



Türk ve Türkiye Yüzyılı İçin

KAMU PERSONEL REJİMİ ÖNERİSİ

Türkiye Kamu-Sen AR-GE Merkezi
Ankara, 2025



TÜRKİYE KAMU-SEN

Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu

Erzurum Mahallesi Talatpaşa Bulvarı No : 160 Kat:7
Çankaya-ANKARA

0 (312) 424 22 00
arge@kamusen.org.tr
www.kamusen.org.tr

Ankara, 2025





Bir insan hayatında büyük bir muvaffakiyet kazanabilir. Fakat, yalnız onunla övünerek kalmak isterse, o muvaffakiyet de unutulmaya mahkumdur. Onun için çalışmak ve daima muvaffakiyet aramak, herkes için esas olmalıdır.

H. Atatürk

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	1
GİRİŞ	5
I. BÖLÜM LİYAKAT VE EHLİYET ESASLI, GÜVENCELİ İSTİHDAMA DAYALI BİR KAMU PERSONEL İSTİHDAMI	9
II. BÖLÜM ADİL, SADE VE KAMU ÇALIŞANLARININ İNSANCA YAŞAMASINA YETECEK BİR ÜCRET SİSTEMİ	46
III. BÖLÜM ETKİLİ, KAMU ÇALIŞANLARININ ÖZEL DURUMLARINA UYGUN, SOSYAL DEVLET İLKESİYLE BAĞDAŞIR BİR SOSYAL YARDIM SİSTEMİ	65
IV. BÖLÜM ÇALIŞMA HAYATIYLA DENGELİ, GELECEĞİ GÜVENCE ALTINA ALAN BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	70
V. BÖLÜM FARKLI STATÜ VE UNVANLARDAKİ PERSONELİN DURUMLARINA ÖZEL DÜZENLEMELER İÇEREN VE DEZAVANTAJLI GRUPLARI KORUYAN BİR SİSTEM	76
TÜRK VE TÜRKİYE YÜZYILI İÇİN KAMU PERSONEL REJİMİ ÖNERİSİ ÇERÇEVE BELGESİ	91



ÖNSÖZ

Devletimiz ve milletimiz, Türk ve Türkiye Yüzyılına doğru büyük bir adım atmış durumdadır. Ülkemizi dünyanın en ileri medeniyetleri, devletimizi dünyanın en güçlü devletleri arasına taşımayı hedef alan bu misyona millet ve devlet kucaklaşmasıyla ulaşacağımızdan kuşkumuz yoktur. Bizleri bu hedefe taşıyacak olan en önemli unsurların başında ise kaliteli kamu hizmetinin ülkemizin bütün noktalarında eşit ve adil bir biçimde sağlanması, kamu çalışanlarının huzuru, mutluluğu ve refahı ile devlet millet bütünleşmesinin pekiştirilmesi gelmektedir.

Bu bakımdan eskiyeni değiştirmek, aksayanı düzeltmek, var olanı iyileştirmek ve gelecek adına ülkemize umut olacak yaklaşımlar üretmek en önemli görevimizdir. Değişim, yaşadığımız evrenin en kat'i kurallarından bir tanesidir. Evrende hiçbir şey aynı kalmaz. Her şey zaman içinde halden hale bürünür. İnsan da doğduğu andan itibaren sürekli değişir ve dönüşür. Öğrendikleri ve edindiği tecrübeler ile her gün gelişir. Bu değişimi yönlendirmek ve kişinin yararına olacak şekilde yönetmek, insanın hayat yolculuğunda başarıya ulaşmasının anahtarıdır. Hayatın karşı konulamaz gerçeği olan bu gelişme, çalışma yaşamında da ortaya çıkmakta; çalışma şekilleri, ilişkileri ve bu ilişkileri düzenleyen mevzuat da zaman içinde değişmektedir. Bütün bu akış, devletlerin yapısında ve yönetim sistemlerinde de kendisini göstermektedir. Bütün bu değişim ve dönüşüm, Devletin kamu idareleri eliyle yürüttükleri hizmetleri sunmakla mükellef olan kamu görevlilerini de doğrudan etkilemektedir.

Hükümet sistemimizde yaşanan bu köklü değişime rağmen sayıları bugün 4 milyona ulaşmış olan kamu görevlilerinin mevzuatı büyük oranda aynı kalmıştır. Yeni çağda hem kamu hizmetinden faydalanan hem de bu hizmeti sunanların durumlarından hoşnut olmasını sağlamak bir zorunluluktur. Kabul edilmelidir ki hizmet alanların aldığı hizmetten memnun kalabilmesi, hizmet verenin çalışma memnuniyetiyle doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle kamu hizmetlerinin sunumunda yaşanan aksaklıkların bir bölümü de kamu hizmeti sunanların yaşadığı sorunlar ve olumsuz çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Tüm sektörlerde, çalışan ve hizmet, iç içe geçmiş iki önemli unsurdur. Kamu yönetiminde hizmetleri düzenlerken, bu hizmeti sunan kamu görevlilerinin sorunlarını da mutlaka göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Türk Kamu Personel Sisteminin temelini

oluşturan 657 sayılı Kanun, 1965 yılında kabul edilmiş, mali hükümleri ise 1970 yılında yürürlüğe girmiştir. 60 yıla yaklaşan bir süredir uygulanan bu sistem, değişen şartlara uyarlanmak zorundadır.

Kamuda ücret sistemi karmaşık bir hal almış, kamu görevlileri mali haklarını dahi bilemez hale gelmişlerdir. Atama, yer değiştirme, terfi gibi birçok konuda ise ciddi sorunlar baş göstermiştir. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile hızlı ve etkili karar mekanizmalarının geliştirildiği bu dönemde kamu personel sisteminin de günün gereklerine uygun şekilde düzenlenmesi bir gereklilik haline gelmiştir.

Biz Türkiye Kamu-Sen olarak yıllardır bunu savunuyoruz. Hizmetlilerin ek gösterge sorunu; memurlarımızın, öğretmenlerimizin, teknisyenlerin, şeflerin ek ödeme başta olmak üzere haklı talepleri maalesef karşılanamamaktadır. Emekliliğe yansımayan ödemelerle emeklilik sistemi çalışma hayatından tamamen kopmuş durumdadır. Gerek kamu çalışanları gerekse emeklilerimiz geçim sıkıntısı içinde, mutsuzluğa ve umutsuzluğa doğru sürüklenmektedir. Getirilen 3+1 uygulaması ile göstermektedir ki; kamuda, bilinen anlamdaki memur istihdamının yerine, sözleşmeli personel çalıştırılması asıl istihdam biçimi haline gelmek üzeredir. Kamuda aynı işi yapan, aynı özelliklere sahip ama farklı farklı statülerde çalıştırılan personel vardır. Bu çalışanlarımızın hiçbirinin sahip olduğu haklar, bir diğeri ile aynı değildir. Yıllar içerisinde kamu personel sistemine yapılan müdahaleler sonucunda idarecisi aynı, işvereni aynı, görevi aynı, yaptığı işi aynı ama hakları, maaşları, izinleri, bağlı oldukları kanunları farklı olan bir yapı ortaya çıkmıştır.

Devlet kurumlarında, değişik mevzuata tabi personel aynı işi yapmakta fakat farklı hak ve yükümlülüklerle sahip olmaktadır. Tayin, atama, yer değiştirme, terfi gibi unsurlarda kariyer, liyakat ve hakkaniyet tam anlamıyla hayata geçirilememekte, subjektif nitelikli değerlendirme sistemi nedeniyle kimse durumundan hoşnut olmamaktadır. Her bakanlık ve kuruluşta atama, yer değiştirme, görevde yükselme kriterleri büyük farklılıklar içermektedir ve uygulama birliği bulunmamaktadır. İnsanların tek tek ihtiyaçları yanında birlikte yaşamaktan doğan, toplumsal düzeyde olan ihtiyaçlarının bulunduğu bilinen bir gerçektir. Bunlar kamusal ihtiyaçlar olup genele hitap etmektedir.

Güvenlik, adalet, sağlık, eğitim, haberleşme, enerji, ulaşım gibi ihtiyaçlar, özelliği gereği geniş bir teşkilatlanma ve büyük bir yatırıma ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanmasında kâr, amaç olmayıp, toplumun genel menfaati esas alınmaktadır. Bu ihtiyaçların karşılanış biçimi, teşkilatlanışı, kamu hizmeti kavramını karşımıza çıkarmaktadır.

Anayasanın 128. maddesi, “Devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” demektedir. Kamu hizmetleri mutlak suretle iş güvencesi olan, ücretleri sadeleştirilmiş, tayin, atama, terfi gibi özlük hakları, sosyal hakları günün koşullarına uygun hale getirilmiş insanca yaşayabileceği ücreti alan memurlar eliyle gördürülmek zorundadır. Bu bakımdan kamu çalışanlarının iş güvencesinden taviz verilmeden, bütüncül bir yaklaşımla kamu personel sisteminin sorunlarının çözülmesi en büyük arzumuzdur.

