-SEN 2020-2021 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ GENEL TALEPLER**

**MALİ TALEPLER**

Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonumuzun mali talep teklifleri geçerlidir.

**ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR TALEPLER**

* Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarının hizmette verimliliklerinin artırılması amacıyla; kurum yöneticilerinin çalışanlar arasında eşit davranmasının sağlanması.
* İlk göreve alımdan başlayarak, yer ve unvan değişikliği ile görevde yükselme sınavlarında liyakat, ehliyet, başarı, kıdem ve bilgi gibi özel­liklerin dikkate alınması. Özellikle görevde yükselme sınavlarında mü­lakat sınavının kaldırılması.
* Kurum içi görevlendirmelerde, çalışanların geçmiş hizmetleri ve kı­demleri dikkate alınması.
* Çalışanların, görev alanı ile ilgili tanımı net ortaya konulmalı, idarenin çalışana baskı anlamına gelecek keyfi görevlendirme taleplerinin ön­lenmesi.

**İZİNLER**

* Çalışanların kanuni olarak hak ettikleri izinlerin, idarecilerin keyfiyetine göre değil, işlerin aksatılmasına mahal verilmeden çalışanın ihtiyaçla­rına ve taleplerine göre kullandırılmasının sağlanması.

**ÖZLÜK, SOSYAL VE EĞİTİM İLE İLGİLİ TALEPLER**

* Emekli olan personele çocuk ve aile yardımı ödeneğinin verilmesi,
* Kurumlara İŞKUR kanalıyla geçici olarak değil, kadrolu olarak personel alınması,
* Askerlik borçlandırmalarının uygun şekilde yapılandırılması,
* Çalışanlardan yüksek lisans, doktora gibi eğitim ile ilgili yer değişikli taleplerinin geciktirilmeden yapılması,
* Bazı bölgeler, il ve ilçelerin coğrafi ve hayat standartlarına göre, çalı­şanlara mahrumiyet tazminatı ve yakacak yardımı yapılması,
* Çalışanların aleyhine oluşan gelir vergisi diliminin yeniden düzenlen­mesi,
* 3600 ek göstergenin bütün çalışanlara verilmesinin sağlanması,
* Aile ve çocuk yardımlarının günün şartlarına göre artırılması,

**ENGELLİ PERSONEL**

* Engelli (özellikle görme) personelin katıldığı sınavlarda ek süre tanın­ması.

**DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÇALIŞMA ŞARTLARI**

* Din görevlileri başta olmak üzere, bütün çalışanların görev tanımları­nın yeniden yapılması,
* 6002 sayılı Kanun ile Din Hizmetleri Sınıfı çalışanlarından sadece dört yıllık dini yükseköğretim mezunlarına verilen 3000 ek gösterge uygu­lamasının okul ayrımı yapılmadan ve bütün Diyanet çalışanlarına veril­mesinin sağlanması,
* Bayram mesaileri günün şartlarına göre artırılarak ve izin birleştirme­lerinde diğer memurların kullandığı izin kadar mesai verilmesinin sağ­lanması, (örnek: 9 günlük tatil iznine, 9 günlük mesai gibi)
* Ramazan ayında izin kullanamayan İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımla- ra ikramiye verilmesi,
* Dini bayramlarda Diyanet çalışanlarına bayram ikramiyesi verilmesi.
* Özellikle, zor ve olumsuz şartlarda görev yapan İmam-Hatip ve Müez- zin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi kadrolarında çalışanlara mahru­miyet tazminatları verilmesi,
* Cami görevlilerinin (İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım) camii hizmetle­rindeki görev sorumlulukları ve tanımları günün şartlarına göre tanım­lanmalı. Uygulama birlikteliğinin sağlanması,
* Mobbing, dışlayıcı ve ayrıştırıcı tavırlar içerisinde bulunan idarecilerle ilgili gerekli işlemin yapılması,
* Özellikle din hizmetleri sunan görevlilerimize yönelik, dernek yönetici­leri ve muhtarların emredici ve baskıcı davranışlarına karşı bilgilendir­me ve gerekli düzenlemelerin yapılması,
* Görevi başında olan din görevlilerine fiili ve sözlü müdahalelere karşı gerekli idari ve adli önlemlerin alınması,
* Din görevlileri haftada bir gün izin kullanmaktadırlar. Diğer kamu çalı­şanları gibi 2 gün izinli olmaları veya kullanmadıkları bir gün için fazla çalışma ücreti ödenmesinin sağlanması,
* MBSTS (Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavı) kaldırılması, (Konu ile ilgili Sendikamızın açmış olduğu iptal davası devam etmektedir.)
* Mesai mefhumu gözetmeden çalışan hizmetli ve şoförlere mesai ücre­ti ödenmesi ile ilgili düzenleme yapılması.
* Murakıpların özlük, sosyal ve mali haklarının iyileştirilmesi. Statülerinin net olarak belirlenmesi için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması, statüleri eşit olan vaizlerle din hizmetleri tazminatlarının eşitlenmesi.
* Camiler ile müştemilatında bulunan bahçe, tuvalet ve şadırvan gibi halka açık yerlerin temizlik ve bakımının belediye, vakıf, dernek ve köy imkânları ile sağlanması için Başkanlıkça gerekli girişimlerde bulunul­ması.
* Yürürlükte olan din görevlilerine rotasyon uygulamasından vaz geçil­mesi,
* Sağlık kurulu raporu olan görevlilerin ve hasta, engelli ve bakıma muhtaç yakını olan görevlilerin tayin ve nakillerinin en hızlı şekilde ya­pılmasının sağlanması,
* Diyanet personeli çocuklarına (özellikle de kırsal kesimlerde görev yapan) ve emeklilerinin okuyan KYK yurtlarından öncelik ve indirim sağlanması,
* Kur'an Kursu Öğreticisi unvanın Kur'an Kursu Öğretmeni olarak değiş­tirilmesi. Kurumlarınca yapılan toplantı, seminer vb. gibi faaliyetlerine katılan görevlilerin ek ders ücretlerinin kesilmemesi.
* Büyükşehir il merkezlerinde görev yapan Diyanet personelinin toplu taşım araçlarından, bütün personelin de müzelerden indirimli olarak yararlanabilmeleri için gerekli düzenlemenin yapılması,
* Memur, daktilograf gibi kadroların iptal edilerek, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrolarının ihdas edilmesi,
* İsimsiz imzasız şikayetlerin işleme konulmaması. Yapılan soruşturmala­rın en kısa sürede sonuçlanmasının temin edilmesi,
* Çalışanların isnat ve iftiralara karşı korunması için 657 sayılı DMK'nun 25. maddesinin işletilmesi,
* Vatandaşlarımıza yüce dinimiz İslam'ı anlatmak gibi önemli bir görev icra eden vaizlerin özlük, mali haklarının ve statülerinin günün şartları­na göre iyileştirilmesinin sağlanması,
* Başkanlık APK Uzmanı, Eğitim Uzmanı, Din Hizmetleri Uzmanı ile Şef kadrolarında bulunan ve şartları tutan personelin Diyanet İşleri Uzman Yardımcısı ve Diyanet İşleri Uzmanı kadrolarına atanmaları için gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması,
* Sendika temsilcilerinin, Disiplin Kurulları gibi Atama ve Yer Değiştirme Kurullarına da temsilci olarak katılmasının sağlanması,
* Camilerin coğrafi şartlara göre ısıtma ve soğutma ücretlerinin bütçe­den ödenmesi,

**SENDİKAL FAALEYİTLER**

* Bütün idarecilerin sendikalara ve üyelerine eşit davranması, sendikal tercihlerinden dolayı çalışanların ayrıma tabi tutulmaması.

**4/B SÖZLEŞMELİ PERSONEL**

* Unvan değişikliği ve görevde yükselmeden faydalanamayan, yer de­ğişikli ve nakillerde sıkıntılar çeken;
* 4/B Sözleşmeli personel olarak çalışan imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ve diğer unvandaki çalışanların 4/A kadroya geçirilmesi.
* 4/B Sözleşmeli personelin harcırahlarının alınması için gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması, mahkemelere gidilmesinin önüne geçilme­si.

**VEKİL VE FAHRİ GÖREVLİLER**

* Asil görevlilerle aynı okul mezunu olan, aynı sınavlara giren ve aynı görevleri yapan;
* Vekil İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Fahri Kur'an Kursu Öğreticileri­nin kadroya geçirilmesi, bu uygulamalara son verilerek yeni alımların kadrolu olarak yapılması.
* Vekil İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara da haftalık ve yıllık izin veril­mesi, izinli olduğu günlerde ücretlerinden herhangi bir kesinti yapıl­maması.
* Vekil İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım olarak görev yapmış, daha son­ra kadrolu olarak atananların yaptıkları hizmet sürelerinin kadro dere­celerinde sayılması.

**YARDIMCI HİZMETLER SINIFI ÇALIŞANLARI :**

* Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanlarının Genel İdare Hizmetleri Sınıfına alınması çalışmasının yapılması.

**LOJMAN**

* Zor ve olumsuz şartlarda görev yapan din görevlilerinin, barınma im­kanları çoğu yerde bulunmamaktadır. Olanların da çoğunluğu sağlık­sız şartlardadır. Sendikamızın geçmiş yıllarda da talep ettiği gibi TOKİ başta olmak üzere belediyelerce insan onuruna yakışır lojmanların ya­pılmasının sağlanması.
* Cami ve Kur'an kursu görevlileri için yapılan veya tahsis edilen (kamu, vakıf veya derneklere ait) lojmanlardan kira parası alınmaması için ge­rekli düzenlemelerin yapılması,
* Yeni yapılacak cami projelerinde din görevlileri için lojman yapımının zorunlu hale getirilmesi,

**VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

* Vakıflar Genel Müdürlüğü özel ve önemli bir kurum, çalışanları da önemli çalışanlardır. Bütçe imkanları geniş olması hasebiyle çalışanla­ra gerekli yansımasının yapılması,
* Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde tecrübesiyle yıllardır emek veren çalı­şanların değerlendirilmesi,
* Atama, nakil ve görevde yükselmelerde adalet, liyakat, tecrübe ve emeklerin dikkate alınması,
* 5737 sayılı Vakıflar Kanunu ile Bölge Müdür Yardımcısı ve Şef kadro­ları iptal edilmişti. Daha sonra ihtiyaca binaen İstanbul, Ankara, İzmir Bölge Müdürlüklerinde Bölge Müdür Yardımcısı kadrosu yeniden tah­sis edilmiştir. İhtiyaç duyulan diğer Bölge Müdürlüklerinde de Bölge Müdür Yardımcısı kadroları tahsis edilmesi uygun olacaktır. Kurum içe­risinde birimlerdeki hiyerarşi için şef kadrolarının yeniden tahsis edil­mesi,
* Kurum içi yer değiştirme talebinde bulunan çalışanların, aile bütünlü­ğü ve sağlık durumlarının göz önünde bulundurularak ayrım yapılmak­sızın talepleri doğrultusunda işlem yapılması,
* Şube Müdürlüğü kadroları için; Vakıflar Genel Müdürlüğü Bölge Mü­dürlüklerine bağlı diğer illerde şube müdürlüğü irtibat bürolarının yeniden açılarak (emlak, burs ve gıda yardımı kontrollerinin daha iyi yapılması için) kadroların tekrar ihdas edilmesi,
* 666 sayılı Kanunla ek ödeme olarak değerlendirilen ve yürürlükten kaldırılan, Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına Vakıf Kira Gelirleri­nin %3 dağıtılmasının yeniden verilmesi için gerekli mevzuat düzenle­mesinin yapılması,
* Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına, her yıl kutlanan "Vakıflar Haf- tası'nda "VAKIF İKRAMİYESİ" verilmesi,
* Uygun yerleşim yerlerinde TOKİ ile iş birliği yapılarak çalışanların ev sahibi yapılmasının sağlanması,
* Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün birçok ilde gayrimenkulleri olmasına rağmen, personelin eş ve çocuklarının faydalanacağı sosyal tesisleri­nin yok denecek kadar azdır. Uygun yerlerde sosyal tesislerin oluştu­rulması,
* Bölge Müdürlüklerinde öğle yemeği, işyerine geliş ve gidişlerde ser­vis taşımacılığı hizmetinden faydalanmayan personele gerekli deste­ğin sağlanması,
* Dini bayramlarda Vakıflar çalışanlarına bayram ikramiyesi verilmesi.

**TÜRK TARIM ORMAN-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK TARIM ORMAN-SEN 2020-2021 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ Hizmet Kolumuza Bağlı Kurumların Ortak Talepleri**

* Hizmet kolumuzda görev yapan Kimyager, Biyolog, Ekonomist, Sos­yolog, İstatikçi, Mütercim-Tercüman vb. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin; Ek Gösterge, Zam ve Tazminatlarının Teknik Hizmetler Sınıfındaki Mühendisler gibi yükseltilmesi,
* Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan 4 yıllık fa­külte mezunu olan, GİH sınıfında Şube Müdürlerine emsal okul me­zunları gibi aynı "ek özel hizmet tazminatına" çıkarılması ve "ek gös­tergelerinin 3600" olarak yeniden düzenlenmesi,
* Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında, GİH sınıfında çalışan­ların özel hizmet tazminatlarının ve ek göstergelerinin yeniden düzen­lenmesi,
* Bakanlığımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan; GİH sı­nıfında Sayman, Uzman, Mutemet, Şef, Orman Muhafaza Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama Memuru, Ambar Memuru, Memur, Şoför ve YH sınıfında bulunan memurların "özel hizmet tazminatları­nın" yeniden düzenlenmesi,
* Seyyar görev tazminatlarının zamanında ödenmesi (uzun süreli görev­lendirilmelerinde avans verilmesi) yeterli ödenek gönderilmesi ve sey­yar görev tazminatlarının araziye çıktığı kadar (vizeli cetvellerine göre) almalarının sağlanması,
* Mesleki risk ortamında bizzat görev yapan personele yılda en az 2 ay fiili hizmet tazminatı verilmesi.
* Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli "Ön Li­sans mezunu" personele Lisans Tamamlama hakkı verilmesi.
* Yıllık izinlerin iş günü olarak kullanılmasının sağlanması,
* 657 sayılı Devlet Memurları kanunun 4/B maddesine göre çalışan İdari Destek personeline bir üst öğrenimi bitirmesi durumunda, durumuna uygun kadro verilerek ücretlerinin güncellenmesi
* Tarım ve Orman Bakanlığımızda çalışan engelli personelin Kanunlar­dan kaynaklanan pozitif ayrımcılık haklarını kullanmalarının önündeki engellerin kaldırılmasının sağlanması

**Tarım ve Orman Bakanlığı Çalışanları ile İlgili Talepler**

* Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarının unvanlar bazında Görev Ta­nımlarının ve meslek standartlarının belirlenerek yaşanan sorunların giderilmesi.
* Tarım ve Orman Bakanlığı Atama ve Yer değiştirme yönetmeliklerinin yenilenerek objektif kriterlere göre puanlama sistemin getirilmesi, İl içi ve İl dışı atamaların aynı yönetmelik hükümlerine bağlı aynı zamanda yapılarak il içi atamalarda yaşanan keyfi uygulamalara son verilmesi.
* Tarım ve Orman Bakanlığı Taşra Teşkilatı Atama ve Yer Değiştirme Yö­netmeliğine esas Türkiye'nin ekonomik, sosyal, kültürel ve ulaşım yö­nünden benzerlik ve yakınlık gösteren illeri gruplandırılarak oluşturu­lan hizmet bölgeleri ve buna bağlı olarak hizmet puanlarının günümüz şartlarına göre yeninden düzenlenmesi,
* Tarım ve Orman Bakanlığı Döner Sermaye Uygulama Yönetmeliği ile ilgili olarak döner sermayesi olan kurumlara yoğun tayin nakil talep­lerinin de önüne geçebilmek amaçlı olarak; Döner Sermaye İşletmesi olmayan birimlerde çalışanlarında "Üretimi Teşvik Priminden" istifade edebilmesi için "Havuz Sistemi" oluşturulması.
* 2006 yılında Kamu Görevlilerine sağlanan mali ve sosyal haklara ilişkin olarak mutabakat metninde yer alan "ek ödeme" almayan Kurum­larda çalışanlara 2006 yılında verilen Denge Tazminatından, üretimi teşvik primi aldıklarından dolayı, Tarım ve Orman Bakanlığının birçok personeli yararlanamamıştır. Halbuki, Üretimi Teşvik Primi 2006 yılı içinde 5473 sayılı kanunla getirilen ek ödeme ile ilişkilendirilemez. Bu yıl içinde geçerli olacak mağduriyet, aynı şekilde de 2019 yılı içeri­sindeki çalışmalar sonucu hak edilmiş olan Üretimi Teşvik Primi, 2020 yılındaki ek ödeme ile ilişkilendirilmemelidir. Tarım ve Orman Bakan­lığında çalışan personele yapılan bu haksız uygulamaya son verilmeli, ek ödemeden yararlandırılmalarının sağlanması için gerekli düzenle­menin yapılması,
* Tarım ve Orman Bakanlığı Laboratuvar Müdürlüklerinde ve diğer birimlerinde, Biyolog, Kimyager, Ekonomist, Sosyolog, mütercim tercüman ve istatistikçi kadrosunda çalışan personele "özel hizmet tazminatları", diğer eş değer eğitim almış çalışanlardan daha az öden­mektedir. Mağduriyetlerinin giderilmesi,
* Tarım ve Orman Bakanlığı Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan; Tekniker, Teknisyenlerin özel hizmet tazminatlarının ve ek özel hizmet tazminatlarının arttırılması,
* Sağlık Hizmetler Sınıfında yer alan Veteriner Hekim, Veteriner Sağlık Teknikeri- Teknisyeni, Kimyager, Biyolog, Laborantlara ek özel hizmet tazminatı verilmesi
* Tarım ve Orman Bakanlığı, Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan Genel İdari Hizmetler Sınıfı (GİH) ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında (YH) çalışanlarının ücretlerinin arttırılması, sosyal haklarının iyileştirilmesi ve çalışma şartlarının düzeltilmesi,
* Tarım ve Orman Bakanlığı Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan kadro alamayan 4/B sözleşmelilere kadrolarının verilmesi için çalışma yapılması,
* 4/B sözleşmeli kadroda çalışan tüm personele; diğer unvanlarda çalı­şanlara verilen tüm ekonomik, sosyal ve özlük haklarının (Arazi Tazmi­natı - Seyyar Görev Tazminatı vb.) haklarından faydalandırılmalarının sağlanması,
* Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli olup ta arazi görevine çıkan personele ödenen Ek Özel Hizmet Tazminatının, görev mahallerinin açık alan - kapalı alan tartışmasına yer vermeyecek şekilde düzenleme yapılarak ödenmesinin sağlanması.
* Seyyar Görev Yolluğu ödemelerinde; Hizmet sınıfı ve unvan ayrımı yapmadan, mevzuata uygun bir şekilde araziye çıkarak görev yapan tüm personele aylık olarak ödenmesi.
* Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarının Giyim Yardımı günümüz şart­larına göre güncellenmeli, özellikle orman yangınları ile mücadele, Bitki ve Hayvan Sağlığı ve Karantina hizmetleri ile vb. hassas denetim ve kontrol görevi yapanlara, DSİ, Karayolları Genel Müdürlüğü ve bazı diğer Kurumlarda uygulandığı şekliyle koruyucu giyim yardımı olarak yeniden düzenlenmeli ve Giyim Yardımı gerek ayni - gerek nakdi ve­rilse de bundan Gelir Vergisi kesilmemeli,
* Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarından Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini tamamlayan personelin Özel Hizmet Puanlarının arttırılarak Yüksek Lisans mezunlarına "Tarım ve Ormancılık Meslek Uzman Yar­dımcısı"; Doktor ünvanlı personele "Tarım ve Ormancılık Meslek Uz­manı" unvanının verilmesi
* Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarından 5996 Sayılı Kanun kapsa­mında görev yapanlara verilen "İlave Ödemenin" kapsamının geniş­letilerek denetim ve kontrol görevi yapan tüm personele unvan farkı olmaksızın ödenmesinin sağlanması.
* Her yıl Hacca giden vatandaşlarımızın ihtiyaçlarını karşılamak üzere Di­yanet İşleri Başkanlığınca görevlendirilen imam, sağlık görevlisi, aşçı, din görevlisi gibi personelle birlikte Gıda Kontrol görevlisi ve Veteri­ner Hekim görevlendirilmesinin sağlanması.
* Tarım ve Orman Bakanlığı'nda vekaleten yürütülen görevlere son ve­rilmesi için en kısa sürede Görevde Yükselme sınavı yapılması
* Av korumaya çıkacak görevli personele, avlak alanların takibi amaçlı tablet verilmesi.
* Milli parklarla ilgili Biyolog, Harita Mühendisi, Veteriner Hekim, Tarih­çi, Arkeolog gibi mesleklerden alım yapılması.

**Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)'da Çalışan Personelin Problemleri;**

* Koordinatörlük atamalarında liyakat esasına dayalı; görevde yükselme prosedürü uygulanması,
* Çalışanların Mazeret atamaları dâhil; kurum içi yer değiştirme hakları­nın düzenlenmesi,
* İş akdi ve feshi uygulamalarına objektif kriterler getirilmesi,
* Destek personeli olarak çalışanların görev tanımlarının yapılarak özlük haklarının iyileştirilmesi
* Tüm personele ayni olarak Giyim Yardımı verilmesi
* Tayin ve nakillerde sürekli görev yolluğunun ödenmesi
* Destek Personeli için kanunda yer alan yeterliliği sağlaması şartı ile kurum içi görevde yükselme sınavı yapılarak uzman kadrosuna geçiş hakkının sağlanması,

**Tarım ve Orman Bakanlığı ile Orman Genel Müdürlüğü Çalışanları ile İlgili Talepler**

* Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarının 2004-2012 yılları arasında al­mış oldukları "fazla çalışma ücreti" (yangın tazminatı) nın, 7 aydan 12 aya çıkarılması ve OGM Merkez Personelini de kapsayacak şekilde tekrar verilmesine devam etmesi.
* Orman Koruma ve Yangın Mücadele işlerinde çalışan Orman İşletme Müdürü, Şube Müdürü, Orman İşletme Şefi, Tekniker, Teknisyen, Or­man Muhafaza Memuru, Memur, Şoför ve diğer personel arkadaşla­rımız; bu hizmetleri sarp ve zor arazi şartlarında sosyal hayattan uzak, iş riski yüksek, ancak fiili hizmetten mahrum olarak yürütmektedir. Bu problemin çözülmesi için Orman Koruma ve Yangınla Mücadelede ça­lışanlara" fiili hizmet süresi zammı" verilmesi.
* Birçok Orman Mühendisinin mağduriyetine neden olan ve 13 Ekim 2014 tarih ve 28794 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Orman Ge­nel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik" in hukuka uygun hale getirilmesi veya iptal edilerek Ro­tasyon uygulamasına son verilmesi.
* "Devlet Personel Başkanlığı'nın 27/04/2016 tarihli ve 2558 sayılı ya­zısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 06/06/2016 tari­hinde kararlaştırılmıştır." Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak sınavlar hakkında genel yönetmelikte değişiklik yapılması­na dair yönetmelik hükümleri gereği Mühendis ve Orman Muhafaza Memurları için getirilen UYGULAMALI SINAV sisteminin kaldırılarak torpilli ve yandaş alımlarının önüne geçilmesi.
* Teşkilatımızda yeni yeni uygulanmaya başlayan İş Sağlığı ve Güvenli­ği hususlarındaki düzenlemenin arazi çalışmalarına fiilen katılan teknik personel için de gündeme getirilerek gerekli giysi ve donanımın stan­dartlara uygun hale getirilmesi.
* Arazi şartlarında 24 saat esası ile görev yapan Orman Muhafaza Memurlarının 49. Madde tazminatları ödemelerinde her yıl yaşanan olumsuz sorunların yaşanmaması, Tarım ve Orman Bakanlığı ile Or­man Genel Müdürlüğünde çalışan Orman Muhafaza Memurlarına 26 adam/ay gün olarak verilmesi.
* Orman Muhafaza Memuru Çalışma Yönetmeliğinin günümüz şartları­na göre yeniden düzenlenerek haftalık çalışma süresi (40 saat), hafta sonu izinleri ve diğer kanuni izinlerin kullanılmasının sağlanması.
* Fazla Çalışma Ücretlerinin Günümüz Şartlarına göre düzenlenmesi.
* Orman Muhafaza Memurlarının görevlerini yerine getirirken yetki kargaşası yaşanmaması için genel kolluk kuvveti kapsamına alınarak emniyet hizmetleri sınıfına dahil edilmesi için gerekli yasal düzenle­melerin yapılması.
* 6831 Sayılı Orman Kanununun 30.maddesi, Orman Ürünlerinin Sa­tış Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Orman Genel Müdürlü­ğü Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği gereği oduna dayalı orman ürünlerinin tüm satışlarında ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsa­mında yapılan tüm ihalelerde (İdari-Mali) doğal üye olması, ihaleler­den sonraki tüm ödeme işlemlerinde mali sorumluluğu olması, Vergi Usul Kanunu gereği işletmede tutulması gereken tüm mali defterlerin ve verilmesi gereken tüm beyannamelerden sorumlu olması nedeniy­le İşletme Müdürlüklerine tahsis edilen 2. Müdür Yardımcılığı kadrosu­nun idari(sayman) olması, işletmelerde yapılacak iş ve işlemlerin daha sağlıklı yürütülmesine vesile olacaktır. Aynı kadroların idari personel­den olmak kaydıyla Bölge Müdürlüklerinde de idari Bölge Müdür Yar­dımcılıklarının tahsis edilmesi ile ilgili düzenlemenin yapılması.
* Saymanlar için Meslek ve Mali sorumluluk sigortasının oluşturulması.
* Orman Genel Müdürlüğünde İşletme Müdürü, İşletme Müdür Yardım­cısı, Sayman, İdari Şef, Tekniker, Teknisyen, Memur ve Şoför kadroları­nı kapsayacak şekilde, Devlet Personel Başkanlığı Çerçeve Yönetmen­liği gereği en az 2 yılda bir Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı açılması.
* Orman Muhafaza Memurlarının Teknik Hizmetler sınıfına alınması.
* Orman Muhafaza Memurlarının görevde yükselme sınavlarına girebil­melerinin sağlanması,

**TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu AŞ ve AOÇ Çalışanlarla İlgili Talepler**

* Hizmet Kolumuza bağlı TMO, TİGEM İşletmeleri çoğunlukla taşrada toplu yerleşim alanları dışında tam anlamıyla mahrumiyet bölgelerin­de mesai mefhumuna bağlı kalmadan çalışma yapmaktadırlar. Ça­lışma koşulları itibari ile Zirai Mücadele, Hayvan Sağlığı, Yetiştirme, Üretim ve Pazarlama Konularında 24 saat esasına göre yürütülmekte­dir. Mesleki hastalık risk ortamında bir fiil görev yapan çalışanlara fiili hizmet verilmesi.

Alım, satım ve sevk dönemlerinde aylık 50 saat ya da yıllık 300 saat fazla mesai sınırlandırılmasının kaldırılması.

* TMO Genel Müdürlüğünde personele tahsis edilen kamu konutlarının (lojmanların), tahsise bağlı kiralama işlemi TMO Genel Müdürlüğünün iktisadi işletme sıfatıyla asıl faaliyeti ile ilişkili olmayıp, barınma amaçlı bir teslim niteliğinde olduğu, dolayısı ile barınma amaçlı teslim için

Vergi hesaplamasının yasaya aykırı olduğu mahkeme kararı ile kesin­leşmiştir.

TMO Genel Müdürlüğün mahkeme kararının, sadece dava açan sendika üyelerine uygulanması yönünde verdiği talimat hem kararın gerekçesine hem de Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ederek hukukun katledilmesine sebebiyet vermiştir. Farklı sendika üyeleri ve hiçbir sendikaya üye olmayan personele mahkeme kararının uygulanmaması Cumhuriyet tarihinde bir ilk olup, bu ilkle kendi personeline gerek maddi gerekse manevi (Ötekileştirme) anlamında çok ciddi mağduriyet yaşatmış ve yaşatmaya devam etmektedir.

Ayrıca bu uygulama ile birçok mağdur personelin Kuruma karşı bireysel dava açma hazırlığında olduğu, bu davalar sonrasında ise Kurumun dava ücreti ve vekalet ücreti ile karşı karşıya kalacağı kaçınılmazdır.

Kurum lojmanlarından faydalanan personelden, kira ve yakıt bedeli üze­rinden KDV kesilmemesi için yargı kararına gerek olmaksızın Toplu Sözleşme Hükümleri arasına bu yönde bir hüküm derç edilmesi lojmandan yararlanan personelin mağduriyetlerini giderecektir.

* 399 sayılı KHK göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olan personele yapılan ek ödemelerdeki adaletsizliğin ve eşitsizliğin önce­likle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmesi,
* 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 40.maddesi değiştirilerek TMO Genel Müdürlüğünde başta Afyon Al- kaloidleri Fabrikası İşletmesinde Kimyasal maddelerle etkileşim içinde olan personel ile sağlık riski taşıyan diğer görevlilerin ve TİGEM işlet­melerinde çalışan yoğun Zirai Mücadele faaliyetlerinin içinde bulunan personelin tespit edilerek bu birimlerde çalışan tüm personele yılda en az 2 ay fiili hizmet tazminatı verilmesi,
* Hizmet kolumuza bağlı Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personelin; Döner Sermayeden yararlandırılmasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin üretimi teşvik Priminin miktarı ile ödenmesine ilişkin esas ve usuller, görev yapılan birimin iş hacmi, gö­rev mahalli, görevin önem ve güçlüğü, personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi gibi kriterler dikkate alınarak yararlandırılma­sı, A.O.Ç. Müdürlüğünce çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla teşvik primi dağıtımının belirlenmesi,
* Kamu Konutları Kanunu ve yönetmelik hükümlerine göre Kamu Loj­manlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisi sıralamasının günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi, görev tahsisli lojmanların sayısı­na kısıtlama getirilmesi,
* 399 Sayılı Kanun'a tabi olarak çalışan II sayılı cetveldeki personelin 657 sayılı kanunun 4/A statüsüne geçirilmesi,
* Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işçilerde olduğu gibi iş günü üzerinden hesaplanarak verilmesi,
* 5553 sayılı Tohumculuk Kanunun geçici 3. Maddesinde belirtildiği gibi, her yıl bir kereye mahsus olmak üzere, brüt asgari ücret tutarının 3 katının Tohumluk Teşvik Primi olarak personele ödenmesinin sağ­lanması,
* Koruma güvenlik görevlilerine, polislerde olduğu gibi silah tazminatı ödenmesi,
* Vardiyalı çalışan koruma güvenlik görevlerine; bayram ve diğer resmî tatillerde tutmuş oldukları nöbetlerinin karşılığı olarak, izin verilmesi veya mesai ücreti ödenmesi,
* YPK nun KİT Yönetim Kurullarına vermiş olduğu yetki çerçevesinde; KİT Yönetim Kurulları II sayılı cetvele tabi olarak çalışan personel üc­retlerini %5'e kadar artırabilmektedir. Ancak kurumlar I sayılı cetvelde çalışanlar ile denge bozulur gerekçesiyle bu yetkiyi kullanmaktan ka­çınmaktadır. Yönetim Kurulunun yetkisi kapsamındaki %5'lik artırımın II sayılı cetvelde çalışanlara uygulanmasının sağlanması,
* Eşi özel sektörde çalışan kurum mensuplarımızın eş durum tayinlerinin 657 Sayılı Kanun'da olduğu gibi uygulanmasının sağlanması,
* TİGEM Görevde Yükselme Yönetmeliğine göre; Genel Müdürlükte çalışan, Mühendis-Ziraat Mühendisi ve Veterinerin Şube Müdürlüğü ile ilgili açılan sınavlara girme ve Şube Müdürü olabilme hakkını tama­men kapatılmıştır. Sınavlı yükselmelerde sınava girebilmek için taşrada en az 5 yıl II sayılı cetvele tabi Teknik Şeflik kadrosunda çalışma şartı konulmuştur. (Teknik Şeflik kadrosu taşrada var Genel Müdürlükte yok) Bu sebeple, bu sınavlara Genel Müdürlükte göreve başlayan Mühen- dis-Ziraat Mühendisi ve veterinerler ve işletmede çalışmış ama teknik şeflik kadrosunu alamamış aynı kadrolardaki personelin 30 yıl hizmeti olsa bile açılan görevde yükselme sınavına katılması ve Şube Müdürü olması mümkün değildir. Bunun düzeltilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması. Yönetmeliğin ilgili kısmına veterinerlik ve mühendislik pozisyonlarının eklenmesi,
* II sayılı cetvelde çalışanlar ile I sayılı cetvelde çalışanlar arasında üc­retlerden kesilen vergi oranları II sayılı cetvel çalışanları aleyhine ol­maktadır. II sayılı cetvelde; yılın başında %15'lerden başlayıp yıl so­nunda %35'lere ulaşan vergi kesintilerinin I sayılı cetveldeki gibi gelir vergisine tabi unsurlar yeniden belirlenerek bir üst vergi dilimine aynı dönemde ve aynı oranda girmeleri sağlanmalıdır
* Kurumda çalışan Şube Müdürü ile Daire Başkanları arasındaki Makam tazminatından kaynaklanan yüksek orandaki ücret adaletsizliğinin gi­derilmesi,
* Merkezde ve işletmelerde hafta içi ve hafta sonunda mesai dışında çalıştırılan tekniker ve teknisyenlere yapmış oldukları fazla mesainin karşılığı ücret veya izin verilmesi,
* KİT'lerde I sayılı cetvele tabi personele 6111 sayılı Kanun çerçeve­sinde verilmiş bulunan %200 ek ödemede yapılan usul ve esasların belirlenmesindeki adaletsizliklerin II. sayılı cetvelde çalışanlar lehine giderilmesi,
* İşletmelerdeki Fazla Mesai Ücretlerinin artırılması.
* Hafta sonu, Ulusal ve Dini Bayram tatil günlerinde yapılan çalışmala­rın fazla mesai olarak değerlendirilmemesi, bu çalışmalar için yapılan ücret ödemesinin fazla mesai ücreti üzerinden değil yevmiye olarak ödenmesi.
* Kadrosu Muhasebeci olarak geçen ve mali işler şefliği yapan persone­lin ek ödeme ücretlerinin şef olarak ödenmesi.
* Şef yardımcısı kadrosunda görev yapan çalışanların ek ödemelerinin artırılması.
* Ceylanpınar da iş yoğunluğunun fazla olması nedeni ile Ceylanpınar işletmesinde görev yapan personelin diğer işletmelerde görev yapan personelden Tatminkâr edici oranda fazla ücret alması.
* Koruma ve Güvenlik görevlilerine fiili hizmet (yıpranma) verilmesi ve silah tazminatı ve arazi tazminatı verilmesi.
* Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına koruma ve güvenlik görevlilerinin de sınav şartlarını taşıdığı tüm pozisyonlarda girebilme­sinin sağlanması,
* Kadrosu olmadığı halde güvenlik amiri yerine vardiya sorumluluğu yapan koruma ve güvenlik görevlilerinin sınav açılarak kadrolarının verilmesi,
* 399/II Sayılı cetvele tabi çalışan personelin kıdem ücretlerinin artırıl­ması.
* 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin bir öğün ücretsiz yemek verilmesi. Ücretsiz Servis Hizmetlerinin sağlanması.
* Ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi ve buna bağlı uygulanan özel hizmet tazminat oranlarının artırılması.
* Sağlık Hizmetleri Sınıfına Giren Personele de Arazi Tazminatı (İlave Ücret) Ödenmesi- Elektrik Teknisyeni, Elektrik Teknikeri, olarak görev yapan 399/II sayılı personelin iş riski tazminatı alması.
* Ceylanpınar da Merkez İşletme ile Beyazkule, Gümüşsu işletmelerin­de çalışan personel arasında işletme imkânlarının durumu göz önüne alınarak ücretlerin buna göre ayarlanması, zorunlu görev sürelerinin kısaltılması ve sosyal İmkânlarının artırılmasının sağlanması.
* Boş Kadroya Vekâlet eden 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla vekâlet ettikleri boş kadronun haklarından faydalanmaları.
* Görevde Yükselme sınavının en az iki yılda bir yapılması.
* Naklen Atamaların Adil ve Düzenli yapılması. Aynı Bölgede görev süresini tamamlayan personel arasında ayrım yapılmadan tümünün naklen atamasının yapılması ve aynı zamanda eş durumu ve sağlık sorunları gibi nedenleri olan personel arasında da ayrım yapılmadan tayinlerinin yapılması.
* Hizmet içi eğitimlerin düzenli hale getirilmesi.

**TÜRK HABER-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK HABER-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ İstihdam Çeşitliliğine Son Verilmesi, GEREKÇE;**

Kurum bünyesinde aynı işi yapmasına rağmen farklı istihdam şekli ile ça­lıştırılan personelin çalışma barışını sağlayamadığı, ücret ve özlük hakları ba­kımından farklılıkların kutuplaşmaya sebebiyet verdiği, moral ve motivasyo­nun sağlanamadığı ve dolayısı ile performansın düştüğü.

Bu nedenle; 6475 sayılı PTT A.Ş kanunun ile kurum bünyesinde 5510 sayılı kanunun 4 (a) maddesi doğrultusunda İdari Hizmet Sözleşmeli olarak çalıştırılan tüm personelin, 399 sayılı KHK ye göre özlük haklarının yeniden belirlenmesi,

Taşeron sisteminin asli görevlerimizde başarılı olamadığı, yetki ve sorum­luluk verilemediği, bu nedenle Taşeron firmalar aracılığı ile çalıştırılan per­sonelin liyakat esasına göre bir defaya mahsus kurum bünyesinde kadroya geçirilerek, taşeronlaşmanın tamamen kaldırılması.

**Posta Dağıtıcılarının Fiili Yıpranma Haklarının Verilmesi; GEREKÇE;**

Bilindiği üzere Posta Dağıtıcısına 5510 sayılı kanunla verilip kısa bir süre sonra iptal edilen fiili hizmet zammının PTT tarafından gündeme getirilme­diği, halbuki PTT'nin bu personel üzerinde uygulamış olduğu 55 (ellibeş) yaşında res'en emeklilik şartları DA açıkça dağıtıcı personelin diğer hizmet unvanlarından fazla yıprandığı, başka bir değişle işinin ağır olması nedeniyle 55 yaşından sonra bu işin yapılamayacağı belirtilmesine rağmen, yıpranma hakkı verilmemiştir. Yıpranma konusunda kurumsal anlamda açık bir tavır be­lirlenmesi,

**Fazla Mesai Ücretlerinin Günümüz Şartlarına Göre Ayarlanması; GEREKÇE;**

Bugün halen kuruşlarla ifade edilen Mesai ücretinin, tutarsız ve yaşam gerçeklerinden uzak bir ücret olduğu, PTT Bünyesinde iki ayrı Fazla mesai ücretinin belirlendiği ancak kadrolu personelin mesai ücretinin ucuz olmasın­dan dolayı fazla çalışma nöbetlerinin özellikle kadrolu personele yüklendiği, bu durumun hem ücret anlamında hem de hakkaniyet anlamında kutuplaş­maya sebebiyet vermesi nedeniyle, düşük mesai ücretlerinin düzeltilmesi, yevmiyesinin 8/1 oranında mesai ücreti ödenmesi.

**Vekaleten Görevlendirmeler Angarya Olmuştur Kaldırılması veya Ve­kalet Edilen Makamın Özlük Haklarının Verilmesi.**

**GEREKÇE;**

Yıllardan beri vekaleten yürütülen 399 'lu Müdür, Şef veya diğer unvanlar­da sorumluluk ve bu sorumluluktan kaynaklanan cezai işlemler vekalet ettiği makama göre verilmekte ancak özlük hakları konusunda bir adım bile atıl- mamaktadır. 12-13 yıldan beri vekaleten yürütülen görevlerde hem vekalet ettiği makamın görev ve sorumluluğu üstlenirken, aynı zamanda gerçek un­vanının sorumluluğunu da beraberinde yürüten personel sayısı giderek art­maktadır. Öncelikle vekaleten yürütülen tüm makamların bir an evvel gerekli sınavlar yapılarak doldurulması, bu süre içerisinde de PTT'yi layıkı ile temsil eden ve bu makamları dolduran tüm personele geriye dönük vekalet edilen makamların özlük haklarının ödenmesi,

**Geçici Görevlendirmelerin Tamamının İptali.**

**GEREKÇE;**

PTT de personel eksikliğinin bir an evvel tamamlanarak, hizmet akışının kesintisiz ve sorunsuz yürütülmesinin sağlanması, personelin isteği dışında zorunlu olarak yapılan geçici görevlendirmelerin iptal edilmesi,

**Üst Öğrenim Yapan Teknik Personelin Özlük Haklarının Verilmesi.**

**AÇIKLAMA;**

399'lu Üst öğrenim yapmış (Tekniker, Mühendis) için unvan değişikliği sınavı yapılmaması nedeniyle unvan alamayanlara intibak bedeli olarak üst öğrenim ücretinin (Hak ettiği kadro karşılığı) ödenmesi.

**399 Sayılı KHK İLE İSTİHDAM EDİLEN ÜCRET GRUBUNUN YENİDEN BELİRLENMESİ. GEREKÇE;**

399'lu çalışan personelin 5'ten (beşten) 3'e (üçe) düşürülen ücret grupla­rında yapılmayan ücretlendirmelerinin bir an önce yapılması.