Elinizdeki bu kitapçık, ülkemizin yeni yüzyılda belirlediği Türk ve Türkiye Yüzyılı'nda kamu hizmetlerinde etkinliğin ve verimliliğin artırılarak kamu personel rejiminin geleceğe uyarlanması amacıyla, tüm sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi ve memurların yaşadıkları sorunların çözülmesi için Türkiye Kamu-Sen'in 657 sayılı Kanun'da yapılmasını istediği değişiklik taleplerini içermektedir. Uzun ve zorlu bir çalıştay sürecinin ardından uzmanlarımız ve akademisyenlerimizin değerli çalışmaları sonucunda ortaya konulan bu önerilerin, kamu görevlilerimizin birikmiş sorunlarının çözülmesi, kamu personel rejiminde var olan aksaklıkların giderilmesi, kamu hizmetlerinin etkinliğinin artırılması ve vatandaş memnuniyetinin optimize edilmesi amaçlarımıza ulaşılmasına katkı sağlayacağına inanıyorum. Bu vesile ile bu önemli çalışmada değerli vakitlerini bizlere ayıran ve bilgi birikimleri ile fikirlerimize ışık tutan bütün akademisyen ve uzman kamu görevlilerimize, sendikalarımızın değerli başkan ve yöneticilerine ve uzmanlarımıza teşekkür ediyorum.

Çalışanların kazanılmış haklarının; özellikle bir çalışanın sahip olabileceği en büyük ve önemli kazanımı olan iş güvencesinin korunması için alabileceği etkili tedbir, hiç şüphesiz örgütlenme ve örgütlü mücadeledir. Bu noktada kamu çalışanlarının haklarını korumak için bağımsız, kararlı ve cesur mücadeleyi



ortaya koyan sendikal yapılara destek verilme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu bakımdan, taleplerimizin hayata geçirilmesi ancak uzun soluklu, kararlı ve gerçek bir sendikal mücadeleyle mümkündür. Türkiye Kamu-Sen kurulduğundan beri verdiği onurlu mücadelesiyle kamu çalışanlarının güvenini kazanmış olmanın haklı gururunu yaşarken kamu personel rejiminin güncellenmesi çalışmalarında da ilk fitili ateşlemiş olmanın mutluluğu içindedir. Türkiye Kamu-Sen olarak tüm sorunlarının çözüldüğü, refah içinde yaşayan, mutlu bir kamu çalışanı; Türk ve Türkiye Yüzyılında yol gösteren, çığır açan, çağdaş ve demokratik bir ülke vizyonumuzu gerçekleştirme konusunda kararlıyız ve mutlaka kazanacağız.



Önder KAHVECİ
Genel Başkan



GİRİŞ

Kadim Türk Devlet Geleneği, 5 bin yıldır güçlü liderler yanında güçlü memur ile cihana hükmetmiştir. Bilgisi ve tecrübesiyle Göktürk Devletine hizmet eden Türk Bürokratı Bilge Tonyukuk, kendi adına diktirdiği kitabede şöyle der; "... Gece uyumadım, gündüz oturmam. Kızıl kanımı dökütüp, kara terimi akıtıp, işi gücü [Devlete] verdim hep..." Günümüzde de Türk memurları, tıpkı Bilge Tonyukuk gibi, gece uyumayıp, gündüz oturmayıp terlerini Türk Devleti ve Türk Milleti için akıtmaktadır.

Türkiye 21. yüzyılda bölgesel bir güçten, küresel bir güç olmaya adım atmıştır. Gerek coğrafyamızda yaşanan olaylar gerekse dünya genelindeki olaylar incelendiğinde, dünyanın ve insanlığın yeni gelişmelere gebe olduğunu görüyoruz. Bu doğrultuda, küresel salgın Kovid-19, ardından artan ve yayılan gerginlik ve çatışma ortamı, bölgemizi ve dünyayı bir kaos ortamına itmiştir. Bu şartlar içerisinde bölgesel güç olan Devletimiz beşinci nesil savaş uçağı Kaan ve ana muharebe tankı Altay ile küresel güç olmaya evrilmiştir.

Günümüzde çatışma, gerginlik ve şartları hızlı değişen dünyada, hızlı karar almak bir Devlet için hayati önem arz etmektedir. Ülkemiz, 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle Devlet idaresinde hızlı karar alma mekanizmalarını inşa etmiştir.

2021 yılında kurulan Türk Devletleri Teşkilatı ile ülkemizin küresel güç olma sürecindeki en büyük adım gerçekleşmiştir. Günümüzün küresel dünyasında bölgesel bütünleşme, liderliğin temel koşuludur. Bu doğrultuda lider ülke Türkiye, Türk Dünyası ve 250 milyon Türk ile bütünleşmeyle ortaya çıkacaktır. Türkiye'nin küresel aktör olması, Türk Dünyasının bütünleşmesinden geçmektedir. Türk Yüzyılı'nın ilk şartı Türk Dünyasıyla bir arada hareket etmek, ikinci şartı ise güçlü bir Devlet yapısı inşa etmekten geçmektedir. **Güçlü bir Devlet ise güçlü memur ile vücut bulur.**

Devlet, esas olarak memurlar aracılığıyla vatandaşa kamu hizmetlerini sunar, bu doğrultuda Devlet masa, sandalye, binalar, araçlardan vücut bulmaz. Devlet, memur ve nizam ile vücut bulur ve ayakta kalır. Kadim Türk devlet geleneğinin

taşıyıcısı ve devlet geleneğini ayakta tutan da memurlardır, bürokrasidir. Türk bürokrasisi bu anlamda, yalnızca vatandaşa hizmet vermekle kalmaz, aynı zamanda Türk devlet geleneğinin taşıyıcısı, geçmişten geleceğe devletin, dolayısıyla milletin olmazsa olmaz ve milletin bağrından çıkmış bir parçasıdır.

Güçlü memur, özünde, güvenceli yani statü hukukuna bağlı istihdam edilen ve aynı zamanda maddi olarak güçlü memur anlamına gelir. Bu olgu hem çalışırken hem de emeklilikte maddi haklarının yaşayabilir düzeyde olmasını gerektir.

Devletin yaşayan cismi olarak bürokrasi ve bürokrasinin özü olan memurların gücü aynı zamanda devletin gücü anlamına gelir. Bu noktada, memurun güçlü olması demek, doğrudan devletin yani milletin güçlü olması anlamına gelir. Güçlü memur, güçlü devlet anlamına gelmektedir. Bürokrasinin ve memurun güçlü olması ise, memurun statü hukuku doğrultusunda istihdam edilmesi ve yüksek mali haklara sahip olmasından geçer.

Memurun güçlü olması, devletin güçlü olmasına sebep verir. Memurun güçlü olmayan bir devlet dünya düzeni içerisinde vatandaşına nitelikli hizmet veremez ve aynı zamanda hayatta kalması güçleşir.

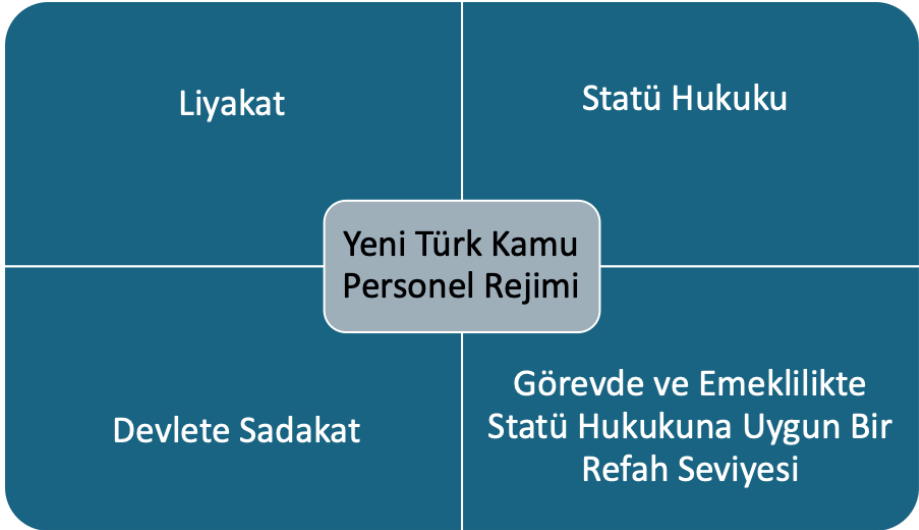
Kamu hizmetlerini yerine getirmekle görevli olan personelin bağlı olduğu istihdam rejimi, temel kurallar ve uygulamaları olarak kamu personel rejimi, memurluğun niteliğini belirler. Memurun niteliği ise vatandaşın aldığı kamu hizmetinin kalitesini ve aynı zamanda kadim Türk Devlet Geleneği içerisinde Devlet-ebet-müddet ülküsüne hayat verir. Bu ülkü çerçevesinde mevcut Türk kamu personel rejimi incelendiğinde, öncelikle mevcut 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun parçalı bir niteliğe sahip olduğunu, bütüncül yapısının ortadan kalktığı görülmektedir. İkinci olarak, personel rejiminin koordinasyon ve yönetiminden sorumlu kurumlar olan Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Genel Müdürlüğü kapatılmıştır. Bu kurumların bazı görevleri açıkta kalmış, bazı görevleri ise diğer kurumlara devredilmiştir. Kamu personelinin yetiştirilmesi konusunda çok önemli misyon yüklenen Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü kapatılmış, görevleri boşlukta kalmıştır. Bu çerçevede, 4 milyona yaklaşan memur ve 5 milyonu aşkın kamu çalışanı

olmak üzere aileleri ile birlikte 25 milyona tekabül eden, bütçenin üçte birini ayırdığımız kamu personeline ilişkin rejimi yönetecek Cumhurbaşkanlığına bağlı merkezi bir otoritenin kurulması elzemdir.

Türkiye Kamu Sen olarak Türk Yüzyılına inanıyor, Türk Yüzyılı hedeflerine ulaşmak için elimizi taşın altına koyuyor; liyakat, statü hukuku, devlete sadakat, görev yaparken ve emeklilikte statü hukukuna uygun, refah seviyesinde bir maaşa imkân verecek, sade, anlaşılır, yeni bir Türk kamu personel rejimi hazırlığımız vardır.

Bu doğrultuda, Türk Yüzyılında Yeni Türk Kamu Personel Rejiminin dört temel ilkesi olmalıdır: Liyakat, Statü Hukuku, Devlete Sadakat ve Görevde ve Emeklilikte Statü Hukukuna Uygun Bir Refah Seviyesi.

Türk Yüzyılında Yeni Türk Kamu Personel Rejiminin Temel İlkeleri



Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesinin bir gereği olarak kamu hizmetine girişte kamu yönetiminde başarı sağlanmasının kamu görevlilerinin yetkinliğine bağlı olduğuna inanıyor gerek kamu hizmetine girmede gerekse üst kademe görevlere atamada liyakatin esas alınmasını istiyoruz. Liyakatin kamu personel rejiminde uygulanması gereken temel ilkelerden biri olduğuna hiçbir tereddüt

yoktur. Ancak liyakat ilkesinin kamu personel sisteminde tam anlamıyla hayata geçirildiğini söylemek mümkün değildir. Liyakat ile ilgili en çok eleştirilen konulardan bir tanesi sözlü sınav ve mülakatlardır. Liyakatin tesisi için sözlü sınav ve mülakatların kaldırılması şarttır. Gerek Anayasamızda gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda hizmete alma, yükselme ve görevin sona erdirilmesinin liyakate dayalı olması ilke ve kural olarak kabul edilmiştir. Ancak ilgili düzenlemeler uygulamada hayata geçmemektedir. Liyakat ilkesinin hayata geçmesi için, istisnai memurluk Cumhurbaşkanlığı ve güvenlik kuruluşları hariç sınırlandırılmalı, sözlü sınav ve mülakatlar kaldırılmalı, KPSS'nin istisnaları kaldırılmalı, atamalar siyasi iradenin tercihleri doğrultusunda ancak liyakati ölçülmüş kadrolar içerisinde yapılmalıdır.

Statü Hukuku, memurluğun ayırt edici özünü oluşturur. Statü hukuku olmadan memur, memur olma vasfını kaybeder. Statü hukuku, asıl olarak akdi (sözleşme) ilişkisinin tersidir ve en sade tanımı ile memurun bütün özlük işlerinde güvenceye sahip olmasını ve rejiminin kanunla düzenlenmesini ifade eder. Statü Hukuku, aynı zamanda memurların kariyer düzeni içerisinde genç yaşta hizmete alınarak kariyer basamaklarından yukarıya tırmanmasını ifade eder.

Devlete sadakat, Devlet memurlarının, Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmaları ve milletin hizmetinde Türkiye Cumhuriyeti kanunlarını sadakatle uygulamalarını içerir. Devlet memurları her durumda Devletin menfaatlerini korumak mecburiyetindedirler. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına ve kanunlarına aykırı olan, memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozan Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Aynı nitelikte faaliyet gösteren herhangi bir harekete, gruplaşmaya, teşekküle veya derneğe katılamazlar, bunlara yardım edemezler. Bu ilke, Devlet memurlarının Devlete sadakat çerçevesinde yetiştirilmesi ile hayat bulur. Bu yetiştirme, modern esaslar ve devlet geleneği çerçevesinde kurumsal bir yapının vereceği bir eğitimle mümkündür. Devlet memurları, görev yaparken ve emeklilikte statü hukukuna uygun bir refah seviyesine uygun maaşa imkân verecek sade anlaşılır bir maaş rejimini hak etmektedir.



I. BÖLÜM

LİYAKAT VE EHLİYET ESASLI, GÜVENCELİ İSTİHDAMA DAYALI BİR KAMU PERSONEL İSTİHDAMI

KAMU GÖREVLİLERİNE İLİŞKİN OLARAK YENİDEN DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI BENZERİ BİR KURUM KURULMALIDIR

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 etmiş, toplu sözleşme görüşmelerinin sekretaryasından personel istatistiklerine kamu personel rejiminden kamu personeli mevzuatına kadar pek çok alanda görevlerini uzun yıllar başarıyla sürdürmüştür. Böyle bir kurumun kapatılması kamuda var olan aksaklıklara ve belirsizliklere yenilerinin eklenmesine neden olmuş, pek çok yasal düzenlemede mütalaa ihtiyacı ortaya çıkmış ama resmi olarak belirsizlikleri giderecek bir muhatap bulunamamıştır. Bu bakımdan Devlet Personel Başkanlığı'nın görevlerine benzer görevler ifa edecek bir kurum oluşturularak bu aksaklıklar giderilmelidir.

MEMURLARA İLİŞKİN KADRO VE UNVANLARDA SADELEŞMEYE GİDİLMELİDİR

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personel eğitim durumu, niteliği, görev, yetki ve sorumluluğu aynı ya da benzer olmasına rağmen farklı kadro ve unvanlarda görevlendirilmektedir. Farklı kurumların tabi olduğu mevzuat gereğince aynı nitelikte ancak farklı hak ve yükümlülüklerle sahip birçok unvan ve kadro ortaya çıkmıştır.

Bu durum bazı alanlarda görev, yetki ve ücretlerde adaletin ve hakkaniyetin sağlanmasına engel teşkil etmektedir. Bu nedenle kamuda benzer nitelikteki unvanların birleştirilmesi, gereksiz olanların kaldırılması yoluyla unvanlarda sadeleşmeye gidilmesi yerinde olacaktır.

KAMU ÇALIŞANLARININ GÖREV TANIMLARI YAPILMALIDIR

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 GÖREVLİLERİ VE GÖREVLERİNE İLİŞKİN STANDARTLARI BELİRLEYECEK BİR LİYAKAT KURULU OLUŞTURULMALIDIR

Kamu kurum ve kuruluşlarında gerekli olan nitelikli personel ve yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri ve kurumun yürütmekle sorumlu olduğu görevlerin gereğini ortaya koyarak doğru kadroya doğru personel teminini sağlamak amacıyla bir “Liyakat Kurulu” oluşturulmalıdır. Kurul, yapacağı çalışmalarla her bir kamu hizmetinin niteliğini ve bu niteliklere uygun personelde bulunması gereken özellikleri belirleyerek personel alımlarında liyakatin sağlanmasına katkıda bulunmalıdır.

İSTİSNASIZ BÜTÜN SÖZLEŞMELİ PERSONEL KADROYA GEÇİRİLMELİ, KAMU HİZMETLERİ KADROLU MEMURLAR ELİYLE GÖRDÜRÜLMELİDİR

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.