**Sınavsız Atamalarda Liyakat Usulü Esas Alınmalı. GEREKÇE;**

Fakülte mezunu dağıtıcıların sınavsız memurluğa geçişi.

Dağıtımda 5 yılını tamamlayan fakülte mezunu dağıtıcıların sınavsız me­murluğa geçişinin sağlanması. Dağıtıcı açığının bir an önce sınav yapılarak tamamlanması.

**Tayin Bedelinin Tüm Mobil Hizmet Yapan Personele Verilmesi. GEREKÇE;**

Kamu görevlilerinin mali haklarına ilişkin 2015 yılında yapılan toplu söz­leşmede Hizmet kolumuzda yapılan toplu sözleşmede "Nüfusu 35 bini aşan yerlerde mobil hizmet veren dağıtıcı personele verilen tayin bedeli ödenme­si" ibaresindeki 2155 sayılı kanundaki gibi nüfus sınırlaması hiçbir kurumda olmaması nedeniyle PTT çalışanları için de uygulamadan vazgeçilmesi ayrıca tayin bedelinin Dağıtıcı, Başdağıtıcı, Şoför, Teknik personel, vs. mobil hizmet yapan ayrıca Kurum yemekhane hizmetlerinden yararlanmayan personele yemek katkı payı ödenmesi.

**Personel Eksikliğinin Tamamlanması. GEREKÇE;**

Kurumdaki memur açığının dağıtımında 5 yılını tamamlayan fakülte me­zunu dağıtıcıların memur olarak atanarak tamamlanması, dağıtım hizmetle­rinde ki dağıtıcı açığının da bir an önce sınav açılarak giderilmesi.

**Gereksiz PTT Şubelerinin Kapatılması.**

**GEREKÇE;**

Fiziki durumları yetersiz, engelli erişimine araç giriş çıkışına uygun olma­yan ve güvenlikten yoksun işlem hacmi düşük şubelerin kapatılması,

**Dağıtıcıların Meslek Hastalığı Nedeniyle Unvanının Düşürülmemesi.**

**GEREKÇE;**

Meslek hastalığı ya da ağır hastalıklar nedeniyle dağıtım hizmetini yapa­mayacak şekilde rapor alan Dağıtıcı (GİH) kadrolarının Hizmetli (YH) kadro­suna düşürülmesi uygulaması; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 45 inci maddesinde "Hiçbir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılamaz.»denilmekte olup, yapılan bu yanlış uygulamanın kaldırılması.

**İhtiyaca Göre Araç Gereç Temini.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğünde her ne kadar bazı Başmüdürlüklerde haddin­den fazla araç tahsisi yapılmış ise de özellikle küçük başmüdürlüklerde işe göre araç değil de nüfusa göre araç tahsisi yapılmış olup, örneğin birçok ilçede bir araçla görev yapılmakta olup, günlük hizmeti bir kenara bıraksak dahi ağır kargolar ve diğer uzak cihet dağıtımları için köy aracının dönüşünü beklemektedirler.

**Dağıtıcı Kıyafetlerindeki Gecikmeler Nedeniyle Stok Usulü Çalışılması.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğüne bağlı tüm dağıtım birimlerinde en az 5 değişik dağıtıcı elbisesi ile karşılaşmak mümkün ayrıca zorlu dağıtım şartlarına uygun olmaması sürekli sıkıntı yaşanmakta olup, bu sorunun ortadan kaldırılması ve tüm kurumlar gibi zamanında kıyafetlerin giyilebilmesi için stok usulü yapıl­masının önü açılması.

**Gişelerde Görev Yapan Teknik Personelin Asli İşine Döndürülmesi.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğünde 2011 yılında bir genelge ile asli işlerinden alı­narak sürgün tehdidi ile gişelerde memur olarak çalıştırılmaya zorlanması teknik personelin almış olduğu eğitime karşı yapılmış bir haksızlık olduğu gibi, baskı ile yapılan bu uygulamadan da hiçbir verim alınamamaktadır. Tek­nolojiyi yakından takip ederek sistemine entegre eden PTT'de teknik perso­nelin atıl pozisyonlarda çalıştırılmasının önüne geçilerek, asli görevlerine geri verilmesi.

**Memur Unvanıyla Çalışan Mühendislerin Branşlarında Değerlendiril­mesi.**

**GEREKÇE;**

Kuruma memur unvanı ile alınan mühendislerin ihtiyaç olduğu branşlarda çalıştırılmak üzere mühendislik unvanına kavuşturulması.

**Başdağıtıcı Ünvanlı Personelin Görev Tanımı ve Özlük Hakları Veril­meli.**

**GEREKÇE;**

Dağıtım servislerini adeta tek idare eden, Cam Çerçeveden, araç gereç zimmetine kadar, dağıtım kontrolünden, dağıtıcının kılık kıyafet sorununa ka­dar sorumlu olan Başdağıtıcı maalesef görev verdiği denetlediği emrindeki dağıtıcı ünvanından az maaş almakta, Şef ile aynı grup olan yönetici gru­bunda olmasına rağmen, ücret ve yetki anlamında nerede olduğu net olarak belli değil. Bu nedenle Başdağıtıcıların yeniden bir görev tanımı ile şef düze­yinde yönetici unvanı ve özlük haklarının verilmesi,

**Yılık İzinlerde Yaşanan Sorunlara Son Verilmesi.**

**GEREKÇE;**

Özellikle personel eksikliği nedeniyle verilemeyen yıllık izinleri hak olmak­tan çıkarılmış, yöneticiler sorumluluklarını yerine getirmez iken izin kullana­caklara çağ dışı yöntemler ve baskılar kurularak "yerine adam bul öyle çıka­rayım" gibi mevzuattan ve resmiyetten uzak bir dil kullanılmakta ve hakkını arayanlar üzerinde yoğun baskı ve yıldırma psikolojisi uygulanmaktadır.

Yıllık izinler kanun ve mevzuatta belirtilen izin cetveline göre hazırlanıp kullandırılması, kullanılamayan izinlerin (399 SKHK) bir sonraki yıla ertelen­mesi neticesinde sonraki yıl da kullanma imkânının olmaması durumunda izin günü yerine yevmiyesinin iki katı ücret ödenmesi,

**Performans Değerlendirme Yönetim Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Yeniden Düzenlenmesi**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğü tarafından İdari Hizmet Sözleşmeliler için uygu­lanan performans sistemi çalışanlar açısından uygun sistem değildir. PDYS ilişkin usul ve esaslarda İdari Hizmet sözleşmeli personelden sadece dağıtıcı ve gişe ve büro personeline ödenmesi ayrımcılık olmakla birlikte uygulanan puanlama sistemi de mevzuat dışı bir durumdur. Ayrıca PDYS özellikle 399 KHK da çalışan personel performans ücretini almamakla birlikte belirtilen ta­ban puan uygulamasının altında bir durumda cezai işlem uygulanması hukuki bir uygulama değildir. PDYS ilişkin usul ve esasların tekrar gözden geçirilerek tamamen kaldırılması ya da revize edilmesi gerekmektedir. Bunun yanında İHS li personelin yönetmeliği gereği işe başlayıştan itibaren ödenmeyen üc­retlerin geriye dönük ödenmesi.

**Mesai Ücreti Sınırının Kaldırılması.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğünde personel noksanlığı nedeniyle personele 50 saatin üzerinde fazla mesai yaptırılmaktadır. Ancak 09/02/2015 tarih ve 593 sayılı genelge ile Veznedara 50 saat, diğer personele 40 saat, İHS li memur ve Dağıtıcı personele 30 saat mesai geçmemek üzere mesai kısıtlaması geti­rilmiştir. Personel eksik ancak işin sürekli olduğu gerekçesi ile bu kısıtlamanın kaldırılarak Başmüdürlüklerce ihtiyaca binaen çalıştırılan personelin fazla ça­lışma ücretinin tam olarak ödenmesi,

**Resmi ve Bayram Tatillerindeki Mesai Belirsizliği GEREKÇE;**

Resmi ve Dini bayramlarda arife günüde dahil zorunlu çalışması gereken personel dışında bütün personelin, her yıl yaşanan genelge krizinin yaşan­maması için tüm personelin izinli sayılması. Ayrıca zorunlu çalışması gereken personele de mesai, yol ve yemek ücreti ödenmesi

**Personelin Hukuki Haklarının Gözetilmesi.**

**GEREKÇE;**

Fazla olmasa da Özellikle Gişe ve dağıtım hizmetlerinde sürekli vatandaş ile muhatap işlerde çıkan anlaşmazlık veya tartışmalarda Personele avukat desteği verilmesi,

**Eş Durumu ve Özür Tayinlerinin Norma Bakılmaksızın Gerçekleştiril­mesi.**

**GEREKÇE;**

Özür tayinlerinde (eş durumu, sağlık, öğrenim durumu vs. gibi) boş norm kadro olmadığı sebebiyle tayinler yapılmamaktadır. Öncelikle eş durumu tayinlerde Başbakanlık Genelgesi ile Anayasa'nın 41. maddesindeki ailenin korunması ilkesine aykırı işlem yapılmayarak uygulamada boş norm ve kadro aranmayarak tayinlerin yapılması ile bahse konu diğer özür tayinlerinde de boş norm aranmadan yapılmalıdır.

**İşyerinde Hekim ve Sağlık Ekibi Bulundurulması.**

**GEREKÇE;**

Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan tüm işyerlerinde işyeri hekimi, sağlık memuru istihdam edilmesi ve ambulans bulundurulması.

**Kreş ve Gündüz Bakımevi İhtiyacının Karşılanması.**

**GEREKÇE;**

Bayan sayısı 50'yi bulan tüm illerde kreş ve gündüz bakım evi açılması.

**Araç Kullanan Tüm Personele İlave İş Riski Ücreti Ödenmesi.**

**GEREKÇE;**

Araç kullanan dağıtıcılara ödenen ilave ücretin günümüz şartlarında ilave risk bedeli olamayacağı bu ücretin en az 250 TL olarak araç kullanan tüm personele (dağıtıcı, teknik personel, veznedar, müdür, memur vs.) ilave üc­retin ödenmesi.

**PTT Şubelerinde Memurun Tek Başına Çalıştırılmasına Son Verilmesi ile Şube Temizliklerinin Rutin Şekilde Yaptırılması.**

**GEREKÇE;**

Şubelerde kâr zarar durumu göz önünde bulundurularak memurun tek başına çalıştırılması son zamanlarda hırsızların odak noktası olmuştur. Tek ba­şına çalışan bir memur (özellikle bayan) güvenlik zafiyeti olması nedeniyle can tehlikesi bulunmaktadır. Özellikle şubelerin mantar gibi her tarafa açıl­masından ziyade 3-4 personelin çalışabileceği şube şefliklerine dönüştürül­mesi ile ayrıca şubelerin temizliğinin günlük olarak yaptırılması.

**Sosyal Tesislerin Personelin Moral ve Motivasyon Merkezi Olarak Ye­niden Faal Duruma Getirilmesi.**

**GEREKÇE;**

Yıllardan beri atıl vaziyette terk edilen (Antalya Lara-Balıkesir Erdek gibi) sosyal tesislerin tadilatları yapılarak personelin hizmetine sunulması moral ve motivasyonu yükseltecektir.

**Dağıtıcı Personelin Paso Sorunu 2013 Toplu Sözleşmelerinden Sonra İyice İçinden Çıkılamaz Hale Gelmiştir.**

**GEREKÇE;**

6475 sayılı PTT A.Ş kanuna konulmayan Dağıtıcı personelin Belediye ve özel halk otobüslerinden ücretsiz faydalanılması amacıyla verilen pasoların, PTT'nin A.Ş. olması nedeniyle iptal edilmesi dağıtım hizmetini büyük bir oranda aksatmıştır. Dağıtım hizmeti veren tüm dağıtıcılarımıza süre sınırı ya­pılmadan pasolarının verilmesi.

**Kurumda Personeli ve İşini İlgilendiren Komisyonlarda Sendikalardan Da Bir Temsilci Bulundurulması.**

**GEREKÇE;**

Genel Müdürlük ve Başmüdürlük bünyesinde kurulan bütün komisyonlar­da kurumda en fazla üye yapmış üç sendikadan nispi temsil sistemine göre temsil edilmesi.

**Sadece Büyükşehirlerde Uygulanan Servis Hizmeti ve Bilet Ücretin­den Tüm İller Yararlandırılmalı.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğü bünyesinde sadece büyükşehirlerde uygulanan servis ve servis olmayan yerlere bilet ücreti ödenmesi uygulamasının diğer iller için haksızlık olmaktadır. Bu nedenle servis ve bilet ücretleri sadece bü­yükşehirlerde değil tüm illerde uygulanması ile hakkaniyet sağlanacaktır.

**Refakat İzinlerinde Gerekli Kolaylığın Sağlanması.**

**GEREKÇE;**

Personelin 1.derecede (eş, çocuk, anne, baba, kardeş) yakınlarının has­tanede muayene ya da yatan hasta sebebiyle, refakat etmesi durumunda idari izinli sayılması, sayılması durumunda kullanmış olduğu refakat izinlerinin mazeret izinlerinde düşülmesi.

**İhs Sözleşmeli Personel ile Kurumda Diğer Çalışan Personelin Mali Hakları Eşitlenmeli.**

**GEREKÇE;**

Kurumda iç barışın sağlanması amacıyla Anayasamızın kesin hükmünde bulunan "eşit işe eşit ücret" kapsamında aynı işi yapanların eşit ücreti alması kapsamında özellikle İHS li personele ek ödenme ödenmelidir.

**İhs Sözleşmeli Personel Yıllık İzin, Hastalık Raporu Kullanımında Maa­şından Kesinti Yapılmaması.**

**GEREKÇE;**

PTT Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan İdari Hizmet Sözleşmeli perso­nel yıllık izin, hastalık raporu kullanması halinde maaşından kesinti yapılma­ması, ayrıca doğum izni sonrasında kullanılan ücretsiz izinlerde SGK primleri kurum tarafından yatırılarak sağlıkla ilgili tedavi bakım durumlarında SGK 'dan yararlandırılması hususunda düzenleme yapılması.

**Para Değeri Taşıyan Kıymetli Posta Gönderilerinin Sevkinde ve Mu­hafazasında Çalışan Personelin Bir Üst Düzey Maaş Ödenmesi**

**GEREKÇE;**

Kayıtlı posta servisi ve Tebligat servisi gibi maddi değeri olan gönderile­rin kabulü ve muhafazasında çalışan personele bir üst düzey ödenmesi.

**Sıhhi İzin, Mazeret İzni Sendikal İzin Vs. Sebeplerle Fiilli Olarak İş Başında Geçmeyen Sürelerin Haftalık 40 Saatin Maaş Hesaplanmasında Dikkate Alınması.**

**GEREKÇE;**

Yıllık izin, Sıhhi izin, mazeret izni, sendikal izin gibi izin türleri, keyfi nitelik taşımamaktadır ve varlığını uluslararası sözleşmelerden, Anayasadan ve ilgili kanunlardan alan çalışanın temel hakkı niteliğindeki unsurlardır, belirtilen izin türlerinin alınış prosedürleri hangi şartlar altında geçerli olacağı yine belirtilen mevzuatlarda hüküm altına alınmıştır. Kaldı ki, bu izin süreleri ücretle karşı­lanmakta, işverence bir kesinti yapılmamaktadır. Ayrıca yapılan uygulamanın hukuki dayanağıda yoktur ve dayanak olarak gösterdiği, usul ve esaslarda bile fiili olarak iş başında olmak nitelemesi yer almamaktadır. Sendikal açıdan ise; 4688 sayılı kanunun 18.maddesinde yer alan, aylıksız izine ayrılmamış sendika /Şube yöneticilerinin, 1 günlük izin süresi, İl ve ilçe temsilcilerinin dört saatlik izin süresi ile, aynı kanunun 23.maddesinde düzenlenen işyeri sendika temsilcilerinin dört saatlik sendikal izin süresinin mesai saati içerisin­de değerlendirilmemesi halinde, sendikal faaliyetlerin dolaylı/dolaysız kısıt­lanacağı anayasada yer alan sendikal temsil hakkının; ilgili sendika temsilcisi/ yöneticisi tarafından mesai almama riski nedeniyle artık kullanılamayacağı sendikal örgütlenmenin engellenmesi gibi bir durum ortaya çıkacağı açıktır. Anayasaya aykırı bu uygulamanın iptal edilmesi.

**İdari Hizmet Sözleşmeli Personele Hususi Damgalı (Yeşil) Pasaport Hakkı Verilmesi.**

**GEREKÇE;**

5682 Sayılı Pasaport kanununda; birinci ikinci ve üçüncü derece kadrolar­da bulunan ve bu kadrolar karşılık gösterilmek veya T.C. Emekli Sandığı ile il­gilendirilip emekli kesenekleri bu derecelerden kesilmek suretiyle sözleşmeli olarak çalıştırılan Devlet memurlarına Hususi Damgalı Pasaport edinme hakkı sağlanmıştır. İdari Hizmet Sözleşmeli olarak görev yapan personele kanunda aynı şekilde gerekli düzenleme yapılarak (çalışma yılı, unvan vs. gibi) Hususi Damgalı (Yeşil) pasaport verilmesi.

**Şehit ve Gazi Olanların Yakınlarına Göreve Başladıkları Tarih İtibariyle Öğrenim Durumlarındaki Değişikliklerin Dikkate Alınarak Atanmalarının Yapılması.**

**GEREKÇE;**

Şehit ve Gazi olanların yakını olarak görev yapan personelin, kurumda gö­reve başladığı tarih itibariyle öğrenim durumlarındaki değişikliklerin dikkate alınması ve öğrenim durumlarına göre kadroya atanmaları.

**TRT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ**

**TRT'nin 631 Sayılı KHK'nin Dışına Çıkarılması**

**GEREKÇE;**

631 sayılı KHK ve buna ilişkin olarak çıkarılan 2002/3729 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca kapsama dahil personelin 6 aylık ortalama ücret top­lamı 6 aylık dönemler itibariyle Bakanlar Kurulu Kararı ile incelenmektedir.

Kurum personelinin toplam ücreti, gerek 631 sayılı KHK uyarınca 2002/3729 sayılı Bakanlar kurulu ile tespit edilen ortalama ücret toplamı ge­rekse 2015 yılı itibariyle belirlenmiş olan ortalama ücret toplamının altındadır.

Geçen dönem zarfında, KHK kapsamı dışındaki kamu kurum ve kuruluş­larının personeline yapılan ücret, tazminat ve diğer benzeri mali haklarda artışlar karşısında kurum personelinin mali hakları yetersiz kalmıştır.

TRT personeli, yürütmüş olduğu hizmetin sebebiyle, TRT 'nin kurulu­şundan bu yana diğer kamu kurum ve kuruluşlarına görece ek mali haklara sahipken 631 sayılı KHK kapsamına alınması sebebiyle kanuni artış dışında personele zam yapma imkânı kalmamış; kurumda hem özel sektör zihniyeti ile çalıştırılma sistemi istenecek, ancak özel sektördeki ücretin çok altında ücretle çalıştırılması kurum personelini mağdur etmektedir.

**Kurumdaki Atama ve Yükselmelerin Liyakat Ölçülerinde Yapılması**

**GEREKÇE;**

Atandığı birimin işleyişine ve görev alanına hâkim olamayan yöneticiler den kaynaklı işleyiş te meydana gelen sorunların giderilmesi için ki hem yö­netime hem personele faydalı olacaktır.

**Kurumda Yeterli Sayıda Tecrübeli ve Konusuna Hâkim Personel Var­ken Kurum İmkanlarını Bunlar İçin Seferber Ederek Kurum Dışına Aşırı Program Yaptırılmasına Son Verilmesi**

**GEREKÇE;**

Dış yapımların belirli bir yüzdesi dış prodüksiyonu desteklemek amacı ile yaptırılması bunun da belli bir yüzdede kalması (%15) kalan yapımların TRT kendi personel ve malzeme kaynağı ile yaptırılması.

**Kurum İçi Açılan Görevde Yükselme Sınavlarının Devam Etmesi**

**GEREKÇE;**

Şeflik sınavı ile başlayan kurum içi görevde yükselme sınavları Spiker, Mu­habirlik Kameraman, Prodüktör Yönetmen Kadroları ile Teknik lise mezunları için Teknisyenlik sınavı açılması

**Kadroların (Tekniker, Std.Film Yapım, Yayın Yapım Vb. Gibi) Özlük Haklarının Düzeltilmesi**

Ara kadro olarak çalışan personelin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla maaş ve ek göstergelerinin düzeltilmesi.

**Bölgelerde Hekim İstihdam Edilmesi**

**GEREKÇE;**

Poliklinik olmayan İl Müdürlüklerinde devlet hastanelerine bağlı birer he­kim görevlendirilmesi. Ayrıca, Özel hastanelerle anlaşma yapılarak muayene, tahlil, ilaç katkı payları konusunda indirim sağlanması.

**Sosyal Tesislerin Yapılması GEREKÇE;**

Ankara, İstanbul ve İzmir'de personelin yararlanacağı sosyal tesisler ve misafirhane yaptırılması.

Ayrıca TRT Lara kampına uzun zamandır bir düzenleme yapılmamıştır. Kampın odalarına klima, ıslak zeminler, oda mefruşat ve televizyon gibi ihti­yaçların karşılanması.

**Basın Kartı Yönetmeliğinin Değiştirilmesi.**

**GEREKÇE;**

Yayında çalışan (Başmühendis, Mühendis, Teknik Yönetmen, Teknik Uz­man, Tekniker, Şef Teknisyen, Başteknisyen, Yayın Yapım Elemanı, Stajyer montajcı, Şef sesçi, alt yapı operatörü gibi) teknik personele de basın kartı verilmesi. Basın Kartı Yönetmeliğinin değiştirilmesi için kurumun bir çalışma yapması.

**Görevde Olan Personele Yemek Ücreti Ödenmesi.**

**GEREKÇE;**

Yemek saatinde yayında veya görevde olan (özellikle canlı yayın-Bakanlar Kurulu-Uluslararası karşılaşmalar-stüdyo ve devamlılıkta çalışan) personele en az 20,00TL yemek ücreti verilmesi. Ayrıca, Malatya-Van Verici İstasyonu Başmühendislikleri şehrin dışında bulunmaktadır. Buralar ve buna benzer yerlerde çalışan personel öğle yemeğinde servislerle şehre gitmekte ve ih­tiyaçlarını bu şekilde karşılamaktadırlar. Bu şartlarda çalışanlara da yemek şirketleriyle anlaşması yapılarak yemek verilmesi veya ücretinin ödenmesi, ya da verici istasyonlarına verilen kışlık iaşe yardımının buralara da yapılması. Ayrıca istasyonlarda çalışanlara günlük yarım litre süt verilmesi.

**Kreş İhtiyacının Karşılanması.**

**GEREKÇE;**

Genel Müdürlük kampüsünde bulunan kreş ihtiyacı karşılayamaz hale gel­miştir. Kreşin kapasitesinin artırılması veya bir başka yerle anlaşma yapılması. Ayrıca, kreşte ihtiyaç duyulan araç ve gerecin temin edilmesi.

**Genel Müdürlük Kampüsüne Sosyal Tesis Açılması.**

**GEREKÇE;**

Genel Müdürlük binasının önünde düzenlenen alana görüntüyü de boz­mayacak şekilde, simit, tost, meşrubat, sigara, gazete vb. gibi personelin ihtiyaç duyacağı tüketim maddelerinin satılacağı bir sosyal tesis açılması.

**Sendikaların Kurumdaki Komisyonlarda Yer Alması.**

**GEREKÇE;**

Komisyonlarda en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcisinin bulun­ması.

**Teknik Personelin Sorunları.**

**GEREKÇE;**

Gelişen teknoloji karşısında görev yapan teknik personelin yetki ve so­rumluluğunun yeniden düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle, pro­düksiyon ve yayın hizmetlerinde çalışan personelin görev, yetki ve sorumlu­luk tanımlamaları ile yayın ve prodüksiyonda çalışan teknik personelin özlük hakları geliştirilecek şekilde yeniden yapılandırılması. (Sistem Mühendisliği, Sistem Teknisyeni, Sistem Analistliği gibi)

-Teknik personelin, bilgi ve becerisinin geliştirilmesi için, prodüksiyon cihazları üreten uluslararası kurum, kuruluşlar ile üniversitelerden periyodik eğitim alınması.

-Yurtdışı bürolarında, gerekse yurt dışından yapılan yayınlar için yapılan görevlendirmelerde, teknik ekibin koordinasyonunu sağlamak üzere mühen­dis görevlendirilmesi.

-Kurumdaki planlama ile ilgili ünitelerin yapacağı her türlü projelerde, iş­letmedeki Başmühendis/Mühendis kadrolarından faydalanması.

**2012 Yılı Toplu Sözleşmesinde Sendikamızca Yayında Çalışanlar İçin Alınan Giyim Yardımı ve Daha Sonra Toplu Sözleşmede Alınan 100,00 TL Ücret Yardımının Tüm Personele Ödenmesi.**

**GEREKÇE;**

TRT Genel Müdürlüğü yayıncı bir kuruluş olması nedeniyle giyim ücreti ve 100 TL lik ödemeler ayrım yapılmadan tüm personele ödenmelidir. Sendika üyemiz adına kazanmış olduğumuz davanın TRT'nin yayıncı kuruluş olması hasebiyle tüm personele ayrım yapılmadan ödenmelidir. Ayrıca 2016 yılında ödenmeyen giyim yardımının ödenmesi ile 2017 yılında ödenecek miktarın 2015 yılında ödenen rakamın altında tespit edilmesi, ülkede yaşanan enflas­yon oranı göz önünde bulundurularak hesaplanmadığı anlaşılmaktadır. Özel­likle yıllık enflasyon miktarı göz önünde bulundurularak tespit edilen rakam güncellenmelidir.

**Toplu Sözleşme ile Elde Edilen Giyim Yardımı ve Sendika Ödeneği Birleştirilip Net Maaş'a Giydirilmesi ve Tüm TRT Çalışanlarına Ayrım Yap­maksızın Verilmesi.**

**GEREKÇE;**

TRT de çalışan tüm herkesin dolaylı ya da dolaysız yayına hizmet etmek­tedir. Ayrım yapılmaksızın tüm sosyal yardımlardan yararlanmaları gerekmek­tedir. Çalışanlar arasında iş barışı da bu şekilde sağlanmalıdır.

**Basın Çalışanlarına (Sarı Basın Kartı Sahipleri) Çıkarılan Yıpranma Hakkı TRT De Çalışan Tüm Basın Kartı Sahiplerine Tanınmalıdır.**

**GEREKÇE;**

**(Ek: 10/1/2013-6385/ 15 Md.)**

Basın ve gazetecilik Basın Kartı Yönetmeliğine göre 90

Mesleğindebasın kartı sahibi olmak

Suretiyle fiilen çalışanlar.

**(Ek: 10/1/2013-6385/ 15 Md.)**

Türkiye Radyo-Televizyon Basın Kartı Yönetmeliğine göre 90

Kurumu basın kartı sahibi Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunda

Olmak suretiyle; haber hizmetinde fiilen çalışanlar.

Düzenlenen kanunda TRT de çalışanlarda sadece haber hizmeti yapanlara tanınan bu hak Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Kurumda çalışan tüm sarı basın kartı sahipleri bu haktan yararlanmalıdır. Kurum yetkili­lerinin ilgilenmesi önemle rica olunur.

**TÜRK ENERJİ-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK ENERJİ-SEN 2020-2021 TOPLU SÖZLEŞME HABERLERİ DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI**

Devlet personel Başkanlığı 17/12/1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuş, son derece köklü ve birikimli bir kuru­luştur.

Kamu görevlilerine ilişkin olarak önemli görevler ifa etmekte, toplu söz­leşme görüşmelerinin sekretaryasından personel istatistiklerine kamu perso­nel rejiminden kamu personeli mevzuatına kadar pek çok alanda görevlerini yıllardır başarıyla yürütmektedir. Böyle bir kurumun kapatılması ya da yapı­sının değiştirilmesi kamuda var olan aksaklıklara ve belirsizliklere yenilerinin eklenmesine neden olacaktır.

Bu bakımdan Devlet Personel Başkanlığı kapatılmadan ya da yapısı de­ğiştirilmeden mevcut hali ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmelidir.

**KAMU GÖREVLİLERİNİN TALEPLERİ: A-Genel Mali Talepler:**

* Memur ve sözleşmeli personelin maaşlarına 2020-2021 yıllarında uy­gulanacak zam oranlarında talebimi Konfederasyonumuzun talebi doğrultusunda olacaktır.
* Memur maaş artışının enflasyonun altında kalması halinde, enflasyon farkı kadar ilave artış yapılması, refah payı (en az 3 puan) ile önceki sözleşme dönemlerinden doğan enflasyon farkı kayıplarımız için ek zam verilmesi,
* Memurlara yapılan seyyanen (yüzdelik) maaş artışlarının taban aylığı ve maaş gösterge rakamlarının artırılması şeklinde yapılması, Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme dahil her türlü zam, tazminat ve öde­meden emekli keseneği yapılarak, emekli ikramiyesi ve emekli maaşı­nın yükseltilmesi,
* Aile ve Çocuk yardımı ile Doğum yardımı gösterge rakamlarının yük­seltilerek artırılması,
* Sendika üyesi memurlara ödenen Toplu Sözleşme Priminin aylık 150,00- TL'ye çıkarılması,
* Vergi dilimlerinde yeniden yasal düzenleme yapılarak kamu görevlile­rinin vergi diliminin %15 de sabitlenmesi,
* Kurumlar 657 sayılı kanunun 76. Maddesi hükmünü gerekçe göste­rerek, kamu görevlilerinin görev yerlerini keyfi olarak değiştirmekte, bu durum çoğunlukla ilgili kamu görevlisi bakımından yargıya taşın­maktadır. Kamu hizmeti gereği yapılması gereken bu tür atamaların somut gerekçeye bağlanması, ilgilinin gittiği yerde hizmetine ihtiyaç bulunduğunun idarece somut olarak ortaya konulması gerekmekte­dir. KİT personelinin yer değişikliği talepleri ile ilgili olarak; taleplerine bağlı olarak aile birliği, sağlık ve can güvenliği gibi mutlak mazeretleri dikkate alınmalıdır.
* Kamu görevlilerinin (Memur, sözleşmeli personel ve her statüdeki ça­lışanların) harcırah ve yolluklarının günün şartlarına göre yeniden be­lirlenmesi, 6345 sayılı Harcırah Kanununda geçen memuriyet mahalli tanımının da yeniden düzenlenmesi,
* Kurumlarda büyük projelerde çalışan Kamu görevlilerine (Memur, söz­leşmeli personel ve her statüdeki çalışanlara) de "Büyük Proje zam­mı" verilmesi,

**B-KİT Mali Talepler:**

* Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyer­lerinde görev yapan personele "Tehlike sınıfı zammı" ödenmesi,
* Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar, Evsel ve Endüstriyel atık su arıtma tesisleri v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan per­sonele "fiili hizmet zammı" verilmesi,
* Taşrada görev yapan personele görev yaptığı görev mahallinin mah­rumiyet oranına göre "Görev yeri zammı" verilmesi,
* I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve Başuzman­ların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılması,
* KİT' lerde II sayılı cetvele tabi olarak görev yapan idari personel ile teknik personelin ek ödeme oranlarının artırılması ve yeniden düzen­lenmesi,
* KİT' lerde l sayılı cetvelde görev yapan personele ödenen ek ödeme oranlarının yeniden adil bir şekilde belirlenmesi,
* KİT' lerde görev yapan Şube Müdürleri, çalışan personelden daha az maaş alır hale geldiği, hiyerarşik kademeler arasında dengenin sağ­lanması için 666 sayılı KHK ile uğradıkları mağduriyetin giderilmesi, 3600 Ek Gösterge, 2000 makam ve 8000 görev tazminatı verilmesinin sağlayacak şekilde yasal düzenlemenin yapılması,
* Fazla mesai ücretlerinin günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi, Çalışma günlerinde yapılacak çalışma süreleri için merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katı tuta­rında fazla çalışma ücreti ödenmesi, Hafta sonu ve resmi tatil günlerin­de yapılacak çalışma süreleri için merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin on katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenmesi, Hafta sonu ve resmi tatil günlerinde yapılacak ça­lışmalar 3 saatten az olsa dahi 3 saat üzerinden ücretin ödenmesi, Fazla çalışma ücreti verilmeksizin yapılan fazla çalışmalar için 657 sayılı DMK' nın 178. Maddesinin uygulanması,
* Kurumlarda vardiyalı çalışan memurlara işçiler gibi vardiya zammı ve­rilmesi, servis hizmetinden müstakilen faydalanmasının sağlanması,
* Hukuki düzenlemeye müteakiben kurumlarda yakın iller arasında kalan iş yerlerinde çalışanların ikametleri dikkate alınarak servis hizmetlerin­den faydalanmaları sağlanarak mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması,
* KİT'lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele üretim pirimi verilmesi,
* KİT' lerde mali sorumluluk taşıyan personele Kasa Tazminatı ödenme­si,
* Üst öğrenim yapmış ancak unvan değişikliği sınavı nedeniyle ataması yapılamayan KİT personeline üst öğrenim ücretinin verilmesi,
* 399 sayılı KHK' ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Uygulamanın kaldırılması, mevzuat gereğince asaleten görev yapmaya haiz olmayanların vekaleten de görevlendirilmemesi, zorunlu hallerde vekâleten görev yapanlara vekalet ücretinin öden­mesi hususunda düzenleme yapılması,
* 399 sayılı KHK' nin 26. Maddesi yeniden düzenlenerek, unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesi şeklinde değişti­rilmesi,
* ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan ll. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşla­rının diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi ll. Sayılı cetvel­deki sözleşmeli personelin maaşlarıyla aynı seviyeye çıkarılması, ÇAY­KUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan sözleşmeli personelin maaşları diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi personelin maaşlarıyla kıyaslandığında unvanla­ra göre % 9 ile % 33 oranında düşük olduğu görülecektir. İlgili kurum çalışanlarının mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli çalışmanın ya­pılması,
* Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü, MKEK Genel Müdür­lüğü, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşlet­meleri Genel Müdürlüğü, Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Türkiye Taş Kurumu Genel Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlile­rinden memuriyet mahalli dışına göreve giden personele; madencilik faaliyetlerinin denetlenmesi ile ilgili geçici görevli personele ödendi­ği gibi gündelik harcırahın % 100 zamlı ödenmesi hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,( Madencilik Kanunu gereğince Maden İşleri Genel Müdürlüğü ve MTA personeline ödendiği şekliyle),
* "Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı taşra birimle­rinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında Mühendis, Başmühendis, Grup Başmühendisi ve bunlardan Müdür Yardımcısı olarak görev yapan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmün­de Kararnameye ekli (I) sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranında, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre çalışan denk ünvanlı personelin yararlanmakta oldukları ek ödeme oranının aynen uygulanması,
* KİT' lerde görev yapan müdürlerin özel hizmet tazminatının arttırılma­sı (en az 40 puan) ve eksik yazılan Müdür ve Şube Müdürü kadrolarının madde metnine eklenmesi.
* 4. Dönem Toplu Sözleşmesinde "KİT' lerde görev yapan müdürlerin özel hizmet tazminatı" başlığı altında; "2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre KIT'lerde görev yapan başmüdür, kombina, fabrika, müessese ve işletme mü­dürlerinin dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oran­larına 20 puan ilave edilir." hükmü yer almıştır. Ancak bu maddede Müdür ve Şube Müdürü, ifadesi yer almadığı için anılan personellerin özel hizmet tazminat oranı değişmemiş ve mağduriyet yaratılmıştır.
* KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan teknik kariyerli müdür yardımcısı, teknik şef, atölye şefi, tek­nik amir, teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı ve veteriner pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli

1. sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 35 puan ilave edilmesi,

* Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolları kısmında yer alan "Yüksek Gerilim İlave Ödemesi" maddesinin farklı yorumları önlemek ve uygu­lama birliğini sağlamak amacıyla yeniden düzenlenerek:
* "TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birim­lerinde görev yapan kamu görevlilerinden; Teknik kökenli personel ile bunlardan müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan personele taban aylık katsayısının 600 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda, diğer personele ise taban aylık katsayısının 200 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir. Bu suretle ödenecek miktarlar, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz."

Şeklinde tüm personelin faydalanabileceği bir madde haline getirilmesi,

* Hizmet kolu kapsamında bulunan KİT' lerde görev yapan Bölge Mü­dür Yardımcıları, İşletme Müdür Yardımcıları, Fabrika Müdür ve Müdür Yardımcıları ile Şube Müdürleri kadroların yaptıkları görev ve üstlen­dikleri sorumluluk itibariyle emrinde çalışan personelle aynı seviyede maaş alması hakkaniyete uygun olmayıp, kamu personel rejiminin te­mel ilkelerinden olan hiyerarşik farklar gözetilerek düzenlenmesi ge­reken ücret yapısı ve üst kadrolara yönelik mali ve sosyal özendirici ve motivasyon kaynağının yaratılması gerekliliği nedeniyle anılan kadro­lara verilen ek ödeme oranının arttırılması,

Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolları kısmında Yer Alan;

**Yük tevzi müdürlüklerinde çalışan teknik personele ilave ücret veril­mesi:**

Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü Yük Tevzii Müdürlüklerinde vardiya görevi yapan teknik personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararna­meye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir.

Maddesinin revize edilerek kapsamı genişletilmelidir. Ayrıca ek ödeme oranlarını arttırmak yerine taban aylık katsayısı hesabı (örneğin; taban aylık katsayısının 150 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda) kullanılmalıdır. Böy- lece ek ödeme oranlarındaki yaşanacak sıkışmalar önlenmiş olur.

* 3. ve 4. Dönem Toplu sözleşmelerinde yer alan ek özel hizmet tazmi­natı ödenmesi öngörülen yerlerde (arazi tazminatı) fiilen çalışılan gün­ler için ödenen miktarların günümüz şartlarına göre yeniden düzen­lenmesi ve iyileştirilmesi, arazide çalışması olan teknik kariyerli Şube Müdürü ve Müdür Yardımcısı pozisyonlarının tazminatın a) bendine eklenmesi, çalışma sahası geniş olan Fabrika ve İşletmelerde görev yapan personele de bu tazminatın verilmesi, MKEK Hurda İşletmeleri ve Fabrikalarda sahada çalışan idari personele de bu tazminatın öden­mesinin sağlanması,
* TEİAŞ' ın iletim tarifesinin % 0,5 (bindebeş)'i oranında belirlenen ile­tim ek ücretlerinin, her ay hesaplanarak Enerji Piyasası Düzenleme Ku­rumu hesabına yatırılmak suretiyle ödendiği şekilde, aynı oranda ve şartlarda İletim sisteminin asıl sahibi ve işletmecisi TEİAŞ personeline de "Elektrik İletim Tazminatı" adı altında bir ödemenin yapılması,
* Taşrada çalışan personelin veriminin ve sürekliliğinin sağlanması ve taşrada çalışmanın cazip hale gelmesi açısından; yapılan işin muhtevi­yatına göre taşra tazminatı verilmesi,
* Eti maden işletmelerinde; Kadrolu veya Hizmet alımı işçisi çalıştıran birimlerde; İşveren vekili konumunda olan, işçilerin sevk ve idaresin­den sorumlu personele ve Kontrol Teşkilatı Görevlilerine Mesleki So­rumluluk Sigortası yapılması ve sigorta bedelinin Kurum tarafından ödenip; Personelden sigorta bedeli adı altında herhangi bir ücret ke­sintisi yapılmaması,
* Şeker Fabrikalarında diğer personellere mart ve eylül aylarında yapı­lan ödemenin Şeker tazminatı adı altında memur ve sözleşmeli perso­nele de aynı şekilde ödenmesinin sağlanması,
* Kapanan Şeker fabrikalarında kalan kurum personellerin servis ve ye­mek ile ilgili mağduriyetlerinin giderilmesi,
* Kamuda görev yapan İSG uzmanlarının görevden alınması, yer deği­şikliği vb sıkıntıları yaşamamaları için bu görevi icra ettikleri süre bo­yunca Çalışma Bakanlığı sorumluluğunda görev yapmaları,
* Bir önceki toplu sözleşmede ödenmeye başlanan "ilave ödemeler" maddesinin aşağıdaki şekilde düzenlenmesi ve taban aylığa yansıtıl­ması,

1. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünün Kırka, Kestelek, Bandırma, Emet, Bigadiç İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay ila­ve 100 TL ödeme yapılır.
2. Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğünün işletme mü­dürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay ilave 100 TL ödeme yapılır.
3. Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğünde çalışan kamu görev­lilerine her ay ilave 100 TL ödeme yapılır.
4. Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğünün silah, barut, kapsül, fişek, pirinç, roket, ağır silah, çelik, mühimmat, hurda, makine, maske fabrikaları , işletme müdürlükleri ve Genel Müdürlük merkezde çalışan kamu görevlilerine her ay ilave 100 TL ödeme yapılır.