Kamu kurum ve kuruluşlarında;

- » 22/6/1965 tarihli ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 10’uncu maddesinin A fıkrası,
- » Bu Kanunun 4’üncü maddesinin (B) fıkrası, 86’ncı maddesi ile Ek Geçici 16’ncı maddesi,



- » 14/7/1970 tarih ve 1309 sayılı Devlet Opera ve Balesi Personeli Hakkında Kanununun 7'nci ve 8'inci maddeleri,
- » 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50'nci maddesinin (d) bendi,
- » 11/8/1983 tarihli ve 2876 sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kanununun 97'nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi,
- » 9/11/1983 tarihli ve 2945 sayılı Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanununun 17'nci maddesi,
- » 11/11/1983 tarihli ve 2954 sayılı Türkiye Radyo Ve Televizyon Kanunu'nun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi ile geçici 12'nci maddesi,
- » 2/3/1984 tarihli ve 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu'nun ek 3'üncü maddesi,
- » 10/10/1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanunun 35'inci 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,
- » 23/7/2003 tarihli ve 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi Kanununun 24'üncü maddesi,
- » 5/5/2005 tarihli ve 5345 sayılı Gelir İdaresi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 29'uncu maddesinin sekizinci fıkrası,

- » 13/7/2005 tarihli ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49'uncu maddesinin üçüncü fıkrası,
- » 10/11/2005 tarihli ve 5431 sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 25'inci maddesi,
- » 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanunun 7'nci maddesi,
- » 16/05/2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 28'inci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları,
- » 17/2/2010 tarihli ve 5952 sayılı Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 10'uncu maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi ile 13'üncü maddesi,
- » 17/2/2011 tarihli ve 6114 sayılı Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 6'nci maddesinin dokuzuncu fıkrası,
- » 16/5/2012 tarihli ve 6306 sayılı Afet Riski Altındaki Alanların Dönüştürülmesi Hakkında Kanunun 8'inci maddesinin dördüncü fıkrası,
- » 1/12/2011 tarihli ve 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu'nun 30'uncu maddesi,
- » 9/5/2013 tarihli ve 6475 sayılı Posta Hizmetleri Kanununun Geçici 6'nci maddesi,
- » 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 15'inci maddesinin altıncı fıkrası,
- » 10/7/2018 tarihli ve I sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 14'üncü ve 63'üncü maddeleri ile 63'üncü maddenin A fıkrası,



- » 10/7/2018 tarihli ve II sayılı Genel kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 8'inci maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendi,
- » 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hâkimler 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 İle Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 6, ek 23, ek 24, ek 26 ve ek 27'nci maddeleri,
- » 27/10/1989 tarihli ve 388 sayılı Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Teşkilatının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 6'ncı maddesi,
- » 3/6/2011 tarihli ve 642 sayılı Doğu Anadolu Projesi, Doğu Karadeniz Projesi ve Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlıklarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 5'inci maddesinin üçüncü fıkrası,
- » 29/6/2011 ve 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 36'ncı maddesinin A fıkrası,
- » 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Özel Barınma Hizmeti Veren Kurumlar Ve Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 4'üncü maddesinin birinci fıkrası,
- » 24/10/2011 tarihli ve 656 sayılı Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 16'ncı maddesinin yedinci fıkrası,

- » 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42'nci ve 45'inci maddeleri ile 45'inci maddesinin A fıkrası,
- » 36/3/2018 tarihli ve 2018/11587 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 3'üncü maddesi, uyarınca çeşitli statülerde çalıştırılan kamu görevlileri bulunmaktadır.

Aynı kurumda aynı işi yapan ancak tabii 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.

TC Anayasası'nın 10. maddesi "...hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. 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 ettiğiğidir.

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 tabii tutulmuştur. 19/1/2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunla kamu kurum ve kuruluşlarındaki sözleşmeli personel bir kere daha kadroya geçirilmiştir. Ancak bundan sonra kamuya atanacak personelin sözleşmeli olarak 3 yıl görev yaptıktan sonra 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (A) fıkrası kapsamına alınacağı, personelin 1 yıl süre ile yer değiştirme hakkından mahrum bir biçimde

çalıştıktan sonra 4.yılın sonunda kadrolu kamu görevlileri ile aynı haklara sahip olabileceği hükme bağlanmıştır.

Devletin asli görevlerinden bir tanesi de aile birliğinin korunması yönündedir. Oysa sözleşmeli personelin eş durumu özürlü 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 özürlü nedeniyle tayinlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi, parçalanmış ailelerin bir araya getirilmesi zorunludur.

Buna göre;

- Yukarıda sayılan düzenlemeler gereğince çalıştırılan personelin tamamı kadroya geçirilmeli, bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin istisnasız olarak 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalı, kanuna dahil edilmemiş olan kurum ve kuruluşlar da maddeye eklenerek kapsam içine alınmalıdır.
- 657 sayılı Kanununun 4. maddesinin “B” fıkrası kapsamında istihdam edilen personel ile diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli, geçici, vekil gibi adlar altında çalışan personelin tamamı ilgili kanunun 4. maddesinin “A” fıkrasında çalışan kadrolu memur olarak değerlendirilmelidir.
- Bununla birlikte geçici işçiler, 4. maddenin “D” fıkrası; kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan üniversite ve yüksek okul mezunu 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.

- Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan 657 sayılı Kanununun 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.
- Aynı konu hakkında farklı kurumlar için çıkarılan yönetmeliklerdeki uyumsuzluklar kaldırılarak aynı konudaki bütün yönetmeliklerin aynı şartları taşıması sağlanmalıdır.
- Kadroya geçiş işleminin yapılmaması halinde 19/1/2023 tarihli ve 7433 sayılı Kanunda kapsam dışı kalan PTT’deki İHS’li personel, fahri Kur’an kursu öğreticileri, Aile Bakanlığı’nda ek ders karşılığı çalışan personel ile diğer vekil memurlar gibi çalışanlar da kadro kapsamına alınmalıdır. İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personelin tabi olduğu kanuna ait karmaşaya son verilmeli, hukuki statüleri belirlenmeli, sözleşme metnininin 110. maddesinde, sözleşmeli personelin işten çıkarılmasını tamamen idarenin keyfine bırakarak iş güvencesini yok eden hüküm çıkarılmalıdır.
- Daha önce 4/C’li iken 4/B’ye geçen ardından da kadroya geçirilen personelin eğitim durumları itibarı ile hak ettikleri unvanlara geçmelerine olanak sağlayacak düzenleme yapılmalıdır. Aynı Kanunla getirilen 3+1 süreli sözleşmeli statüde istihdamın kaldırılarak tüm kamu görevlilerininin 657 sayılı Kanununun 4/A maddesi kapsamında kadrolu olarak istihdamı sağlanmalı, kamuda 4/A’lı kadrolu ve güvenceli istihdam esas alınmalı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimleri tamamen sonlandırılmalıdır.
- Sözleşmeli personelin emeklilik için gerekli yaş şartını doldurduğu tarih itibarı ile re’sen emekli edilmesi uygulamasına son verilmelidir.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Madde 1: Kanunun “Kapsam”ını belirleyen 1. maddede gerekli değişikliklerin yapılarak bütün kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin istisnasız olarak 657 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalı, madde metninde sayılmayan kurum ve kuruluşlar da maddeye eklenerek kapsam içine alınmalıdır.

Madde 4: 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin “B” fıkrası madde metninden çıkarılmalı, ilgili fıkra kapsamında çalıştırılan sözleşmeli personelden uygun şartları taşıyanlar bu Kanunun 4. maddesinin “A” fıkrası kapsamında değerlendirilerek pozisyonlarına uygun kadrolara geçirilmelidir.

Bununla birlikte geçici işçiler, 4. maddenin “D” fıkrası; kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan üniversite ve yüksek okul mezunu kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmak üzere ilgili maddenin “A” fıkrası kapsamında değerlendirilmelidir.

Madde 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.

Madde 86: Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan maddenin 1. fıkrasındaki “veya açıktan” ibaresi ile 3. ve 4. fıkralarındaki madde metninden çıkartılmalı, vekil imam ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulaması son bulmalıdır.

Madde 164: Sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi öngörüldüğünden, söz konusu personelin ücret ödeme günlerini ve esaslarını belirleyen maddenin 2. fıkrası metninden çıkarılmalıdır.

PERSONEL İHTİYACI DUYULAN YERLERDEKİ PERSONEL İHTİYACININ GİDERİLMESİ VE ÜLKE GENELİNDE DENGELİ BİR PERSONEL DAĞILIMI SAĞLANABİLMESİ İÇİN BU BÖLGELERE TEŞVİK GETİRİLMELİ, ATAMALARDA VE YER DEĞİŞTİRMEDE AİLE BİRLİĞİNİN KORUNMASI ESAS ALINMALIDIR

Personel dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için rotasyon uygulaması doğru değildir. Rotasyon yerine personel ihtiyacı duyulan bölgelerde çalışmanın özendirilmesi, belirlenen bölgelerde çalışan personele %100'e kadar zamlı maaş ödenmesi esas alınmalıdır.

Bunu sağlamak için “Yer değiştirme suretiyle atama” ve “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi”ni düzenleyen Kanun maddeleri değiştirilerek kamu görevlilerinin dengeli dağılımı sağlanmalıdır.