* MKEK Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan personele Savunma Taz­minatı adı altında ilave bir ödemenin yapılmasının sağlanması,

**C-Genel Sosyal Talepler:**

* Bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin tedavileri esnasında memu­run refakatçi olmasını sağlayan düzenleme yapılması, Mevzuat gereği kapsam dahilinde yer alan aile fertlerinin tedavi kurumlarına gidiş ge­lişlerinde bakmakla yükümlü olan memurun gidiş geliş süresi zarfında kurumlarınca idari izinli sayılması, (Vizite Kağıdı uygulaması kalktıktan sonra memurun kısa süreli refakatini sağlayacak düzenleme yapılma­dığı için, bu konuda farklı uygulamalar yapılmaktadır)
* Giyim Yardımı ile ilgili mevzuatta Koruyucu giyim malzemeleri ile gi­yim yardımı malzemelerinin birbirinden ayrılması gereklidir. Çünkü mevzuata göre koruyucu giyim malzemeleri ile giyim yardımı kapsa­mında verilen malzemeler birbirine karışmaktadır.
* Giyim yardımının günün şartlarına göre belirlenerek, bu yardımın ku­rumlarda çalışan tüm memurlara idari hizmetler sınıfı ve teknik hizmet­ler sınıfı ayrımı yapılmadan nakdi olarak verilmesi, giyim yardımı ko­nusunda kurumlar arası yeknesaklığın sağlanması, yapılan işin özelliği gereği Koruyucu giyimin kurum tarafından gerekli personele ayrıca verilmesi,
* Yemek hizmeti sağlanamayan kurumlarda görev yapan kamu çalışan­larına yemek yardımının nakdi olarak ödenmesi,
* Memurlara işe geliş ve gidişlerinde servis sağlanması veya ulaşım yar­dımı verilmesi,
* İşçiler ile aynı ortamda ve aynı şartlarda yemek yiyen memur ve söz­leşmeli personele de bedelsiz yemek verilmesi. Kamu kurumlarında çalışan işçiler yemek tabldotundan bedelsiz faydalanmaktadır. Ayrıca tabldot çıkmayan kurumlarda yemek bedelinin nakdi olarak ödenme­sinin sağlanması,
* Kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı işverence ödenme­yen iş kazası tazminatlarının (personele rücu ettirilen), işveren tarafın­dan karşılanmasının sağlanması veya işverence araç, bina ve iş maki­neleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için Mesleki Sorumluluk sigortası yapılması.
* Engelli kamu görevlilerine 5 yılda 1 derece verilmesi ve emekliye ayrıl­maları durumunda ikramiyelerinin 25 yıl üzerinden hesaplanması,
* Kadın kamu görevlilerinin doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin ar­tırılması ve ilave mali ve sosyal hakların sağlanması,
* Memurların yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumar­tesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresi içinde hesaplanmaması),
* Kurumlarda karı-koca çalışan memurların hastalanmaları esnasında birbirlerine refakatçi olmalarının sağlanması,
* Kurumların Taşra birimlerine ait lojmanların hizmet evine çevrilmesinin sağlanması,
* Kamu Kurumlarında aynı odada veya iş yerinde aynı işi yapan işçilere verilen sosyal haklardan (Süt Yardımı, Yiyecek yardımı v. s.) memurla­rında yararlanmasının sağlanması,
* ÇAYKUR Genel müdürlüğü ve diğer bazı kurumlarda 24 saat nöbet tu­tan personele, nöbet karşılığında 1 gün tatil yaptırılıyor. Bu uygulama 657 sayılı DMK 178. Maddesine aykırıdır. Bunun yerine 2 gün nöbet izini verilmesi veya ücretinin ödenmesi gerekmektedir.
* Kamu Kurum ve kuruluşların tamamında Kreş açma zorunluluğunun getirilmesi veya personele kreş yardımı yapılması,
* Bakanlık merkezi ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda görev yapan sözleşmeli personelin aynı bakanlık içinde kurum değişikliği yapmasında kolaylık sağlanarak aile bütünlüğünün ve mağduriyetlerinin giderilmesi,
* Memur ve sözleşmeli personelden üst öğrenim okuyan personele haf­tada 1 gün eğitim izni verilmesi,
* Memur ve sözleşmeli personele de işçilerde olduğu gibi yılda 2 defa dini bayramlardan önce asgari ücret tutarında ikramiye verilmesi,
* Koruma ve Güvenlik personeline Silah Tazminatı verilmesi,
* Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında piyasa Denetmeni ve ölçü ayar memuru olarak görev yapan personele arazi tazminatı verilmesi,
* Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan personelin geçici görev harcırahlarının zamanında ödenmesi,
* DSİ Genel Müdürlüğüne bağlı taşra birimlerinde görev yapan Ambar memurlarına mali sorumluluk tazminatı ödenmesi,
* DSİ'de Ambar memurluğu (taşınır kayıt kontrol yetkilisi) görevi yapan memurlardan maaş kesintisi yapılmakta, ancak yüklenilen sorumlulu­ğa karşılık herhangi bir ek ödeme yapılmamaktadır. Ambar memu­ru görevinde çalışan işçi personele maaşın % 10'u düzeyinde verilen "kasa tazminatı" nın memura da verilmesi,
* Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında piyasa Denetmeni ve ölçü ayar memuru olarak görev yapan personele (diğer kurumlarda işin gereği­ne göre verilen tazminatlar Ör: yangın tazminatı gibi) Ek Ödemeleri­nin yükseltilerek mağduriyetlerinin giderilmesi,
* Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan EPDK denetçi­lerinin harcırahlarının ve konaklama, barınma şartlarının Teftiş Kurulu Denetçilerinde olduğu gibi düzenlenmesi,
* Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl müdürlükleri tarafından yapılan hizmetler­den sağlanan gelirlerin bir bölümünün personele ödenmesi hususun­da düzenleme yapılması,
* DSİ taşra birimlerinde taşkınla mücadele eden personele yılın yedi ayında Taşkın Tazminatı ödenmesi,
* Lojmanda İkamet etmeyen memur ve sözleşmeli personele kira yar­dımı yapılması,
* TEDAŞ, EÜAŞ ve TEİAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birim­lerinde görev yapan kamu görevlilerine (bekâr lojmanlarında kalan­lar dâhil) ayda 150 kw/saat hesabıyla elektrik enerjisi bedeli yılda iki defada (Ağustos ve Şubat aylarında) ödeme tarihindeki müşteri satış tarifesi üzerinden karşılığı net olarak ödenmesi suretiyle ELEKTRİK YARDIMI ilave ödemesinin yapılması,
* Kamu kurumlarının misafirhaneleri ve Sosyal tesislerinin kullanımında bütün Memurların eşit değerlendirilmesi ve Maliye Bakanlığının belir­lediği birim fiyat üzerinden ücretlendirilmesi,
* Çocuk kreşlerinin taşra teşkilatlarının Lojman kısımlarında kurulması veya ikametin olduğu bölgelerde kreşlerle anlaşma sağlanması. Kreş açılması veya kreş açılamayan yerlerde diğer kreşlerden yararlandırıl­ması ve kreş yardımının memura nakdi yapılması,
* Memur ve sözleşmeli personelin öğrenim gören her çocuk için belge ibraz etmek şartı ile Eylül ve Şubat ayında ödenmek üzere;
* -İlkokul için 250 TL, Ortaokul için 400 TL, Lise ve dengi okullar için 600 TL, Yüksekokul ve Üniversite için (okulun normal eğitim süre ile sınırlı olmak üzere) 1000 TL Tutarında öğrenim yardımı yapılması,
* Kendisi ya da çocuğu evlenen memura 2 maaş evlenme yardımı ve­rilmesi,
* 657 sayılı kanunun 208. Maddesi kapsamında ölüm yardımından fay­dalananlara herhangi bir kesinti olmaksızın(ek gösterge dahil) en yük­sek devlet memuru aylığının 3 katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilmesi,
* Herhangi bir nedenden dolayı (özelleştirme, eğitim tamamlama, ku­rum değiştirme vb) kadro unvanı değişen personelin denk bir kadro­nun münhal olması durumunda bu kadroya atanması yasal hale getiri­lerek kurum inisiyatifine bırakılmaması,
* KOSGEB de KOBİ Uzman Yardımcısı olarak görev yapan personelin, KOBİ Uzmanlığına geçiş için gerekli yabancı dil puanı 70' ten 60' a indirilmelidir. Bu puan, doğrudan yurt içindeki KOBİ' lere yönelik faa­liyet gösteren bir kurum için yüksek olduğundan mağduriyetlere ne­den olmaktadır.
* KOSGEB' in özellikle büyük Şehirlerde bulunan Müdürlüklerinin servis ve yemek sorunlarının çözülmesi, diğer yandan sözleşmesinin imza­lanmış olmasına rağmen bir yıldan bu yana sağlanamayan giyim yar­dımının yapılması gerekmektedir.
* KOSGEB' in 2012 yılı öncesinde göreve başlayan personelin maaş hesabında yer alan "Yöre Faktörü" nün adaletli bir şekilde güncellen­mesi, bazı illerdeki puan düşüklükleri adaletli bir istatistiki yaklaşım ile giderilmesi,
* KOSGEB de 2012 yılı ve sonraki yıllarda göreve başlayan personel, "Eşit işe eşit ücret" düzenlemesi sonucunda aynı işi yaptığı diğer per­sonelden daha az maaş almakta, bu fark bazı noktalarda 1500 TL yi aşmaktadır. Aynı işi yapanların farklı şekilde ücretlendirilmesi adalet duygusunu yıpratmakta ve iş barışına zarar vermektedir. Bu nedenle ilgili personelin durumuyla ilgili yeni düzenleme yapılarak maaşların eşitlenmesi gerekmektedir.
* Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığında 2000 yılından bu tarafa yapılma­yan görevde yükselme sınavının yapılması gerekmektedir.
* Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığında 2008 yılından sonra yapılmayan unvan değişikliği sınavının yapılmasının sağlanması.
* KİK toplantılarında var olan ''Giyim Yardımının'' Atom Enerjisi Kurumu Başkanlığı ve Nükleer Düzenleme Kurumu personellerinin tamamına verilmesinin sağlanması gerekmektedir.
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personele silah ruhsatı verlmesi, silah taz­minatı ödenmesi
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı personeli­ne Fiili Hizmet zammı (Yıpranma) verilmesi.
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa is­tasyonlarında görev yapan personelin bakmakla yükümlü yakınlarının tedavileri nedeniyle refakat izni verilmesi.
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personelin günde 7,5 saatten, haftada 45 saatten fazla çalıştırılmaması.
* Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı personeli­ne giyim yardımının verilmesi.
* MTA Genel Müdürlüğü personeline maden tazminatı verilmesi.
* MTA Genel Müdürlüğü personelinden lojmanda oturamayanlar için 700 TL kira yardımının yapılması.
* MTA Genel Müdürlüğü'nde araziye çıkan personelden işçilere uygu­landığı gibi yiyecek ücretinin alınmaması.
* Türk Patent ve Marka Kurumunun daha etkin ve verimli bir şekilde yürütmesi ancak yeterli sayıda nitelikli personel istihdamı ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle kurumun yeni personel istihdamı sağla­ması.
* Türk Patent ve Marka Kurum personelinin ücretlerinin iyileştirilmesi için Kendi öz kaynaklarından karşılanmak üzere ücretlerinde bir iyileş­tirilme yapılması.
* İSG ücretleri ile ilgili Bilindiği üzere, 31.12.2015 tarihinden itibaren yapı­lan ödemeler 6331 sayılı kanunun 8. Maddesinin 7. bendinde belirtilen " Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendiri­lecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhan­gi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık top­lam seksen( 80) saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz'' Hükmü bulunmaktadır.

Bu kanun ve yönetmeliğe göre kurumumuzda; 'İSG katip sözleşmesi ya­pılan' iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen (A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı ) İş Güvenliği Uzmanı memur personele; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca o yıl için belirlenen tarife üzerinden İSG ücretlerinin TL/ saat olarak ödenmesi.

(Bizim de diğer bakanlığımıza bağlı kurumlarda gördüğümüz ve konuştu­ğumuz üzere bu ücretler ödenmektedir. Ödenen kurumlar Milli eğitim Ba­kanlığı, Tarım il Müdürlükleri, Enerji bakanlığımıza bağlı kurumlardan olan TTK, TKİ, EÜAŞ, vb kesimler almaktadır. )

(Konu asli görevlerinin yanında, iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen çalışanlara ilave ödeme yapılması ile ilgili madde aynıdır ve dolayısıyla çalı­şanlar arasında eşitlik ilkesine uygun olarak İSG katip sözleşmesi olan herke­se ödeme yapılması gerekmektedir. Son derece ağır bir sorumluluk yüklenen ve ek bir iş yükü altında çalışan, İş Kazasında bir çalışanın yaralanması ya da ölmesi durumunda maddi ve manevi her türlü tazminattan ve cezai yaptı­rımlardan sorumlu olan İş Güvenliği Uzmanlarının bu işin karşılığı olarak bu ücreti alması hakkaniyet gereğidir.)

**D-Kamu Personelinin İntibak ile ilgili Sorunları:**

* Memur ve sözleşmeli personelin ek gösterge oranlarının yükseltilmesi,
* 4046 Sayılı özelleştirme kanunu gereği KİT'lerde 1. Sayılı cetvelde ça­lışan Şube Müdürü, Daire Başkanı, Genel Müd.Yard. ve Genel Müdür, vb.üst kadrolarda çalışanlar ve ayrıca 06.04.2011 tarih ve 635 sayılı KHK ile oluşturulan Bakanlık İl Müdürlüklerindeki İl Müdür Yardımcıları Araştırmacı olarak atanmışlardır. Araştırmacı olarak çalışanların görev tanımları DPB'ca yapılmış olmasına rağmen diğer özlük hakları ile ilgili kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmadığında ücret yönünden mağ­duriyet yaşamaktadırlar. Araştırmacının ÖHT % 60, Ek ödeme oranı %110'dur. Yaptığı işler ve uygulanmakta olan Disiplin Amirleri Yönet- meliği'nde belirtilen hiyerarşik sıralamaya göre özlük haklarının en az şube Müdürlüğü seviyesine çıkarılarak mağduriyetlerinin giderilmesi.
* Kıdem aylığında 25 yıl sınırının kaldırılması ve gösterge rakamının ar­tırılması,
* Kamu kurum ve kuruluşlarında arazi çalışması yapan tüm personele Arazi tazminatı ödenmesi,
* Yatırımcı kurumlarda görev yapan personele ödenen "Büyük Proje" zammının, büyük projede görev alan tüm personele ödenmesi,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Kimyager, Fizikçi ve Biyo­log gibi Lisans mezunlarının maaş, Ek ödeme, Özel Hizmet Tazminatı ve diğer yan ödemelerinin artırılması,
* Makine Kimya Endüstri Kurumu Genel Müdürlüğünde "Koruma ve Güvenlik memuru" olamaz şeklinde sağlık raporu verilen personel, yardımcı hizmetler personeli olarak atanmaktadır. Söz konusu bu hu­kuka aykırı uygulamanın önlenmesi ve söz konusu personelin memur olarak atanmasının sağlanması,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan doktor ve sağlık çalışan­larının maaşlarının, Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan emsal doktor ve sağlık çalışanlarının maaşlarına eşitlenmesi,
* Teknik Öğretmenler ve diğer teknik elamanlar arasındaki ek ödeme farklılığının giderilmesi,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Sivil Savunma Uzmanla­rının Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme oranlarının şube müdürleri seviyesine çıkartılarak artırılması,
* Kamu kurumlarında, memur ve işçilerin birlikte görev yaptığı birimler­de imza yetkili ve sorumlu kişinin memur olması,
* Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilme­si; memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi,
* Kamu kurumlarında işçi olarak çalışmakta iken memur veya sözleş­meli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerine ait emekli ikramiyelerinin ödenmesi için 5434 sayılı kanunun 89. Maddesinde değişiklik yapıl­ması hususunda düzenleme yapılması,
* Kamu kurumlarında işçi olarak çalışmakta iken memur ve sözleşmeli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerinin kıdem aylıklarına ve SGK'ca intibaklarında değerlendirilerek mağduriyetlerinin giderilmesinin sağ­lanması,
* GİH sınıfına tabi yüksekokul mezunu memurların, ek gösterge ve Özel Hizmet Tazminatı oranlarının artırılarak mağduriyetlerinin giderilmesi,
* Hangi Fakülte ve Yüksekokulun hangi Orta öğrenim kurumunun üst eğitimi olduğuna dair kapsamlı bir düzenleme yapılması,
* Mesleğe girişte Kamu Kurum ve Kuruluşlarında mülakatın kaldırılma­sı, görevde yükselme ve unvan değişikliğini düzenleyen çerçeve yö­netmelikte yer alan sözlü sınav vs ibarelerin kaldırılması, genel düzen­lemeye bağlı olarak tüm kamu kurum ve kuruluşları görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliklerindeki sözlü sınav, uygulamalı sınav ve bu anlama gelecek ibarelerin kaldırılması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının merkezi bir şekilde 2 yılda bir yapılma­sının sağlanması, sınavlarda 70 puan alarak başarılı olanların, münhal kadro oldukça atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin önlenmesi,
* Disiplin cezalarının affının sağlanması hususunda düzenleme yapılma­sı ve disiplin cezalarına bağlı olarak mali ve sosyal haklarda kesinti yapılmaması, disiplin cezalarının yer değişikliğine gerekçe gösteril­memesi,
* Kamu görevlileri emeklilerine aile ve çocuk yardımının verilmesi,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında 4-c den 4-b ye geçen personellere 4-b haklarının kullandırılması (kadro, ünvan ve emeklilik),
* KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama dö­neminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden muvafakatla yeni kuruma geçişinin sağlanması,
* Kurumların düz memur kadrolarının, memurların yaptıkları işin özellik­lerine göre isimlendirilmesi, Örneğin, Satın alma memuru, muhasebe memuru, hukuk memuru, işletme memuru ve personel işleri memuru vs.
* 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayan tüm kamu görevli­lerinin hangi statüde olursa olsun kamuda geçen sigortalı hizmet sü­relerinin kazanılmış hak aylıklarında ve emekli keseneğine esas aylıkta değerlendirilmesi,
* Genel İdari Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler sınıfında çalışanların gö­rev tanımlarının yapılması ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışan per­sonelin öğrenim durumlarına göre Diğer hizmet sınıflarına bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atamalarının sağlanması,
* Tüm kamu görevlilerinin eğitim durumlarının ve hizmet sürelerinin ön­gördüğü derece ve kademelere kadar yükselmesinin sağlanması,
* Bilgisayar işletim sertifikası olan memurların sınavsız olarak Veri Hazır­lama ve Kontrol İşletmeni kadrosuna geçirilmesi,
* Personel mevzuatıyla ilgili konularda alınan olumlu mahkeme karar­larının tekrar dava açılmasına gerek kalmadan diğer personel içinde uygulanması hususunda yasal düzenlemenin yapılması,
* Unvan değişikliği sınavının çalışanı mağdur etmeyecek şekilde pe­riyodik olarak yapılması, bu konuda kurumların keyfi davranmasının önlenmesi, ayrıca kurumun ihtiyaç duyduğu ve sınıf değişikliği gerek­tiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (Mühendis, Tek­niker, avukat gibi) ilgili kadrolara kurum içinden sınavsız olarak atama yapılmasının sağlanması,
* Enerji hizmet kolunda görev yapan Meslek Yüksek Okulu mezunu Tek­nikerlere' de diğer ön lisans mezunları gibi lisans tamamlama hakkının tanınması,
* İtfaiye personelinin teknik hizmetler sınıfına alınarak fiili hizmet zam­mından faydalanmasının sağlanması,
* DSİ'de Görevde yükselme sınavlarının yapılması, vekâleten veya ted- viren atamaların önüne geçilmesi,
* Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda Hizmet İçi Eğitimlerin Bakan­lık ilgili dairesince takip edilerek, İl Müdürlüklerinin inisiyatifine bıra­kılmadan yapılması,
* Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışanlarından Denetçi Kimlik Kartı olup bu görevde çalışan personele Denetçi unvanı verilmesi hu­susunda düzenleme yapılması,
* Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve taşra teşkilatlarında göreve çı­kan memur personele araç kullandırılma mecburiyetinin kaldırılması,
* Tüm uzman ve uzman yardımcılarının eşdeğer statüde değerlendiri­lerek mali ve sosyal haklarının eşitlenmesi yönünde düzenleme yapıl­ması,
* 10-15-20-25-30 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele hiz­met ikramiyesi ve hizmet armağanı verilmesi,

**E-KİT Personelinin Sosyal Talepleri:**

* KİT' lerde II sayılı cetvelde görev yapan personelin diğer Kamu kurum ve kuruluşlara nakil edilmesine imkan sağlayan düzenlemenin yapıl­ması,
* KİT personelinin tabldot yemek bedelinden, hukuka aykırı olarak KDV alınması uygulamasına son verilmesi,
* KİT' lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda bir defa takım elbise ve ayakkabı ile 3 yılda bir defa mont verilmesi ve bedeli­nin personele nakdi olarak ödenmesi
* TEDAŞ, TEİAŞ gibi enerji kurumları ile Eti Maden, Türkiye Şeker Fab­rikaları, ve MKEK gibi üretim tesislerinde hafta sonu ve bayram tatil­lerinde kimlerin fazla mesaiye kalacağı ve hangi şekilde fazla mesai ödeneceği hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,
* KİT' lerde İşçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünler­den, memur ve sözleşmeli personelinde işçiler gibi bedelsiz yararlan­masının sağlanması,
* Memur ve sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresin­den çıkarılması), ve kurumca kullandırılmayan izinlerin, kişilerin maaş­ları esas alınarak ücretlerinin ödenmesi, KİT'lerde çalışan personelin yıllık izinlerini kullanırken isteyen personele yıllık iznini en az 3 dilimde kullanabilme hakkının verilmesi,
* TŞFAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı Fabrikalarında çalışan memur per­sonele de, işçi personele verildiği gibi kampanya şekeri ve kampanya izni verilmesi,
* TEİAŞ yük tevzi birimlerinde görev yapan vardiyalı personele öncelikli lojman tahsis edilmesi, lojmanda oturma imkânı bulunmayanlara ise, işe gidiş ve dönüşlerinde kullanılmak üzere hizmet aracı tahsis edil­mesi,
* MKE Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı maddeler üreten işyerlerinde görev yapan memur ve sözleşmeli per­sonele fiili hizmet zammı ödenmesi hususunda gerekli düzenlemenin yapılması, ayrıca bu gibi işyerlerinde çalışan kamu çalışanlarına risk primi verilmesinin sağlanması,
* MKE Kurumu Genel Müdürlüğü hizmet özelliği icabi parlayıcı, patla­yıcı ve yanıcı maddeler üreten işyeri olduğu için, 5510 sayılı kanunun 40 ıncı maddesinin yeniden düzenlenerek kurum personelinin mağ­duriyetlerinin giderilmesi,
* TKİ, TTK ve EÜAŞ' taki kömür üretiminde, Eti Maden İşletmeleri Ge­nel Müdürlüğüne bağlı Bor İşletme Müdürlüklerinde işçilerle birlikte üretimde çalışanlara üretim teşvik primi verilmesi,
* Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü, TEİAŞ, EÜAŞ ve Türkiye Taş Kurumu Genel Müdür­lüklerine bağlı Müessese ve İşletme müdürlüklerine bağlı mahrumiyet bölgelerinde bulunan lojmanların hizmet evi olarak değerlendirilmesi hususunda, Kamu Konutları Kanunu ile ilgili Yönetmelik ve Yönerge­lerde değişiklik yapılması,
* Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde çalışan memur persone­le bir önceki yılın satış hasılatından %0,2 (binde) oranında kar payı verilmesi.
* TŞFAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı Fabrikalarında çalışan memur ve sözleşmeli personele en az 50 kg olmak şartıyla her kampanya ayı için 20 kg şeker yardımı yapılması,

**F- 4/C den 4/B ye geçen personelin sorunları:**

* 4/C den 4/B ye geçen personellere kadro, unvan ve emeklilik hakla­rının verilmesi,
* 4/B den 4/B ye geçen personellere unvanlarının karşılığı olan oranda ek ödeme verilmesi,
* 4/C den 4/B ye geçen personellere nakil harcırahı verilmesi,
* 4/C den 4/B ye geçen personellere özür tayininden faydalanmasının sağlanması,
* 4/C den 4/B ye geçen personellerin görev tanımının yeniden yapıl­ması, 4-b' li personelin eğitimi ve tecrübesi dikkate alınarak görev yerlerinin belirlenmesi,
* 4/C den 4/B ye geçen personellerin emeklilik sürelerinin yaş haddi uygulamasının yapılması,

**G- Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi, Sendikal ve Demokratik Talepler:**

* Sendika ve şubelerin aylıksız izne ayrılmayan yönetim kurulu üyeleri­nin, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18. Maddesi doğrultusunda haftada 1 gün olan izinlerinin haftada 2 güne çıkarıl­ması, ayrıca 4688 sayılı kanunda tanımlanan sendika temsilcilerinin (ilçe, il, işyeri sendika, sendika işyeri) haftada 1 gün izinli sayılması,
* Komisyonlarda İdare ve sendika yöneticilerinin eşit sayıda temsil edil­mesi,
* Sendikaların üye sayıları ve aidat gelirlerini düzenli takip etmeleri için, ortak bir bilgi ağının kurulması,
* Sendikaların Yönetim, Denetim ve Disiplinin Kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerinin bağımsız bir sendikacılık yapabilmesi için; sendikal gü­vencelerinin (Yer değişimi, tayin, disiplin cezaları) koruma altına alına­rak yöneticilerin keyfiyetine bırakılmaması,
* 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasının bazı maddelerin­de değişiklikler yapılarak Kamu Görevlilerine Grev ve Toplu Sözleşme hakkının sağlanması hususunda düzenleme yapılması,

**H-Özelleştirme İle İlgili Kamu Görevlilerinin Yaşadığı Sorunlar:**

* 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22' nci maddesine göre yapılan personel nakillerinde, nakle tabi tutulan per­sonelin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihlerinin yıl içinde farklılıklar göstermesi nedeniyle, Vergi Usul Kanunu uyarınca yapılan vergi oranlarındaki artış fark tazminatına esas tutulan ücreti düşürmek­tedir. Bu mağduriyetin giderilmesi için nakle tabi tutulan personelin Ocak ayı başındaki maaşlarına yıl içinde yapılacak artışlar eklenerek belirlenecek rakamın baz alınması,
* Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan personelden, devir aşamasında özelleşen kurumunda çalışmayı tercih edenlere, 2 yıl süre ile iş güvencesi sağlanması ve bu süre içinde ça­lışanın isteği halinde Devlet Personel Başkanlığı'nca başka kurumlara nakledilme hakkının verilmesi,
* 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusun­da kurumu devredildikten sonra Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla diğer kurumlara atanacak personelin atanacağı il ve kurumlardaki du­rumuna uygun boş kadroları bilgisayar ortamında görüp tercih yapa­bilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
* Özelleştirilen kurumlardaki çalışanların diğer kurumlara dağıtımında mutlaka sendikaların temsilci bulundurulmasına imkan sağlanması,
* Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan; Sendika üyesi, Sendika ve şube yöneticilerinin aynı hizmet kolunda bulunan bir kuruma atamasının yapılması için gerekli düzenlemenin yapılması,
* 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusun­da diğer kurumlara ataması yapılanların, kadro derecelerinin korun­ması,
* Daha önceki yıllarda karar altına alınan ancak hala uygulanmayan ko­nulardan olan; 4046 sayılı Kanunun 22. maddesi gereğince Araştırma­cı olarak nakledilecek personelin, görevde yükselme mahiyetinde ol­mamak kaydıyla atama teklifi yapılacak kamu kurum ve kuruluşlarınca talep edilmesi halinde bu talep çerçevesinde atama yapılabilmesinin mümkün hale getirilmesi için kanuni düzenleme yapılmalıdır.

**TÜRK İMAR-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK İMAR-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ A - GENEL TALEPLER**

* Türk İmar-Sen Hizmet Kolunda çalışanlar için önceki yıllarda memurla­ra yapılan zammın enflasyon altında kalması nedeniyle geçmiş yılların kayıplarının telafi edilmesi,
* 2020-2021 yılları için memura beklenen enflasyon kadar zam ve büyü­me miktarı kadar refah payı verilmesi,
* Ek göstergenin yeniden belirlenmesi ve ek göstergesi olmayanlara da uygulanması,
* Özel Hizmet Tazminat oranlarının yeniden belirlenmesi,
* Fazla mesainin verilmesi,
* Memur maaşlarındaki bütün kalemlerin emekli keseneğine dâhil edil­mesi veya emeklilik maaşı oranlarının arttırılması,
* 1. Derecenin 4. Kademesine gelen çalışanın kademe ilerlemesinin sağlanması, (ek gösterge, taban aylığı, özel hizmet tazminatı) her yıl için arttırılması,
* Toplu sözleşme ikramiyesi arttırılması,
* Sosyal hakların (aile yardımı, çocuk parası, vb.) arttırılması,
* 657 DMK 4/B çalışanlara kadroların verilmesi ve 4/B'li personele de aile yardımı verilmesi ve ek ödemelerden emsal memurlar kadar ya­rarlandırılması,
* Kamuda çalışan memurlara verilen zamları etkileyen, vergi dilimlerinin ve vergi oranlarının, memurların lehine olacak şekilde yeniden değer­lendirilerek düzeltilmesi ya da vergi muafiyeti getirilmesi vb.
* Kurumların teşkilat yasalarında yapılan değişiklik nedeniyle unvanları alınıp yerine Araştırmacı kadrosu verilenlerin maaşlarının düzeltilmesi,
* Hizmet kolumuza bağlı Kurumlar da arazide bir fiil görev yapan çalı­şanlara koruyucu giyim yardımı yapılması ve fiili hizmet zammının ve­rilmesi,
* Harcırahların günün şartlarına göre arttırılması ve konaklamadaki sü­relere göre sınırlamanın da kaldırılması ödenecek miktarın tekrar dü­zenlenmesi,
* Kurumlardaki unvan değişikliklerinde bir defaya mahsus sınavsız geçiş hakkının tanınması,
* Bazı Kurumlarda Rotasyon uygulamasına son verilmesi, verilemezse Zorunlu rotasyona tabi personelin Bölgelerdeki hizmet sürelerinin, yö­netmelikteki yetkilerinin kullanılarak bir kat arttırılması ve diğer perso­nele rotasyon yapılmaması,
* Farklı Uzmanlıkların tek unvan altında toplanması,
* Ek göstergeleri farklı olan şube müdürleri kimyagerler ve biyologların ek göstergelerinin 3600 e çıkarılması,
* Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanlar bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız Genel İdare Hizmetler sınıfına geçirilmesi,
* Başbakanlık görevde yükselme ve unvan değişikliğindeki sözlü sınav kısmının kaldırılması,
* Kurumlara da görev yapan teknikerlerin lisans tamamlama ile ilgili so­runlarının ivedilikle çözülmesi,
* Tüm Kurum çalışanlarına servis imkânın sağlanması servis imkânı sağ­lanamıyorsa tüm çalışanlara ulaşım ücretinin ödenmesinin sağlanması,
* Çalışan sayısı gözetilerek kurumlara kreş açılmalı tüm kamu kurumla- rına kreş açılma imkânı mevcut değilse birbirine yakın Kamu Kurum- larında biri merkez kabul edilmek kaydıyla burada açılacak kreşten diğer kurumlarda çalışanlarında faydalanmaları sağlanmalı,
* Memur izinlerinin iş günü üzerinden hesaplanması sağlanması,
* Personel sayısı 50den az olan kurumlardaki çalışanların yemek parala­rının nakit olarak ödenmesi,
* 666 sayılı KHK'de mağdur olan tekniker ve teknisyenler ve sivil sa­vunma uzmanları maaş artışlarının yeniden değerlendirilmeleri (Döner sermayeden dolayı yüksek alınan oranın ek ödemeye dönüşmesi ne­deniyle maaşlarında düşme olduğundan farkın giderilmesi ),
* 17.04.2006 Tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yü­rürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli II. Sayılı Özel Hizmet Tazminatı cetvelinin '( E ) ' Tek­nik Hizmetler Bölümü 6. Sırasında; Teknik Personel Kısmındaki

"Faal durumdaki hizmet binalarının tadilat, bakım ve onarım işleri açık çalışma mahalli kapsamında değerlendirilmez." Kısmının karardan çı­karılması,

* Hizmet kolunda Tüm Kamu Kurum ve Kuruluşlarda görev yapan me­mur ve sözleşmeli personeli istihdam şeklinde ve derecesine bakıl­maksızın tamamına yeşil pasaport verilmesi,
* Lojmanlardan yararlanmayan çalışana kira yardımı yapılması,
* Memurlara yılda bir kez yakacak yardımı yapılması,
* Doğum izni, askerlik gibi ücretsiz izin kullananların, kullandıkları izin sürelerinin izne ayrıldıkları ücretleri üzerinden borçlanma imkânı sağ­lanması,
* Çalışanlara dini bayramlarda, ikramiye verilmesi,
* Senelik izinlerin iş günü üzerinden hesaplanması,

**B- KURUM TALEPLERİ Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü**

* Tapu Müdürlüğünde çalışan personelin medeni kanunun 1007. mad­desine göre sorumluluklarından dolayı rücu edilmesi nedeniyle kasıt olmaksızın yapılan hataların sigortalanması, sürenin azaltılması veya kaldırılması,
* Tapu ve Kadastro Çalışanlarından fazla mesai yapanlara ayda 60 saati aşmayacak şekilde ilgili yıl fazla mesai ücretinin 5 katı olacak şekilde mesai ücreti verilmesi,
* Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarına döner sermayeden pay verilmesi,
* Tapu Kadastro teşkilatında çalışanlardan Tapu ve Kadastro teknisyen­leri olup bir üst öğrenimi bitirenlere, hiçbir sınava tabi tutulmaksızın tekniker kadrolarına, mühendislik bölümünü bitirenlerin mühendis kadrosuna atanmaları, atanmaması durumunda her yıl unvan değişik­liği sınavının yapılması,
* Tapu ve Kadastro personellerin belirli aralıklarla motivasyon eğitimine tabi tutulması,
* Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli per­sonel pozisyonlarında bulunanlara Kadastro Hizmetlerinde görevlen­dirilen ve arazide fiilen çalışanlara, döner sermaye bütçesinden kar­şılanmak üzere, fiilen çalıştıkları her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı (0,130597) ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı zamanında ödenmesi,
* Tapu Müdürlüklerinde tekniker olup da Bilgisayar İşletmesi Kadrosun­da çalışanlarda bir defalık tekniker unvanlarının verilmesi ve maaşları­nın bu unvanda alınmasının sağlanması,
* Yeterli miktarda eleman alımının yapılması,
* Kurum çalışanlarına kreş imkânı sağlanması,
* Arazide çalışan ve kontrollük hizmeti yapan personele, koruyucu gi­yim yardımı yapılması,
* Taşrada görev yapan memurlara, servis imkânı sağlanması,

**Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı**

* AFAD çalışanlarına, deprem, sel, trafik kazası, arama kurtarma ve ce­set çıkarma gibi oldukça zor doğa iklim şartlarında çalışmalarından dolayı AFAD tazminatı verilmesi,
* İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde çalışan ve Sosyal Denge Söz­leşmesi alamayan tüm personele, daha önce kazanılmış davalar emsal gösterilerek mahkeme kararı beklenmeden Sosyal Denge Sözleşme­sinden faydalandırılması, kazanılmış davalardaki mağduriyetlerin gi­derilmesi,
* Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) personelinin de fiili hizmet zammı uygulanmasından faydalandırılması,
* Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) çalışanları ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve atama yönetmeliğinin bir an önce sonuç­landırılması,
* Arazide arama ve kurtarma faaliyetine katılan Afad personelleri ile di­ğer olay yeri yönetiminde görev yapan Afet ve Acil Durum personeli­ne 5000 kalorilik kumanya ve su yardımı yapılması,
* Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde her türlü afette ve acil durum­lar da görev yapan personeller ile arama ve kurtarma teknisyenlerine ayda 60 saati geçmemek üzere fiili çalışmaları karşılığında ilgili yıl fazla çalışma saat ücreti 5 katı tutarında fazla çalışma ücretinin ödenmesinin sağlanması,
* Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri Bünyesinde kullanılan her türlü donanımı çok pahalı olan acil kurtarma araçlarının 112- itfaiye ve askeri araçlar için ön görülen Bütçe Kanunun da belirtilen Kasko yapılacak araçlar listesine girebilmesi için Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığına gerek­li girişimin yapılması,
* 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmi Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, Kuruluşlarının eğitimleri, Milli Eğitime bağlı Okul eğitimleri, Afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına ek ders ücreti verilmesi,
* Afad bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve ARFF memurları teknik hizmetler sınıfına alınması,
* Afad bünyesinde çalışan personelin belirli aralıklarla psikolojik değer­lendirmeye alınması, kontrol edilmesi ve sorun gözlenen personeller için iyileştirici çalışmaların yapılması,
* Mülteci kamplarında görev yapan ve Valiliklerce belirlenen komisyon­larca yapılan ödemelerden elemanların faydalandırılması,
* Mülteci kamplarında geçici görevli olarak görevlendirilenlerin fazla mesai ücretlerinden faydalandırılması ve ödemelerin yapılması,
* Afet ve Acil Durum Başkanlığı bünyesinde fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders verilmesi ve cezaevlerinde yapılan eğitimler de görevli öğretmenlere ek ders ücreti % 25 artışlı olarak ödenmesi,
* Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışan Arama ve Kurtar­ma teknisyenlerin de arama ve kurtarma ve eğitim hizmetlerini aynı zamanda araç kullanmak fiilen yerine getirenlere kamu görevlilerine aylık ilave 300 TL ücret ödenmesine,
* Görevli gönderilen personel Harcırah Kamu Genel Tebliğine göre avans verilmesi,
* Kıyafetlerin zamanında temin edilip illere gönderilmesi,
* 112 Acil Çağrı Merkezin de görev alacak elemanların iller bazında tek düze hale getirilmesi,
* Norm kadroların belirlenmesi ve eksiklik görülen yerlere acil eleman teminin sağlanması,
* Görevde Yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her yıl yapılması,
* Yeterli miktarda eleman alımının yapılması,
* Arazide görev yapan personele koruyucu giyim yardımı ve Ferdi Kaza sigortası yapılması.
* İl Afet ve Acil Durum müdürlüklerinde istihdam edilmek üzere şoför kadrosunda elaman alınması,
* AKT Nöbet hizmetleri 24/72 esasına göre yeniden yasal düzenleme yapılması.
* Acil Müdahale Ekip Nöbeti tutan, Kamu hizmeti görevi yapan perso­nellerin nöbet tuttukları sürece yemek ücretlerinin verilmesi sağlan­malıdır,

**Karayolları Genel Müdürlüğü**

* Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışan personele bulunduğu Un­van dışında görev yaptırılmaması,
* Karayolları Genel Müdürlüğü Yol kusurlarından meydana gelen mad­di ve ölümlü kazalardan dolayı açılacak davaların muhatabının ilgili Bölge Müdürlüğü veya Karayolları Genel Müdürlüğü olacak şekilde hukuki düzenlemenin yapılması,
* Karayolları Genel Müdürlüğünde görev yapan kontrol mühendisleri­nin iş yoğunluğu nedeniyle kontrollüklerde sıkıntı yaşanmasının gide­rilmesi,
* Karayollarında arazide görev yapanlara fiili hizmet zammından fayda­landırılması,
* Karayolları Genel Müdürlüğün de bakım ve trafik teknikerlerinde bu hizmetlerin görülmesinde araç kullananlara aylık 300 TL ilave ödeme yapılması,
* Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında görev yapanlara (tüm branşlara) seyyar görev tazminatı çalıştığı gün sayısı kadar ödenmeli,
* Arazide görev yapan çalışanlara koruyucu giyim yardımı verilmesi ve Ferdi Kaza sigortası yapılması,
* Hizmet Araçlarının kasko yapılması,
* Karayolları Genel Müdürlüğünün elde edilen gelirlerinden çalışanla­rında faydalandırılması,
* Taşrada ve şubelerde çalışan teknik personele de bir ödeme kalemi açılmalı.
* Görevde Yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her yıl yapılması, unvan değişikliği sebebi ile sınavı kazananların yerinin değiştirilme- mesinin sağlanması,
* Yeterli miktarda eleman alımının yapılması,
* Rotasyon uygulamasının gönüllülük esasına dayandırılması,

**Çevre Ve Şehircilik Bakanlığı**

* Bakanlık bünyesinde çalışan teknikerlerin yapı denetim görevlisi ola­rak görev verilmesinin sağlanması,
* Bakanlık bünyesinde görev yapan Mühendis, Mimar, Tekniker ve Tek­nisyenlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına hazırladıkları proje ve yaklaşık maliyet hesaplarında görev alanlar için, proje ve bilirkişilik üc­reti adı altında tazminat ödenmesi için çalışma yapılması,
* Bakanlık bünyesinde Mühendislere ödenen büyük proje tazminatının derece farkına bakmadan projelerde görev alan tüm teknik personele ödenmesinin sağlanması,
* İl Müdürlüklerinde ve Merkez Teşkilatında görevde yükselme ve un­van değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması,
* İl Müdürlüklerindeki teknik personeller Valiliklere Bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlıklarında Geçici Görevli olarak çalıştırılmak­tadır. Geçici görevlendirmelerin iptali için İçişleri Bakanlığınca Valilik­lere yazı yazılmasının sağlanması.
* İl Müdürlüklerinin personelleri için servis imkânının sağlanması,
* Deprem Tahkiki yapılmayan hizmet binalarının bir an evvel deprem tahkik ve incelemelerinin yapılması. Deprem yönünden dayanımı dü­şük binaların yıkılarak yenisinin yapılması ya da güçlendirme gerekti­ren binaların güçlendirmesinin yapılmasının sağlanması,
* Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca yapılan inşaatların denetimi 05.07.1979 tarihli ve 16745 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Bayın­dırlık İşleri Kontrol Yönetmenliği" ile yapılmaktadır. Ancak uygulama­da söz konusu yönetmelik 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu göre İhale edilen işlerin kontrolünde uygulanmaktaydı. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ise 22.01.2002 Tarihli 24648 sayılı Resmi Gazetede yayınla­narak uygulamaya konulmuştur. Söz konusu Yeni Kamu İhale Kanunu uygulamaya konulmasından bu yana 13 (on üç) yıl geçmesine rağmen yayınlanmayan "Yapım İşleri Kontrol Yönetmenliğinin" günümüze şartlarına uygun olarak yayımlanması,
* Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nda görev yapan biyolog, kimyager kad­rosundaki personellerden arazide fiilen görev yapanlar için Seyyar Görev Tazminatının ödenmesi,
* Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bünyesinde Görev yapan tüm personel­lerin Devlet adına yaptığı tüm iş ve işlemlerden dolayı sorumluluk si­gortası ile sigortalarının yapılması,
* Arazide görev yapan personele koruyucu giyim yardımı ve Ferdi Kaza sigortası yapılması,
* Milli Emlak personeline hizmet sınıfına bakılmaksızın arazi tazminatı verilmesi,
* Arazi tazminatlarının çıkılan gün sayısı kadar ödenmesinin sağlanması,
* Çevre Denetçilerinin sorunlarının çözülmesi için çalışma yapılması,