Personel dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için öncelik eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerle, ihtiyaç duyulan mesleklerin belirlenmesi olmalıdır. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarında bütün kadroların görev tanımları tam ve eksiksiz olarak yapılmalı, 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 üzerine belirlenecek oranlarda artırımlı şekilde ödenmelidir. Bu amaçla 1993 yılında Kanundan çıkarılan ve mahrumiyet yeri ödeneği, ödeme usulü ve miktarını belirleyen maddeler yeniden düzenlenebilir.

Yer değiştirmelerde öncelik karşılıklı ve gönüllü yer değiştirme taleplerine verilmelidir. Eleman temininde güçlük çekilen il ve ilçelerde 5 yıldan uzun süredir görev yapmış olan memurların istekleri halinde başka yerlere atanmaları sağlanmalıdır. Bu il ve ilçelerde görev yapacak personele her yıl belirlenen kadro ihtiyacı kadar lojman, kreş ve servis imkânı sağlanmalıdır.

Ayrıca 657 Sayılı Kanununun 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.

Bu uygulama, kalkınmada öncelikli illerin yanında eleman temininde güçlük çekildiği tespit edilen yerlerde çalışan personelin tamamı için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Madde 64: 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.

Ayrıca bu uygulama, kalkınmada öncelikli illerin yanında eleman temininde güçlük çekildiği tespit edilen yerlerde çalışan personelin tamamı için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.

Maddenin 3. fıkrasının 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.

Madde 72,76: Personel dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi için, rotasyon uygulaması doğru değildir. Rotasyon, kamuda çalışma barışını bozacak, memurların verimliliğini düşürecek ve ailelerin parçalanmasına neden olabilecek bir yapı oluşturacaktır. Bunun yerine “Yer değiştirme suretiyle atama” ve “Memurların kurumlarınca görevlerinin ve yerlerinin değiştirilmesi”ni düzenleyen 72 ve 76. maddeler değiştirilerek kamu görevlilerinin dengeli dağılımı sağlanmalıdır. Bu nedenle öncelikli olarak kamu kurum ve kuruluşlarında bütün kadroların görev tanımları tam ve eksiksiz olarak yapılmalıdır.

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 atanmaları sağlanmalıdır.

Bu il ve ilçelerde görev yapacak personele her yıl belirlenen kadro ihtiyacı kadar lojman ile kreş ve servis imkânı sağlanmalıdır.

Madde 73: Karşılıklı olarak yer değiştirmeyi atamaya yetkili amirin onayına bağlı kılan söz konusu maddenin son cümlesi madde metninden çıkarılmalı ve karşılıklı olarak yer değiştirmede atamaya yetkili amirin uygun bulma şartı kaldırılmalıdır.

Madde 74: Memurların bir kurumdan diğer kuruma nakillerinde aldıkları eğitime uygun kadroların esas alınması için 657 sayılı Kanunun 74. madde metninde gerekli düzenleme yapılmalıdır.

Madde 193: Devlet memurlarının kiralık konut ihtiyaçlarının karşılanmasını düzenleyen maddede yapılacak değişikliklerle eleman temininde güçlük yaşanan bölgelerde memurun kiralık konut ihtiyacının karşılanması zorunlu hale getirilmelidir.

Mülga Madde 195, 196, 197, 198: 1993 yılında Kanundan çıkarılan ve mahrumiyet yeri ödeneği, ödeme usulü ve miktarını belirleyen maddeler yeniden düzenlenmeli, ödemenin adı “Personel Temininde Güçlük Ödeneği” olarak değiştirilmeli 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 belli bir oranı kadar “Personel Temininde Güçlük Ödeneği” ödenmelidir.

Diğer yandan;

- KPSS ile göreve ilk atamalarda adayların öğrenim durumlarına uygun kadro ve unvanlara atanmaları sağlanmalıdır.

- Atama ve Yer Değiş-tirme Yönetmeliğininin 14. maddesinin “b” bendinde yer alan, eşlerin “ihtiyaç duyulan yerde” bir araya getirilmesi hükmü yerine, “tayin istenilen yerde” bir araya getirilmeleri esas olmalıdır.
- Kamuda her statüde istihdam edilen personelin herhangi bir şart aranmaksızın eş durumu, sağlık ve öğrenim özü-ründen dolayı tayin talepleri dikkate alınmalı, tayin ve atamalarda aile bütünlüğünün korunması sağlanmalıdır. Eş durumundan atamalarda Anayasa’nın 41. maddesindeki ailenin korunması ilkesine aykırı olarak boş norm ve kadro aranması yönündeki uygulamaların kaldırılması hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğ-er bir atama döneminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden yeni kuruma geçişleri sağlanmalıdır.
- Mali Hizmetler Uzmanlığında olduğu gibi farklı yönetmeliklerle başka idarelerin aynı unvanlı kadrolarına atanabilmek için 5-6 yıl aynı idarede çalışma zorunluluğu getiren hükümler 3 yıla, özür durumu nedeniyle yer değıştirmeler için getirilen kısıtlamalar ise 1 yıla indirilerek mevzuatta uyumluluk 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 değışiklik 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 değışikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan “kurumlar arası” ibaresi, “farklı kuruluş

kanunlarına tabi kurumlar” olarak yeniden düzenlenmelidir.

- 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 sağlanmalıdır.
- Başta Milli Eğitim Bakanlığı personeli olmak üzere becayiş hakkı olmayan kurumlarda çalışan tüm personele becayiş hakkı tanınmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarına personel alımı KPSS ile gerçekleştirilmeye devam etmeli, bunun dışında farklı bir sınavla ya da sınavsız personel alımı uygulamasına son verilmelidir.
- KPSS'nin istisnaları Cumhurbaşkanlığı ve MİT hariç kaldırılmalıdır.
- Üniversiteler bünyesinde görev alan personelin de üniversitelerden muvafakat alınmaksızın 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 şartla 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.

- 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.
- Kamu çalışanlarından yükseköğrenim kazanan ve yüksek lisans nedeniyle eğitimine devam edenlerin de öğrenim özü kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Anne, babası bakıma muhtaç olan her memur anne, babasının olduğu yere tayin edilmelidir.
- Kamu görevlilerinin istekleri dışında geçici görevlendirme süreleri, bir yılda 2 ayı geçmeyecek şekilde kısıtlanmalıdır.
- Sendika başkan ve genel merkez yönetim kurulu üyeleri, sendikaların şube başkanı ve yönetim kurulu üyeleri ile temsilcilerinin tayinlerinin yasaya uygun olarak yapılması için yeni bir düzenleme yapılmalı, söz konusu kamu görevlileri rotasyon kapsamı dışında tutulmalıdır.
- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanununun 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.

GEÇİCİ GÖREVLENDİRMELERDE MEMURUN YAZILI MUVAFAKATI ARANMALIDIR

Ek Madde 8: “Kurumlar arası geçici görevlendirme”nin esaslarını belirleyen maddenin “f” fıkrasına “memurun” kelimesinden sonra gelmek üzere “yazılı” ifadesi eklenerek, memurun yazılı muvafakati olmaksızın kurumlar arası geçici görevlendirme yapılamayacağı hükme bağlanmalıdır.

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ ADALET VE HAKKANİYET İLKELERİNE GÖRE DÜZENLİ ARALIKLARLA VE YAZILI SINAVA DAYALI OLARAK GERÇEKLEŞTİRİLMELİ, MÜLAKAT UYGULAMASI KALDIRILMALI, KARIYER MESLEKLERE KURUM İÇİNDEN DE ATAMA YAPILMASI SAĞLANMALIDIR

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personele ilişkin düzenlemeleri içeren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kamu istihdamını sınıflandırma, kariyer ve liyakat esaslarına dayandırmıştır. Memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler.

Türk kamu personel sisteminde kariyer ilkesi işe ve kişiye yönelik kariyer sistemi şeklinde incelenmektedir. Bunlardan işe yönelik kariyer sisteminde, bireyi işe uydurmak önem taşımaktadır. İşe göre elaman alma söz konusudur. Bu yöntemin diğer bir ismi de kadro sistemidir. Kişi belli bir kadro görevi için işe alınır. Bu sistemde kişi, atanacağı görevin ya da kadronun gerektirdiği tüm nitelikleri hizmete girmeden önce kazanmış olması gerekmektedir.

Ayrıca ;

- Eşit işe eşit ücret ödenmesine imkân tanınması,
- Eleman alımının kurumların gerçek ihtiyaçlarına dayandırılması,
- Personel değerlemede nesnel ölçüt sağlanması,
- Uzmanlaşmayı özendirici olması,
- Ayrıntılı görev tanımlarına dayanması nedeniyle yetki ve görev karmaşasına yer vermemesi,
- Yöneticiye her işte kullanabileceği esnek bir iş gücü sağlanması,

- Geniş bakış açılı ve tasarım gücüne sahip yöneticiler yetiştirdiğinden üst düzeylerde yöneticilerin bir kurumdan diğerine geçişlerinin kolay olması,
- Personele işinde tam bir güvence sağlaması,
- Siyasal baskılardan etkilenmeyen, dış etkilere karşı dayanıklı, meslek ölçütlerine bağlı güçlü bir kadro sistemi olarak kamu görevlisinin kuruma bağlılığını artırması,
- Düzenli yükselme imkânları sağlaması,
- Kendini geliştirme konusunda çalışanı teşvik etmesi, işe yönelik kariyer sisteminden beklenen faydalardır.