**İlbank A.Ş. Genel Müdürlüğü**

* İlbank A.Ş. çalışanlarına yeşil pasaport verilmesi,
* İlbank A.Ş. çalışanlarına eksik ödenen temettülerin tamamlanması,
* İlbank A.Ş. çalışanlarının alacakları ile ilgili mahkeme kararlarının uy­gulanması,
* İlbank A.Ş. çalışanlarına kadro ilerlemesinin sağlanması,
* İlbank A.Ş. çalışanlarına yaptıkları fazla mesai ücretlerinin tam olarak ödenmesi (10 saatlik sınırının kaldırılması, yol ücreti, yemek ücreti),
* İlbank A.Ş. arazide görev yapan personeline, koruyucu giyim yardımı yapılması,
* İlbank A.Ş. arazide görev yapan personele Ferdi Kaza Sigortası yapıl­ması,
* 13/02/2011 tarihinde yayımlanan 6111 sayılı kanunun 118. maddesi­nin Ek 8. maddesi gereğince personelin sözleşme imzaladığı günden Şubat 2019 ayına kadar ödenmeyen aile yardımı ödemelerinin yapıl­ması,
* İlbank A.Ş. çalışanları için iki yılda bir Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı açılması,
* İlbank A.Ş. görev sonu tazminatının düzenlenerek, SSK'lı personelin mağduriyetinin giderilmesi,
* İlbank A.Ş. personelin bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne ve babası hasta olan personele hastane izni verilmesi için yönetmelikte düzenleme yapılması,
* İlbank A.Ş. personeline kıdem farkı, yüksek lisans, doktora ve yabancı dil tazminatlarının diğer bankalarda olduğu gibi yükseltilmesi,
* İlbank A.Ş. personeline saatlik izin süresinin 80 saatten 120 saate çı­karılması,
* İlbank A.Ş. personeli için kafeterya, kadın ve erkek kuaförü açılması,

**TÜRK ULAŞIM-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK ULAŞIM-SEN'İN 2020-2021 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**GENEL TALEPLERİMİZ**

* Denizcilik Bakanlığının kurulması,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında "Görevde Yükselme ve Unvan Deği­şikliği Yönetmeliği" hükümleri çerçevesinde uygulanmakta olan Müla­kat Sisteminin tamamen kaldırılması,
* Konfederasyonumuz Türkiye Kamu-Sen tarafından yapılan çalışma doğrultusunda 3600 Ek Göstergenin tüm çalışanları kapsayacak şe­kilde verilmesi,
* Kamu Görevlilerine uygulanan vergi oranlarının %15'de sabitlenmesi,
* Emeklilere uygulanan Bayram İkramiyesinin tüm kamu görevlilerine de verilmesi,
* Bayram ve Resmî Tatillerde işçilere verilen hak edişlerin kamu görev­lilerine de verilmesi,
* Emniyet güçlerinde görev yapan personele verilen Silah Tazminatının Kamuda görev yapan Koruma ve Güvenlik Görevlilerine de verilmesi,
* Memurlara ödenen eş ve çocuk yardımı ücretinin enflasyon oranları göz önünde tutularak %80 oranında arttırılması,
* 399 Sayılı KHK'ye tabi Kuruluşlarda istihdam edilen Doktor ve sağlık personeline de Diğer Kamu kurumlarında uygulandığı şekilde "Döner Sermaye ve/veya Performans" benzeri Tazminat ödenmesi.
* X-Ray cihazlarındaki radyasyona maruz kalan personele Röntgen Tek­nikerleri ve Teknisyenlerine verilen imtiyazların verilmesi. (1 ay fazla izin, gıda yardımı, fiili hizmet vs.)
* Yıllık izinlerin kullanılmasında Hafta sonları ve Resmî tatillerin izin gü­nünden sayılmaması,
* Kamu Kurumlarında 7/24 görev yapan Güvenlik Görevlilerinin tümüne fiili hizmet tazminatı verilmesi,
* Kamu Kurumlarında görev yapan Güvenlik Görevlilerine mesai dışın­da beylik silahlarını taşıma izni verilmesi ve emekliliklerinde silah al­malarının kolaylaştırılması,
* Kamu Kurumlarında Servis imkanından faydalanmayan personele ra­yiç bedel üzerinden ödeme yapılması,
* Gazi ve Şehit Yakını olarak istihdam edilen personelin tümünün eğitim düzeylerine uygun unvanlara atanması,
* Ek ödemelerin emekli sandığı keseneklerine tabi olması,
* Mesleki Liselerin devamının sağlanması,
* Yıllık izinlerin kullanılmayan kısmının ücretinin ödenmesi,
* Açık havada ve Gece mesaisi olan kurumlarda görev yapan personele tazminat verilmesi,
* Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişik­liği Sınavlarının kısa aralıklarla yapılması,
* Sağlık sorunları yaşayan veya yaştan dolayı görevini yapamayacak du­rumda olan personelin sosyal ve mali haklarında herhangi bir kayıp yaşamayacağı unvanlara atanması,
* Kamu Görevlilerine ödenen harcırahların günün şartlarına göre yeni­den düzenlenmesi,

**T.C. ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI**

* Bakanlık hizmetlerinden Araç Muayene İstasyonları gibi, Bakanlığın asli ve sürekli işlerinde Kamu Görevlisi istihdam edilerek hizmet alımı uygulamasına son verilmesi.
* Bakanlık, Merkez ve Taşra Teşkilatında hizmet kalitesinin gereken dü­zeye çıkarılması için KPSS'den temin yoluyla personel eksikliğinin gi­derilmesi.
* Bölge Müdürlükleri başta olmak üzere işçi statüsünde ki personelin, Memurun yapması gereken işlerde çalıştırılma uygulamasına son ve­rilmesi.
* Eski Denizcilik Müsteşarlığı'nın 655 sayılı yasa ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlanması ile birlikte unvanlarını yitiren ve hak kaybına uğrayan bütün çalışanların kayıplarının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması.
* Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı taşra birimlerinde uy­gulanan 655 sayılı KHK hükümleri gereğince kaldırılan Seyyar Görev

Tazminatı Yeşil Pasaport ve Resmi Elbise yeniden verilmesi.

* Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde görevli personele de "Havacılık Tazminatı" ödenebilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması
* Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve denetim yapan 200 Denizcilik Sörvey Mühendisi, 25 Denizcilik Uzmanı, 100 Uzman, 50 Mühendis, 50 V.H.K.İ., 50 Şef, 500 Memur unvanlı kadroda istih­dam edilen personel için;
* 1500 TL-2750 TL arası maaş alan personele 800 TL,
* 2750 TL-4000 TL arası maaş alan personele 600 TL,
* 4000 TL ve üstü maaş alan personele 400 TL ve net olmak üzere aylık­larına ilave olarak "Denizcilik Sörvey tazminatı" ödenmesi.
* Liman Başkanlıklarında A sınıfı kariyer uzmanı olarak taşrada görev yapan 25 Denizcilik Uzmanına, uygulanan Merkez ve Taşra maaş farkı ayrımının giderilmesi.
* Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve denizcilik de­netimi yapan Denizcilik Sörvey Mühendisi, Denizcilik Uzmanı, Uzman, Mühendis, V.H.K.İ., Şef, Memur unvanlı istihdam edilen personele gi­yim yardımı yapılması.
* Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan personele döner sermayeden eşit şekilde pay verilmesi.
* Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan personelin ve 1. Derece yakınlarının, bağlı kurum ve kuruluşlara ait ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması,
* Bölge Müdürlükleri ve Limanlarda Denetim görevi yapan personele, Bölge Müdürlüklerinde denetim yapan personele verilen ek ödeme­deki +20 puan, +40 puana çıkarılarak verilmesi,
* UAB bünyesinde denetim birimi oluşturularak, bu birime bağlı Ulaştır­ma Denetleme Uzmanı ve Denetleme Memuru kadrosu ihdas edilerek atamaların yapılması,

**DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

* Havacılık Tazminatının dağıtımındaki adaletsizliklerin bir an önce gi­derilmesi ve EUROCONTROL prensiplerine göre, Sağlık ve emekli­lik giderleri de maliyeti karşılanan yani maliyetleri EUROCONTROL'e yansıtılan kalemler içinde yer aldığından Havacılık Emeklilik Sistemi (HES) kurularak, tüm personelin bu sisteme dahil edilmesi
* ARFF Memurlarının yaptıkları iş ve kullandıkları araç ve gereçler tek­nik bir iş olduğundan ARFF Memurlarına Tekniker unvanı verilmesi, eğitim durumu uygun olmayan personele okul bitirmede kolaylık sağ­lanması,
* DHMİ'de ARFF Personeli, Güvenlik Görevlileri, AIM Personeli, Hava Trafik Kontrolörü ve diğer Radyasyona açık alanlarda çalışanların Fiili Hizmet Zammından yararlanması gerektiği halde yararlanmamaktadır, çalışanlara bu hakların verilmesi ve silahlı nöbet tutan Güvenlik Görev­lilerine Silah Tazminatı ödenmesi.
* Havalimanı işletmeciliğinde güvenlik en önemli etkendir bu nedenle Havalimanlarında Personel Eksikliğinin Uluslararası standartlara uygun olarak arttırılması ve Norm Kadro Uygulamasına giderilmesi
* Havalimanlarının işletim Hakkının Üçüncü şahıslara devredilmesi yö­nündeki çalışmalara ivedilikle son verilmelidir.
* Havaalanlarında çalışan elektrik personeline ATSEP Lisansı verilmesi.
* Fazla Mesai Ücretlerinin, TCDD Çalışanlarına ödenen fazla mesai üc­retiyle eşitlenmesi,
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında ARFF Memurla­rının önündeki engellerin kaldırılması,
* Havalimanlarında İş Makinası Operatörlerine teknikerlik unvanı veril­mesi,
* Yüksek Gerilim altında görev yapan personele (Teknisyen, Tekniker, Mühendis, Teknik Şef) Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
* Apron Memurlarının çalışma şartları iyileştirilerek, aralarındaki farklılık­ların giderilmesi,
* İşe alım sırasında Genel İdari Hizmetler Sınıfından işe başlatılan Gü­venlik Görevlilerinin sağlık şartları nedeniyle Genel İdari Hizmetler Sı­nıfından, Yardımcı Hizmetler Sınıfına düşürülmemesi.
* ARFF Şeflerinin mağduriyetlerinin giderilerek, (Parantez içi) uygula­masının kaldırılması ve kurumdaki diğer şef unvanı ile arasındaki ücret kaybının önlenmesi,
* Koruma Güvenlik Memurluğundan ayrılma yaşının 48'den 45'e düşü­rülmesi ve sonrasında Apron memuru olarak değil, eğitim durumuna göre mali veya sosyal kayba uğramayacağı unvanlara atanması,
* THKM'de ve diğer havalimanlarında görev yapan Hava Trafik Kontro­lörü personelin Kariyer Uzmanlığı unvanı verilmesi,
* Daha önce 2. Grupta olan Şoför ve İş Makinası Sürücüsü kadrosunda görev yapan personelin tekrar 2.gruba alınması.

**TCDD GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. VE BAĞLI OR­TAKLIKLAR**

* Personelin, eşi, çocukları ile anne ve babasına yılda ücretsiz seyahat hakkı ile yılda bir kez olmaz üzere 2,5 ton ücretsiz taşıma hakkı (İç Hiz­met Taşıma Belgesi) nin verilmesi.
* 2008 yılında KİT'lerde başlatılan ek ücret ödemesi uygulaması sonu­cu zaten bozuk olan unvanlar arasında ücret dengesinin daha fazla bozulmasına sebep olmuştur. 375 Sayılı Ek Ödeme Kararnamesinin yeniden ele alınarak; Ek ücret ödeme oranının tabanını %67 olarak belirlenmesi.
* TCDD Çalışanlarından Banliyö hattı dışında ikamet edenlerin, işe gi- diş-gelişlerinde servis imkânlarının değerlendirilmesi, Belediye Ortak­lığı (İZBAN vb.) ile UDHB tarafından yaptırılan Metro ve Anka Ray, Marmara Ray gibi çalıştırılan diğer hatlarda da TCDD ve diğer ulaştır­ma çalışanlarının ücretsiz yararlandırılması.
* Fiili Hizmet Zammı alması gereken başta Makinist, Baş Makinist ve tüm tren personeli, Tren Teşkili ve bakımında onarımında görevli olan­lar ile Koruma ve Güvenlik Memurları olmak üzere görevi gereği yıp­ranan personelinde yararlandırılacağı düzenlemenin yapılması.
* Görev ve Makam tazminatı adı altında verilen ücretlerin kamuda üc­ret dengesinin bozulmasına sebep teşkil etmiştir. Uygulamanın daha doğru ve adil hale getirilmesi.
* İki farklı statüde çalışan personele aynı işin yaptırılmaması, İşçi Maki­nist, Tren Teşkil İşçisi uygulamasına son verilmesi ve işçi personelin tü­münün memur statüsünde çalıştırılması ve yeknesaklığın sağlanması,
* TCDD Taşımacılık AŞ'de Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sı­navlarının bir an önce yapılması,
* Psikoteknik Muayenesi şartlarının günümüz şartlarına göre yenilenme­si,
* Ücret Skalasındaki gruplar arasında yaşanan adaletsizliklerin gideril­mesi,
* Hareket Memurlarına Trafik İşletmenliği unvanı verilerek özlük hakla­rının iyileştirilmesi,
* Makinistlere asli görevlerinin dışında verilen görevlerin karşılığında, kanunda bahsedilen şekilde ücretlerine yansıtılması,
* Yol bakım müdürü olarak görev yapan personele turne tazminatı ve­rilmesi,
* Lojistik müdürlüklerinde çalışan personelin faal personel statüsüne alınması,
* İş kazası sonucu görev şehidi olan personelin birinci derece yakınları­nın işe alınması konusunda gerekli çalışmalar yapılarak, görev şehidi ailelerin mağdur edilmemesi,
* Cevher yükleme ve boşaltma yapılan işyerlerinde görev yapan perso­nele cevher tazminatı ödenmesi,
* İşyerlerinin çalışma şartlarına göre sınıflandırılarak, zor şartlar altında görev yapılan iş yerlerinin cazip hale getirilmesi için burada görev ya­pan personele tazminat ödenmesi,
* TCDD ve bağlı ortaklarında 24 saat esasına göre 25.000 volt elektriğe maruz kalan personele TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ olduğu günü günlük 15 TL ilave ücret ödenmesi,

**TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN 2020-2021 TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ KURUMLAR**

* KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
* DEVLET TİYATROLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
* DEVLET OPERA VE BALESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
* TÜRKİYE YAZMA ESERLER BAŞKANLIĞI
* ATATÜRK KÜLTÜR DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU

**1309, 1310 5441SAYILI YASALAR BİRLEŞTİRİLEREK ÖZEL YASA ÇIKARILMASI**

Devlet Tiyatroları, Devlet Opera ve Balesi ile Güzel Sanatlar Genel Mü- dürlüğü'nde hizmet veren sanatçılarımız 1309, 1310, 5441 ve 4848 sayılı yasalar kapsamında istihdam edilmektedirler.

* Söz konusu yasaların birleştirilerek kurum bünyesinde çalışan sanatçı­larımızın tümünü kapsayacak, özlük, mali ve sosyal bakımdan hak ve güvencelerini layığı ile ihtiva edecek Özel Yasa çıkarılması,

**SANATÇILARIN EK GÖSTERGE RAKAMININ 6100'E, 1309, 1310 VE 5441 SAYILI KANUNLARA GÖRE ATÖLYELERDE GÖREV YAPAN TEK­NİK PERSONELİN EK GÖSTERGE RAKAMININ 3600'E YÜKSELTİLMESİ**

Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü, Dev­let Tiyatroları Genel Müdürlüğü ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlük­lerinde görev yapan, birinci derecenin dördüncü kademesine (1/4) gelmiş bir sanatçının ek göstergesi 3600'dür. Sanatçılarımız, gerek sanatlarını icra ederken, gerekse emekli oldukları zaman emsallerine göre çok düşük maaş almaktadırlar. Bu husus sanatçılarımızı maddi ve manevi anlamda olumsuz etkilemekte, yaşam standartlarını düşürmektedir. Ayrıca emeklilikte %50 ye yakın oranında maaş kaybına uğradıklarından sanatçılarımız emeklilikten im­tina etmekte, bu husus devlette kadro şişkinliğine sebep olmakta, yeni yeti­şen genç sanatçıların önü dolaylı olarak kapanmaktadır.

* Anayasanın eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda, emsal kurumlarda sanat icra eden sanatçılara uygulanmakta olduğu gibi, Devlet Tiyat­roları, Devlet Opera ve Balesi ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet veren, koro sanatçılarına halen 3600 ek göster­ge rakamının 6100'e yükseltilmesi, bu şekilde çalışanların %90'ının mahkemeleri kazandığı, % 10'unun da dava açmış kaybetmiş veya hiç dava açmadığı sendikamızca tespit edilmiş olup, bu %10'luk kesimi de kapsayacak yasal düzenlemenin yapılması,
* 1309, 1310 ve 5441 Sayılı Kanunlara göre sanat kurumlarımızda atöl­yelerde görev yapan teknik personel; Bölge İdare mahkemelerine dava açması neticesinde ek göstergeleri 3600' yükseltilmektedir. Ne­ticesinde kurumlarımız ayrıca mahkeme masrafı ve avukatlık ücreti ödeyerek zarar etmektedir. Söz konusu kadrolarda çalışanların ek gös­tergelerinin 3600'e yükseltilmesi,

**SANAT KURUMLARINDA 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARAR­NAME İLE ÇALIŞANLAR**

* 375 SKHK'nin 26. Maddesine göre çalışanların (1309-1310-5441) emekli sandığı ile ilişkilendirilmesinin yapılması,

**İKRAMİYELERİN ÖDENMESİNDE UYGULAMA BİRLİĞİ SAĞLANMASI**

Devlet Opera ve Balesi ve Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüklerinde 1309, 1310 ve 5441 Sayılı kanunlara tabi olarak atölyelerde çalışan Teknik Personel ve sanatçılara yılda 4 ikramiye, 2 'de teşvik ikramiye ödenmektedir. Teşvik ikramiyeleri birçok hallerde ödenmemektedir.

* Teşvik ikramiyelerin de ikramiyeye dönüştürülerek, ikramiyenin 6' ya çıkarılması veya 6 ikramiye tutarının 12'ye bölünerek çıkan tutarın her ay maaşla birlikte ödenmesi,
* TRT Kurumu'nda görev yapan sanatçılarla uygulama birliği sağlanarak maaşları ile birlikte ödenmesi, yani ikramiye ile maaşın birleştirilmesi, puan karşılığı ücretlerinin yeniden güncellenmesi, maliye bakanlığı ile görüşülerek yeni ücretlerin belirlenmesi, nedeni de ek ücret almadık­ları için,

**SANAT KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN SANATÇI VE TEKNİK PERSO­NELE EK ÖDEME VERİLMESİ**

* Devlet Tiyatroları, Devlet Opera ve Balesi ve Güzel Sanatlar Genel Müdürlüklerinde çalışan sanatçılarımız ve teknik personeline de ek ödeme verilmesi,

**SANATÇILARIN GÖREVLENDİRME, HARCIRAH VE YOLLUK ÖDEME ŞEKLİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ**

Herhangi bir Valilik, Belediye, Kaymakamlık, Vakıf, Üniversite, Dernek ya da herhangi bir kurum, Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğünden bir gurup sa­natçı talebinde bulunuyor. Genel Müdürlüğün almış olduğu karar gereği sa­natçılara ödenecek harcırah ve yolluk bedeli karşı taraftan talep ediliyor, karşı taraf ise bu bedeli ödememek için her türlü yolu deniyor; hatta bu kurum ya da kuruluşların yetkilileri Sayın Bakana ulaşıp tavassut etmesini dahi isteyerek başarılı da olabiliyor. Sanatçılarımızı davet eden bu kuruluş temsilcileri, üçün­cü sınıf bir sanatçıya 10.000 TL öderken, Bakanlık Sanatçısının eline üç gün­lük yevmiye sadaka öder gibi bir zarfın içinde sanatçının eline tutuşturuyor.

* Bu talepler illa da yerine getirilecekse, söz konusu harcırah ve yolluk bedelleri ya Genel Müdürlük bütçesinden karşılanmalı ya da, davet eden taraftan talep edilerek karşılanmalıdır. Belirlenen ücretin prog­ram öncesi Bakanlık DÖSİM Müdürlüğü hesabına yatırılması ve bu ücret programı icra eden sanatçıların hesabına yatırılması şeklinde ol­malıdır.

**ATAMA VE YER DEĞİŞİKLİĞİNİN BELLİ KISTASLARA GÖRE YAPIL­MASI**

* Kültür ve Turizm Bakanlığı Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağ­lı olarak görev yapan sanatçılarımızın atama ve yer değiştirmelerinin belli kıstaslara bağlanarak yeniden düzenlenmesi,

**ÇALIŞMA ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ**

* Sanat topluluklarının çoğunun çalışma mekânı ve tefriş malzemeleri ile 1309 ve 1310 sayılı kanunlara tabi atölyelerde çalıştırılan personelin çalışma ortamları yetersiz, güvensiz ve sağlıksızdır. Bu alanların işçi sağlığı ve iş güvenliği dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi,

**SANATLARINI İCRA ETMELERİ İÇİN FIRSATLAR SAĞLANMASI**

* Tüm birimler için sanatçıların sanatsal başarı ve birikimlerini sergile- yebilmeleri, daha geniş kitlelere ulaşabilmeleri için TV, radyo, albüm, mesleki araştırma, yayın, arşiv vb. konularda her üç Genel Müdürlü­ğün bütçesinden karşılanabilecek ortamın sağlanması,

**ATÖLYEDE ÇALIŞAN ŞÖZLEŞMELİ TEKNİK PERSONELİN B KADRO­SUNA GEÇİRİLMESİ**

* Devlet Tiyatroları ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüklerinde 1309 ,1310 ve 5441 sayılı kanunlara tabi çalışan teknik personelin "C" kadrosundan "B" kadrosuna geçirilmesi, gerekçe C kadrosunda çalı­şanların emekli maaşının altında maaş aldıklarından dolayı C kadrosu­nun iptali,

**KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI**

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın üst yönetim kadrosunu oluşturan Bakan yardımcıları ve genel müdür kadrolarına; kahır ekseriyetle kültür, sanat ve turizm konuları ile alakası olmayan, bakanlığın sorunlarını bilmeyen kurum ve kuruluşlarda çalışmış kişiler atanmaktadır.

* Kültür ve Turizm Bakanlığı Yönetim kadrosuna aynı bakanlıkta kurumla alakalı tecrübeli, bilgi birikimli ve ihtisas elamanlarından atama yapıl­ması,
* Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet veren illerdeki kültür varlıkları koruma kurulu müdürlüklerindeki kurul­larda il müdürlüğünden bir müdür yardımcısı veya bir şube müdürü­nün de kurul üyesi olarak görev yapmasının sağlanması,

**İL KÜLTÜR VE TURİZM MÜDÜRLERİNİN İL İDARE KURULLARINA ALINMASI**

* Cumhuriyetimizin temelinin kültür olduğu gerçeği dikkate alınarak İl Kültür ve Turizm Müdürlerinin görev yaptıkları illerde, İl İdare Kuruluna alınmaları,

**İL KÜLTÜR VE TURİZM MÜDÜRLERİ, İL MÜDÜR YARDIMCILARI VE ŞUBE MÜDÜRLERİNİN EK GÖSTERGE RAKAMLARININ YÜKSELTİLMESİ**

* Kültür ve Turizm Bakanlığı teşkilatında görev yapan İl Müdürleri, İl mü­dür yardımcıları ve Şube Müdürlerinin diğer bakanlıklardaki emsalleri dikkate alınarak, İl müdürlerinin ek göstergelerinin 4800'e, il müdür yardımcıları ve şube müdürleri ve uzmanların ek gösterge rakamlarının 3600'e yükseltilmesi, ek gösterge konusunun tüm memurları kapsaya­cak şekilde ele alınarak sorunların çözülmesi,

**İHTİSAS ELEMANLARIN ÖZLÜK VE MALİ DURUMLARININ İYİLEŞ­TİRİLMESİ**

* Kültür ve Turizm Bakanlığı uzmanı olup, Teknik Hizmetler sınıfında; Kütüphaneci, folklor araştırmacısı, turizm araştırmacısı, Arkeolog, Sa­nat Tarihçisi, Müze Araştırmacısı, Kimyager, Restarator ve Dekoratör Sosyolog ve Matematikçilerin 2200 olan ek gösterge rakamının, di­ğer THS'da çalışanlar emsal alınarak 3600'e yükseltilmesi ve tazminat oranlarının buna göre yeniden düzenlenmesi,

**TURİZM ENFORMASYON MEMURLARININ ÖZLÜK VE MALİ HAK­LARININ İYİLEŞTİRİLMESİ**

* Turizm Enformasyon memurluğu KTB için ihtisas elamanıdır. Bu kad­roda görev yapanların, 1. dereceye kadar yükselebilen meslek grup­larına alınması,
* Turizm Enformasyon Memurluğu kadrosunun "Turizm Araştırmacısı" olarak değiştirilmesi,
* Özel hizmet tazminatlarının % 55 den 100 çıkarılmasını,
* Turizm Enformasyon memurluklarının eskiden olduğu gibi, "Turizm Danışma Müdürlüğü" ne dönüştürülmesi,

**FAZLA MESAİ ÜCRETİNİN ÖDENMESİ**

* Kültür ve Turizm Bakanlığının bilhassa taşrada bulunan kütüphane ve müzelerde mesai dışı fazla çalışan personel ile kültür merkezlerinin tahsisi halinde görevlendirilen personele fazla mesai ücreti ödemenin arttırılması,

**SANATÇI OLARAK TANIMLANMASI VE KİMLİK VERİLMESİ**

* Edirne, Kırıkkale, Nevşehir ve Kırşehir illerinde yöresel sanat icra edenlerle bazı korolarda memur kadrosunda sanat icra eden perso­nelin ihtisas alanları ve yaptıkları görevler dikkate alınarak unvanlarının sanatçı olarak tanımlanması,

**TEKNİK HİZMET (Arkeolog, Müze Araştırmacısı, Uzman, Restoratör) ÇALIŞANLARININ ÖZLÜK HAKLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ**

* Bakanlığımızdaki Müze Araştırmacısı unvanının iptal edilerek, bu un­vanda çalışan uzmanların Sanat Tarihçisi, Antropolog, Sümerolog vb unvanlarda istihdam edilmeleri ve bunun yanında Arkeolog, Müze Araştırmacısı ve Uzman unvanlarının "Kültürel Miras Uzmanı" adı ile hepsinin bir çatı altında kadroya bağlanması,
* Arşiv uzmanı olarak istihdam edilen Tarih vb. bölümler mezunu per­sonelin GİH olan sınıfının TH olarak değiştirilerek özlük haklarının iyi­leştirilmesi,
* Sözleşmeli teknik personelin alamadığı arazi tazminatı, giyim yardımı vb. özlük haklardan mutlaka yararlanması sağlanmalıdır.

**MÜZE BEKÇİLERİNE SİLAH TAZMİNATI VERİLMESİ**

Silahlı görev yapan kamu görevlilerinin silah tazminatı aldıkları bilinen bir husustur. Kültür ve Turizm Bakanlığı müzelerinde görev yapan bekçi ve koru­ma güvenlik memurları her türlü emniyet sorumluluğunu üstlendikleri halde söz konusu risk tazminatını alamamaktadırlar.

* Bu adaletsizliğin giderilmesi, koruma güvenlik memurları silahı müş­tereken kullandıklarından, aralarında birçok sorun oluştuğu bunun için her birine ayrı ayrı silah verilmesi
* Müzelerde görev yapan bekçi ve güvenlik memurlarına silah tazminatı verilmesi,

KÜTÜPHANE VE MÜZELERDEKİ PERSONEL EKSİKLİĞİNİN GİDE­RİLMESİ

Sayısal bakımdan yaklaşık 1300 civarında bulunan İl, İlçe ve Çocuk Kü­tüphanemizin azımsanmayacak oranda bir kısmının fiziki mekân, personel, araç ve gereç yetersizliğinden dolayı kapalı bulunmaktadır. Açık olanların da istenilen ölçüde fonksiyonel olmadığı bilinen bir gerçektir.

* Açık bulunan kütüphanelerimizde ise; bilhassa kütüphaneci ve hizmet­li gibi personel ile araç-gereç ve teknik donanıma acilen ihtiyaç vardır.
* Yeterli ihtisas elamanının yokluğu nedeniyle bu görevler ehliyetsiz personel eliyle yürütülmesi istenilmektedir. Bu husus çalışanlarımızı olumsuz etkilemektedir. 199 adet müzedeki teknik hizmet personeli­nin istihdamının sağlanması ve personel sayımızın artırılması.
* Bu itibarla, Müze ve kütüphanelerimizdeki araç-gereç ve bilhassa ihti­sas elamanı eksikliğinin giderilmesi

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVLARININ HER YIL AÇILMASI

Şube Müdürü, Uzman, Mütercim, Şef gibi kadrolar için açılması zorunlu sınavlar her yıl yapılmadığından vekaletle yönetim öngörülmektedir. Bu du­rum çalışanlar arasında olumsuzluklara sebebiyet vermektedir.

* Boş kadrolara kurum içerisinden yapılacak atamalarda kıdem ve liya­katin esas alınması, idari ehliyete önem verilerek hizmette kalite ve güvenin tesis edilmesi esas olmalıdır.
* Gecikmeye meydan verilmeden görevde yükselme ve unvan değişik­liği sınavlarının açılması gerekir.

BİR SEFERLİĞE MAHSUS OLMAK ÜZERE, GEÇMEK İSTEYEN TÜM PERSONELİN KENDİ DİPLOMASINDAKİ MESLEKİ ÜNVANLARA İNTİ­BAK ETTİRİLMESİ;

Kamu personeli olarak çalışmakta olan yüzlerce kişi; diplomadaki mesleki unvanları ile halen çalışmakta oldukları mesleki unvanlar arasında çözülmesi gereken sıkıntılar yaşamaktadır.

Gerek ilk işe girdiklerinde mevcuttaki diplomanın bir alt diploma olması ve daha sonra yüksek okul veya üniversite bitirmesiyle farklı bir mesleki dip­loma edinilmesi (örnek: Lise mezunu olup memur iken; üniversite mezunu olup mühendis diploması alması); gerekse de ilk işe alınırken, o unvana; farklı meslek dallarından da geçiş yapılabilmesi nedeniyle yerleştirilen personelin (örnek: Yüksek okul veya üniversite mezunu olup Restoratör ünvanlı kişilerin alınıp; Üniversite mezunu olup mühendis veya kimyager vb. mezunu olan­ların da aynı kadroya alınmaları gibi ); kendi mesleklerine geçebilmeleri için unvan değişikliği sınavı şartı konulmasından dolayı (Aslında 22.08.2015 Res­mi Gazete tarihli ve 25914 sayılı; Kültür ve Turizm Bakanlığı Personeli Görev­de Yükselme Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Görev Grupları Arasındaki Ge­çişler ; Madde 25 b ve c bendindeki Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği ile ilgili: sınavsız geçilebilir ibaresinin de var olması ve bunun işletilmemesi de dikkate alınabilir) ve bu sınavın da çok nadir olarak veya hiç konulmaması nedeniyle (ki: bazen unvan değişikliği sınavı konup başarılı olunsa bile boş kadro olmadığından diplomadaki unvanını alamayanlar olmaktadır) bir üst diploması olan personelin gerek mevcutta çalıştıkları unvan neticesinde tek­niklik şartı ve ek göstergenin daha düşük olması nedeniyle ; hem çalışırken ,hem de emeklilikte hak kayıpları oluşmaktadır.

Bu durum on yıllardır her seferinde bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Emekliliğine kadar da unvan değişikliği yaşanmadığından; hak etmiş olması­na rağmen bir alt göstergeden veya düşük maaştan emekli olunmakta; do- laysıyla bir hak kaybı mağduriyeti oluşmaktadır.

* Bütün bu problemler torba kanununda "Bir seferliğe mahsusu olmak üzere; geçmek isteyen her kesin (geçmeyenlerin ileride ne sınavla ne de sınavsız bir daha geçişi olamayacak şekilde) kendi mesleki diplo­masındaki unvana geçebileceği; ondan sonra da iş alımlarında herke­si sadece kendi meslek dallarında işe alınacağı" şeklinde çıkabilecek kanunla tamamen ortadan kaldırılabilir. Dolayısıyla bu şekilde artık ka­muda unvan değişikliği ile ilgili bir sorun yaşanmaz.

**KÜLTÜR VE TURİZM UZMANLIKLARINA GEÇİŞLERİNİN SAĞLAN­MASI**

* Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında Uzman, Şube Müdürü, Daire Başkanı gibi görevlerde başarılı hizmetlerde bulunmuş personel ile Kütüphaneci, Arkeolog, Müze Araştırmacısı, Folklor Araştırmacısı, Enformasyon Memuru vb. kadrolarda görev yapan personel arasında başarılı olanların hizmet, eğitim ve başarı durumları da değerlendiri­lerek bunların Kültür ve Turizm uzmanlık kadrolarına geçişlerinin sağ­lanması.

**KÜLTÜR VE TURİZM UZMANI KADROLARININ HİZMET NİTELİKLE­Rİ DİKKATE ALINARAK AYRILMASI**

* Kültür ve Turizm Uzmanlığı kadrolarının hizmet nitelikleri dikkate alı­narak; Kültür ve Sanat Uzmanı, Turizm ve Tanıtma Uzmanı şeklinde tasnife tabi tutularak yeniden tanımlanması,
* Bu kadrolarda görev yapacak personelin ihtisas ve kariyerlerine uygun hizmet birimlerinde görevlendirilmesi,

**UZMAN PERSONELİN GÖREVLENDİRİLMELERİNDE ÜCRET ÖDEN­MESİ**

* Müzelerimizde görev yapan uzman personeli müze hizmetlerinin dı­şında görevlendirilmelerine karşılık ücret ödenmemektedir. Bilirkişi olarak görevlendirilmelerde Uzman Personele Dolmabahçe Müzesi ve Vakıf Müzelerinde olduğu gibi ücret ödenmesi.

**LABARATUVAR BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ UZMANI PERSONELİN DU­RUMU**

* Laboratuvardaki teknik personelin maruz kaldığı kimyasallar vb. olum­suz şartlardan dolayı yıpranma payı verilerek emekliliğe sayılmalara (Sağlık Bakanlığındaki Laborant vb. teknik personelde olduğu gibi)

**YEMEK ÜCRETLERİNİN, MAAŞLARA EKLENEREK VERİLMESİ**

* Bilhassa ilçe ve küçük yerleşim birimlerinde çalışan personel, yemek parasından yararlanmamaktadır. Bakanlıkça gönderilen yemek ücret­leri il merkezinde çalışanlar tarafından kullanılmaktadır. Bu nedenle tüm personelin yemek ücretinin maaşlarına eklenerek verilmesi,

**DOKTOR VE HEMŞİRE BULUNDURULMASI**

* Topkapı Sarayı Müzesi Ülkemizin en büyük müzelerinden biridir. Buna bağlı olarak çalışan sayısı ve günlük ziyaretçi sayısı da çok fazladır. Acil durumlarda çalışanlarımıza ve ziyaretçilere sağlık hizmeti verecek doktor ve hemşirenin bulundurulması

**KURUM MENSUBİYET BİLİNCİNİN GELİŞTİRİLMESİ**

* Merkez ve taşrada çalışan personel için; mobing ve insan hakları, bil­gi, görgü ve sosyal aktivitelerini desteklemek, ülkemizin tarihi eserle­rini, kültürünü, sanatını, turistik yörelerini tanımak, tanıtmak ve kurum mensubiyet bilincini geliştirmek amacına yönelik eğitim, gezi ve turlar düzenlenmesi, emekli olan personelimize ise; manevi değeri haiz he­diyeler verilerek onurlandırılmasının gelenek haline getirilmesi,

**ÇALIŞANLARIMIZIN KURUM ETKİNLİKLERİNDEN ÜCRETSİZ YA­RARLANDIRILMASI**

* Hizmet kolumuzda çalışanlarının genel kültür seviyelerini artırabilme­lerine katkı sağlamak amacıyla, müze ve ören yerlerinin gezilmesi, ti­yatro, opera, bale, senfoni ve müzik topluluklarının ücretsiz izlenmesi, ayrıca basılı yayınlardan ücretsiz yararlanabilmelerinin sağlanması,

**BAYRAM İKRAMİYESİ**

* Emeklilere ödenen bayram ikramiyelerinin kamu çalışanlarına da ödenmesi ve ödenecek ikramiyenin memur zamları ile ilişkilendirilme- si,

**SANAT KURUMLARINDA DİSİPLİN KURULUNDA SENDİKANIN TEMSİL EDİLMESİ**

* 1309-1310 yasa ile çalışan sanatçı ve teknik personelin disiplin kuru­lunda sendika temsilcisinin bulundurulması
* Yardımcı hizmetler sınıfı personelin sorumların çözümü için bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız genel idare hizmetleri sınıfına geçirilme­si,
* Aile birliğinin sağlanması için. Tüm sözleşmeli personele eş durumu, sağlık, eğitim gibi mazeretlerden dolayı yer değiştirme hakkının veril­mesi,
* Çalışanlarımızın tatil ihtiyacını karşılayabilmeleri için bakanlığımız de­netiminde olan tüm otellerden %50 indirimle konaklamanın sağlan­ması,
* İl halk kütüphanelerinin çalışma saatlerinin o ilin sosyal ve kültürel du­rumuna bağlı olarak yeniden düzenlenmesi ve mesai ücretlerinin gü­nümüz koşullarına göre düzenlenmesi

**TÜRK EMEKLİ-SEN 2020-2021 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

**TÜRK EMEKLİ-SEN 2020-2021 TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**

* Emeklilere sendika kurma hakkı tanınmalı, kamu görevlileri ile birlikte emeklilere de toplu sözleşmeli sendika hakkı verilmeli, emekli maaş artışları toplu sözleşmeyle belirlenmelidir.
* En düşük emekli maaşı insanca yaşanacak bir seviyeye çıkarılmalı, emeklilere ödenecek asgari emekli aylığı tutarı, yoksulluk sınırının al­tında olmamalıdır.
* Enflasyon karşısında eriyen emekli maaşları, reel enflasyon oranların­da derhal iyileştirilmeli, emeklilere milli gelir artışından refah payı ve­rilmeli, rahat nefes alması sağlanmalıdır.
* Emekliler, devlet ve üniversite hastaneleri ile polikliniklerde muayene ve tedavi için herhangi bir ek ücret ödememeli, ilaveten ilaç bedeli, ortez, protez gibi iyileştirme araç ve gereç bedelleri devlet tarafından karşılanmalı, katkı paylarından muaf tutulmalı, ilaçlara sınırlama getiril­memeli, doktorun yazdığı ilaç için ücret farkı ve hastanelere otel ücreti ödememelidir.
* Enflasyon sepetinin hesabında, emekli maaşlarının %70'ine isabet eden gıda maddesi ve barınma giderlerinin ağırlığı aynı oranda dik­kate alınmalıdır.
* Emekliler için SGK mevzuatı genişletilmeli, huzurevi, dinlenme tesis­leri gibi yerlerin kapasiteleri artırılmalı, emekli evleri kurulmalı, huzu­revleri ücretsiz olmalı, hiç olmazsa talep edilen ücretler emeklilerin ödeyebileceği miktara düşürülmelidir.
* Çalışanlara verilen tedavi gideri harcırahı emeklilere de verilmeli, kamu konaklama tesislerinden yararlanmaları için gerekli düzenleme­ler yapılmalıdır.
* Emeklilere eş ve çocuk yardımı ödenmeli, toplu ulaşım, konaklama, konut edinme, banka kredilerinde gerekli indirim ve kolaylıklar sağ­lanmalı, vefat eden emeklilerin, dul ve yetimlerine ödenen aylıklar, asgari geçim standardının üstünde olmalıdır.
* Emeklilere TOKİ'nin ayırdığı ev kontenjanı yükseltilmelidir.