Buna karşın yönetici pozisyonlarına dışarıdan istisnai personel atanması, boş idareci kadro ve pozisyonlarının kurum içinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları yerine kurum dışından yapılan atamalar yoluyla doldurulması gibi uygulamalar, kamuda kariyer ve liyakat ilkesinin yara aldığını ortaya koymakta, kurum içinde kendisini geliştiren, eğitim düzeyini yükselten ve kurum kimliğine sahip kamu görevlilerinin mesleklerinde yükselmelerine yeterince imkân sağlanmadığı görülmektedir.

Ayrıca zaman içinde kendisini geliştiren, üst öğrenim ya da mesleki veya teknik eğitim sonucunda bir unvan elde eden kamu görevlilerinin ihraz ettikleri unvanlara atamalarının yapılması yerine yine boş kadrolara kurum dışından atama yapılması, kamu görevlilerinin eğitim, bilgi ve becerilerini geliştirmede isteksiz davranmasına yol açmaktadır.

Personel planlamasının genellikle ilk atamalara dayalı olarak gerçekleştirilmesi, kurum içinde liyakatli kamu personelinin motivasyonunun düşmesine neden olmakta, kurumlarda boş kadro bulunmaktayken bu kadroların gerektirdiği niteliklere sahip personel daha alt kadrolarda istihdam edilmektedir. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin sınavlar kurumların keyfiyetine bırakıldığından bazı kurumlarda bu sınavlar düzenli olarak gerçekleştirilmekteyken birçok kamu kurum ve kuruluşunda sınav

açılmamakta, görevde yükselme ve unvan değişikliğine bağlı kadrolar yıllarca boş kalabilmektedir.

Kariyer ve liyakat esaslı bir personel sisteminin oluşturulması, yetkin personelin görevlerinde yükselmeleri ve mesleki ve teknik eğitim sonucu elde edilen unvanlara ilişkin atamaların geciktirilmeden yapılarak kamuda adaletin sağlanması, uzmanlaşmanın özendirilmesi ve güçlü bir kadro sistemi oluşturulması için düzenli bir sınav sisteminin kurulması gerekmektedir. Atama yapılacak kadro ve pozisyonlara öznellikten uzak, objektif bir seçme yapılabilmesi amacıyla yazılı sınav yöntemi belirlenmelidir.

Devlet memuru olan personelin kariyer mesleklere atanmasında kariyer mesleklerin mevzuatına uygun olarak sınav şartı aranmaktadır. Sınavı kazandıktan sonra yardımcılık dönemindeki yetiştirme ve sonucundaki yeterlik sınavını başarmak suretiyle kariyer mesleklere atanmak gerekmektedir. Kariyer mesleklerin özelliği kariyer mesleklerden kariyer mesleklere geçiş hakkı tanınmamasıdır. Yani vergi müfettişi, herhangi bir bakanlığın genel müdürlüğün ve kurumun müfettiş kadrolarına atanma imkânı bulunmamaktadır. Ancak kuruluş ve kurumların kuruluş aşamalarında kariyer mesleklere atanmasında yasal düzenlemeler ile istisnai olarak kariyer mesleklerden geçiş hükümleri yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler belirli şartlar ile geçişi temin etmek üzere düzenlenmektedir.

14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun “Geçiş hükümleri” başlıklı Geçici 1. maddesinin 4. fıkrasında “(4) Başdenetçi ve denetçilerin seçimi tamamlandıktan sonra Başdenetçi tarafından doksan gün içinde; bir defaya mahsus olmak ve ekli listede yer alan Kamu Denetçiliği Uzmanı unvanlı serbest kadro adedinin yüzde ellisini geçmemek üzere, 25. ve 26. maddelerdeki şartlar aranmaksızın, doktora yapmış üniversite öğretim elemanları veya kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanmış olanlardan kamu denetçiliği uzmanı olarak atama yapılabilir. Kamu denetçiliği uzmanı olarak atanacakların mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olmaları gerekir.” hükmü yer almaktadır.

Mezkûr hükümde Kamu denetçiliğine 6328 sayılı Kanunun 25. ve 26. maddelerdeki şartlar aranmaksızın ve mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olan;

1-Doktora yapmış üniversite öğretim elemanları,

2- Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli olup, mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanmış olanların atanmasına imkân tanınmaktadır.

“Mesleğe özel yarışma sınavı ile girilen ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanmış olanlar” ifadesinden anlaşılması gereken, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 36. maddesinin Ortak Hükümler bölümünün (A) fıkrasının 11 inci bendinde kamu kurum ve kuruluşlarının özel yarışma sınavı ile girilen ve 3 yıllık eğitimden sonra yeterlik sınavı ile atanan kariyer meslekler sayılmış mesleklerdir.

Buna göre teklifimiz 657 sayılı Kanununun ek 41. maddesine 8’inci fıkra olarak yeni bir hüküm eklenmesi ve Kanununun 36. maddesinin “Ortak Hükümler Bölümü”nün (A) fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş, uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanması, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş sınırı şartının kaldırılmasıdır.

Ayrıca kurum içinden de kariyer unvanlara kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %30’u kadar kontenjan ayrılmalıdır.

Buna ek olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ek 40’inci maddesinden sonra gelmek üzere ek 41’inci madde olarak bir hüküm eklenmeli ve kurumlarda müdür ve daha alt görevlere, görevde yükselme mahiyetindeki asaleten atamalar ile en az ortaöğretim düzeyindeki mesleki veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin unvan değişikliği mahiyetindeki atamaların en geç iki takvim yılı içerisinde yazılı olarak gerçekleştirilecek görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile yapılması sağlanmalıdır. Görevde yükselme ve unvan değişikliğinin adalet ve hakkaniyet ilkelerine göre düzenli aralıklarla

ve yazılı sınava dayalı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Gerek ilk atamalarda gerekse görevde yükselme ve unvan değişikliği uygulamalarında mülakat kaldırılmalıdır.

Buna bağlı olarak;

- Kurum içinden de kariyer mesleklere atanabilmek mümkün hale gelmeli, kurum çalışanlarına kariyer mesleklere atanabilmek için özel sınav açılarak söz konusu mesleklere atanma şartları kurum çalışanları için kolaylaştırılmalı, uzmanlar arasında ortaya çıkan statü ve özlük hakkı farklılıkları giderilmelidir.
- Vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.
- Görevde Yükselme sınavlarında ve kamuya alınacak personelin seçiminde sözlü sınav kaldırılmalı, KPSS ve yazılı sınav temel kriter olarak kullanılmalıdır.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te yapılan ve 31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak 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 yaşı dikkate alındığında, kurumlarca memurların görevde yükselmelerinde ve unvan değişikliklerindeki yaş sınırı uygulamasının Anayasaya aykırılık teşkil ettiği görülmektedir. Bu nedenle görevde yükselme ya da unvan değişikliklerinde kurumlarca belirlenen yaş sınırı kaldırılmalıdır.

- Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalıdır.
- 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 değişikliklerle 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 değişiklik ile 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-taşıra ayırımına son verilmelidir.
- Unvan değişikliği sınavlarının kapsamı genişletilmeli, kapsama dahil edilmeyen yüksekokul bölümleri kapsama alınmalıdır.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Ek madde 40: Maddede 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.

Ek madde 41: Maddede gerekli değişiklik yapılarak kurum içinden de kariyer unvanlara atama yapılabilmesinin şartları belirlenmeli, bu mesleklere kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %30'u kadar kontenjan ayrılmalıdır.

Maddenin 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 ya da konularına ilişkin alanlarda yüksek lisans veya doktora yapmış olanların ayrıca uzmanlık tezi hazırlamasına gerek kalmaksızın uzmanlığa geçireceğine dair bir hüküm getirilmelidir.

KADROSUZLUK NEDENİYLE DERECE YÜKSELMESİ YAPAMAYAN MEMURLARA YÜKSELEBİLECEKLERİ EN ÜST KADRO DERECESİ VERİLMELİDİR

Madde 67: Kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.

MEMURLAR EĞİTİMLERİNE UYGUN KADROLARA ATANMALI, 399 SAYILI KHK’NIN II SAYILI CETVELİNDE YER ALANLARIN DA GENEL VE KATMA BÜTÇELİ KURULUŞLARA ATANABİLMELERİ SAĞLANMALIDIR

Madde 74: Memurların bir kurumdan diğer kuruma nakillerinde aldıkları eğitime uygun kadroların esas alınması için madde metninde gerekli düzenleme yapılmalıdır.

KİT’lerde 399 sayılı KHK’ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara nakilleri bu kapsamda gerçekleştirilmelidir.

657 SAYILI KANUNDA ÖNGÖRÜLEN DİSİPLİN CEZALARI HAFİFLETİLMELİ, MEMURLARIN İŞ GÜVENCELERİNİ ZAYIFLATAN HÜKÜMLER ÇIKARILMALI, MEMURUN GREV VE SİYASET YASAĞI KALDIRILMALIDIR

Örgütlerde, verimliliğin artırılması sürecinde, disiplin konusu ayrı bir öneme sahiptir. Uygulamada disiplin ilk akla kamu örgütleri için gelmektedir. Oysa özel sektör kuruluşları da, mevcut insan kaynaklarını en iyi şekilde yönetebilmek ve onlardan en yüksek verimi alabilmek için disiplin yöntemlerinden yararlanmakta ve bununla ilgili birçok kurumsal düzenleme yapabilmektedirler.

Fransızca kökenli disiplin sözcüğü, Türkçemizde sıklıkla düzen, yöntem, yol, yordam anlamlarına gelmektedir. Sözcük eğitime, yola getirme anlamlarını da ifade etmektedir. Disciple sözcüğünden türemesinden dolayı, önderlik ve güdüleme anlamlarına da gelmektedir. Üniversite öğretiminde ise disiplin sözcüğü, okutulan bilim kolu ve ders anlamına gelmektedir. Disiplin, çalışanların kurum düzenine aykırı davranışlarından dolayı karşılaştıkları yaptırımlardır. Bu anlamda disiplin yanlış bir davranışın cezalandırılmasıdır. Amacı gelecekte benzer davranışların ortaya çıkmasını engellemektir. Disiplini bireysel ve örgütsel açıdan tanımlamak mümkündür. Bireysel açıdan disiplin, kişinin, bir başkasıyla etkileşime girmeden kendi dürtülerini kontrol altına alma çabasıdır. Örgütsel açıdan ise iki şekilde tanımlanabilir: Ceza nitelikli disiplin

tanımlamasına göre disiplin, istenmeyen davranışı engellemeye yarayan cezaların uygulanmasıdır. Ceza nitelikli olmayan örgütsel disiplin tanımlaması ise kural ve düzenlemelere isteyerek uyan personel topluluğunun oluşturduğu bir örgütsel iklim ve tavrın oluşturulmasıdır. Bundan dolayı örgütlerde disiplin, personelin inanarak ve arzu ederek iş yeri kurallarına ve düzenlerine uygun davranış göstermelerini sağlayan güç olarak tanımlanabilir.

Bu bakımdan incelendiğinde Kanunun 125. maddesinde oluşturulan disiplin sisteminin memurların eğitilmesinden çok cezalandırılması üzerine kurgulandığını ve disiplin uygulamalarının son derece ağır olduğunu söylemek mümkündür. Hal böyle iken, memurların Kanunda sayılan herhangi bir suç işlemesi durumunda doğrudan yaptırımla cezalandırılması yerine, uyarı ve kınama gibi sistemlerin işletilerek memurun davranışlarını kontrol altına almasının istenmesi son derece doğru bir yaklaşımdır.

İlgili maddede belirtilen uyarı ve kınama cezalarının kaldırılması durumunda, söz konusu kısımlarda sayılan fiil ve davranışların doğrudan aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ya da memurluktan çıkarma gibi son derece ağır yaptırımlarla cezalandırılması gündeme gelecektir ki, böyle bir uygulama memurun iş güvencesinin zayıflatılması ve sistemin cezalandırma odaklı olarak kurgulanması anlamı taşıyacaktır.

Bu nedenle 657 sayılı Kanunun 125. maddesinde oluşturulan disiplin mantığı (uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve memurluktan çıkarama) aynen korunmalı, belirlenen disiplin cezalarının yeniden tanımlanması ve cezaların hafifletilmesi gerekmektedir.

Bilinmelidir ki, yukarıda sayılan unsurların tam olarak uygulanabilmesi ancak ikincil mevzuat ve diğer bazı kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde de değişiklik yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Madde 12: 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. fıkrasında yer alan “kusur, ihmal veya tedbirsizliği” ibaresi madde metninden çıkarılmalıdır.

Ayrıca memurlara farklı mevzuat hükümleri uyarınca yeni sorumluluklar yüklenmesi uygulamasından vazgeçilmesi için Kanuna bir hüküm eklenmelidir.

Madde 14: Devlet memurlarının mal bildiriminde bulunmalarını zorunlu kılan 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.

Madde 15: Basına bilgi veya demeç vermeyi düzenleyen söz konusu madde metni, memurların görevleri ile ilgili olan konular dışında basına demeç vermelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmeli ve Kanunun 15. maddesinin 1. fıkrası 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.”

Madde 21: Memurların, “Müracaat, şikâyet ve dava açma” hakkını düzenleyen maddenin 2. fıkrasındaki memurun şikâyet ve müracaatını en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla yapmasını öngören hükmü değiştirilmeli ve 2. fıkra madde metninden çıkarılmalıdır.

Madde 22: Memurların “Sendika kurma” hakkını düzenleyen madde metnine toplu sözleşme ve grev hakkı da eklenmelidir.

Buna göre 657 sayılı Kanununun 22. maddesine 2. fıkra olarak “Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca toplu sözleşme hükümlerinden faydalanır ve üye oldukları sendikaların alacakları grev kararlarına uyabilirler.” ifadesi eklenmelidir.

Madde 26: Memurların grev hakkını kullanabilmeleri amacıyla toplu eylem ve hareketlerde bulunmalarını düzenleyen maddede gerekli düzenlemeler yapılmalı, madde metninin sonuna “Memurların üyesi buldukları sendikaların bu yönde aldıkları kararlara uyanlar bu madde kapsamında değerlendirilmez.” ifadesi eklenmelidir.

Madde 27: Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan madde, Kanundan çıkarılmalıdır.

Madde 48: Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların belirlendiği maddenin “A) Genel Şartlar” başlığı altındaki 5. fıkra metni, devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikap, 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.

Madde 56: Adaylık devresi içinde göreve son vermeyi düzenleyen 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.

Madde 57: Adaylık süresi içinde herhangi bir disiplin cezası almış olan aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan maddede gerekli değişiklik yapılmalı ve “Adaylık süresinde uyarma ve kınama cezası dışında bir disiplin

cezası almış olanların” memurlukla ilişkilerinin kesilebileceği hükme bağlanmalı ve aday memurluktan çıkarılma şartları zorlaştırılmalıdır.

Ayrıca maddenin 2. paragrafında belirlenen, adaylık devresi içinde veya sonunda memurlukla ilişkisi kesilenlerin 3 yıl boyunca Devlet memurluğuna alınmayacağına dair hüküm 2 yıla indirilmelidir.

Madde 125: “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller”in belirlendiği madde yeniden düzenlenerek cezalar hafifletilmeli, maddede yer alan ceza silsilesi uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak muhafaza edilmelidir.

Buna göre, maddenin “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 “iş 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, darp edilen doktor, hemşire, öğretmen, zabıta, postacı, vergi denetmenleri gibi 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 değiştirilmiştir.

Madde 126: Sendikaların disiplin cezası vermeye yetkili kurullar içinde yer alacağı hükmü madde metnine işlenmelidir. Ayrıca Kanuna eklenecek bir madde ile kurum bazında memurları ilgilendiren konularda oluşturulacak kurul ve komisyonlarda sendikaların da kurul üyesi olarak bulunması zorunlu hale getirilmeli ve hükme bağlanmalıdır.

Madde 132: 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 maddenin son fıkrasındaki mezkûr süreler, 3 ve 5 yıl olarak değiştirilmiştir.

Madde 133: İlgili maddede gerekli değişiklik yapılarak disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için birinci fıkrada öngörülen 5 ve 10 yıllık süreler, 3 ve 5 yıla indirilmelidir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması için disiplin kurulunun mütalaasını öngören son fıkrası madde metninden çıkarılmalıdır.

Madde 135: Disiplin cezalarına itirazı düzenleyen maddenin ikinci fıkrasında belirlenen itiraz süresi 7 günden 10 güne çıkarılmalıdır.

Madde 137: Soruşturma sırasında memurların görevden uzaklaştırılabilmesini öngören maddede değişiklik yapılarak uzaklaştırma tedbiri yerine görev yeri değişikliği uygulaması getirilmelidir.

Ayrıca;

- 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 ödettilir” ibaresi eklenmelidir.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.

MEMURLARIN DİSİPLİN CEZALARINA BİR DEFAYA MAHSUS AF GETİRİLMELİDİR

Şartları ve geçerlik tarihi belirlenmek üzere Devlete karşı işlenen ve yüz kızartıcı suçlar haricinde bir nedenle disiplin cezası almış olan memurların affedilmesi sağlanmalıdır.

MEMURLAR İSNAT VE İFTİRALARA KARŞI DAHA ETKİN BİR ŞEKİLDE KORUNMALIDIR

Madde 25: Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için maddede yer alan “Devlet memurları hakkındaki 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; metnin 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.



HİZMET SINIFLARINDA YER ALAN KADROLAR GÖZDEN GEÇİRİLMELİ, YENİ HİZMET SINIFLARI İHDAS EDİLMELİ, YARDIMCI HİZMETLER SINIFINDAKİ PERSONEL GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFINA GEÇİRİLMELİDİR

Ülkemizde kamu personel rejimi 3 temel prensip üzerinde şekillenmiştir. Bunlar sınıflandırma, kariyer ve liyakat ilkeleridir. Türk kamu personel rejiminde, memurluk bir meslek olarak kabul edilmiştir. Kanuna göre devlet, memur alırken, eşitlik ve ayırım gözetmeme ilkesini uygulamak zorundadır. Memurlar görevlerini amirlerine bağlı olarak ancak tarafsız bir biçimde yapmakla yükümlüdürler. Memuriyete girişin şartları da kanunla belirlenmiştir. Kimi hizmetler için özel öğrenim gerekmektedir. Ayrıca memurluğa girişte yarışma sınavları ile belirlenecek ehliyet ve liyakat da aranır. Kişiler eğitimleri, bilgi ve becerilerine göre memurluk mesleğine girerler, bu meslekte sürekli çalışarak ve yetişerek önceden belirlenmiş kurallara göre yükselirler. Memuriyete atanma, görev ve yetkiler, hak ve yükümlülükler, aylık ve ödenekler, özlük işleri, kanunla düzenlenir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, memuriyeti sınıflandırma esasına dayandırmıştır. Belirli sınıftaki memurlar hizmet süreleri ve başarı derecelerine göre kademe ve derece ilerlemesine hak kazanırlar.

657 sayılı Kanunun 3'üncü maddesinde devletin kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırdığına vurgu yapılmakta; Kanunun 36. maddesinde kamu görevlilerinin 12 hizmet sınıfına ayrıldığı belirtilmektedir.

Genel olarak bütün ülkelerde sınıflandırmaya esas olarak kadro sınıflandırılması veya personel sınıflandırılması alınmaktadır. Ancak, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yapılan sınıflandırmada geleneksel memur mesleği baz tutulup personel sınıflandırmasının esas alındığı ifade edilmiştir. Başlangıçta DPD (Devlet Personel Dairesi) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda 231 sınıfın tesisi uygun görülerek hükümete sunulmuştur. Kanunun ilk uygulamalarında 10 (on) sınıf öngörülmüş ardından kamu hizmetlerinin niteliğinin farklılaşması, ihtisaslaşmanın ortaya çıkması ve aynı sınıf içinde farklı nitelik ve görevleri icra eden kamu personeli sayısının artması sonucunda mevcut hizmet sınıflarına Jandarma Hizmetleri Sınıfı ve Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı oluşturularak,

2016 yılında yapılan düzenleme ile kamu görevlileri 12 (on iki) hizmet sınıfına ayrılmıştır. Bu çok katı ve zorlamayla oluşturulan yapıdan çağdaş kamu personel rejimindeki verimi, başarı ve yararı beklemek büyük bir iyimserlik olacaktır.

Günümüzde kamu personel rejimindeki meslek çeşitliliği ve rejimin nicel büyüklüğü dikkate alındığında, memur hizmet sınıfı sayısının günümüzdekinin çok üzerinde olması gereklidir. 1970 yılında Türk kamu personel rejiminde toplam kamu görevlisi sayısı yaklaşık 655 bin, memur sayısı ise yarım milyon iken, 10 hizmet sınıfı ihdas edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının 2024 yılı verilerine göre 3 milyon 468 bin 217 kadrolu, 397 bin 847 sözleşmeli olmak üzere toplam 3 milyon 866 bin 61 kamu görevlisi olduğu göz önüne alındığında, memur hizmet sınıfı sayısının en az 50 olması beklenmektedir.

657 sayılı Kanunda ayrıca hizmet sınıflarına dâhil olan personelin kimler olacağı da belirlenmiştir. Hizmet sınıfları arasında geçişler belli kurallara bağlanmış ve her hizmet sınıfı için ayrı özlük hakları öngörülmüş, farklı ek gösterge ve özel hizmet tazminatı uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte kamu kurumlarında görev yapan personelin görev tanımları da net olarak belirlenmemiştir.

Özellikle Genel İdare Hizmetleri Sınıfı farklı nitelik ve görevlerdeki personeli aynı potada eriten bir sınıf özelliği kazanmıştır. Bu aksaklıkların giderilmesi için kamu personel sistemi içindeki sınıflar daha dar tutularak, sınıf içinde toplanan hizmetlerde genel bir benzerliğin bulunması sağlanmalıdır. Dar kapsamlı hizmet sınıfları oluşturabilmek için öncelikli olarak hizmetlerin özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi; 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 sorumluluklarının belirlenmesi zorunludur.

Hizmet sınıfları ve bu sınıflar kapsamında bulunacak kadro unvan ve meslekler belirlendikten sonra; kadro unvan ve mesleklerin görev tanımları tam anlamıyla yapılmalı, yetki ve sorumlulukları hiçbir yanlış anlaşılmaya yol açmayacak şekilde açıklanmalıdır. Her kadronun, öğrenim seviyesi ve liyakat ilkeleri göz önünde bulundurularak yükseldebileceği derece ve kademeler önündeki sınırlandırma kaldırılmalıdır.

Dünyada genellikle kabul gören eşit işe eşit ücret; eşit işe, eşit geçim ilkesi hâkim kılınmalıdır. İyi bir sınıflandırma yapılmadan, iyi işleyen çağdaş bir personel rejimi kurulamayacağı unutulmamalıdır. Özellikle farklı nitelik ve eğitim durumu gerektiren kadroların tamamının Genel İdare Hizmetleri Sınıfı içinde değerlendirilmesinin, kamu kurum ve kuruluşlarında etkin ve verimli hizmet sunumu için gerekli nitelik, nicelik ve personelde aranan özelliklerle bağdaşmadığı açıktır.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Madde 36: Hizmet sınıflarında yer alan memur kadrolarının belirlendiği maddenin tamamı üzerinde çalışma yapılmalı, maddenin “Ortak Hükümler” başlığı “A” fıkrası kapsamında belirtilmeyen okullar, madde metnine dâhil edilmelidir.

Genel idare hizmetleri sınıfı kaldırılarak hizmet sınıfında yer alan personel görevleri itibarı ile oluşturulacak olan;

- Yönetim Hizmetleri,
- İdari Hizmetler,
- Maliye Hizmetleri,
- Adalet Hizmetleri,
- Gümrük Hizmetleri,
- Denetim Hizmetleri,
- Göç Hizmetleri,
- Afet Hizmetleri,

- Nüfus ve Vatandaşlık Hizmetleri,
 - Mühendislik Hizmetleri,
 - Savunma Hizmetleri,
 - Sosyal Güvenlik Hizmetleri,
 - Destek Hizmetleri sınıflarına dahil edilmelidir.
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı kaldırılarak söz konusu personel, mali ve özlük hakları bakımından güçlendirilmeli ve oluşturulacak Destek hizmetleri sınıfı içinde değerlendirilmelidir.
 - Bununla birlikte maddenin “Ortak Hükümler” başlığı altındaki “A” fıkrasında memurların öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeler gösterilmektedir. İlgili bentte yapılacak değişikliklerle tüm memurların öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri derecelerin kadro ihdası yapılmalıdır.
 - Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunları ve ahçılar 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 sınavsız olarak unvan değişikliği gerçekleştirilmelidir.
 - Teknisyen yardımcılarında gerekli öğrenim niteliklerini taşıyanlar Teknisyen kadrolarına atanmalıdır.
 - AFAD bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve ARFF memurları Teknik Hizmetler Sınıfına alınmalıdır.
 - Kur’an Kursu öğreticileri, Kur’an Kursu Öğretmeni kadrosu ile Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfına alınmalıdır.
 - Kurum ve kuruluşlarda “Sivil Savunma Uzmanı” olarak görev yapan

personel 657 sayılı Kanununun 36. maddesinin “A” fıkrasınının 11 numaralı bendi kapsamında değerlendirilmeli, APK uzmanı, eğitim uzmanı, din hizmetleri uzmanı gibi diğer bütün uzman unvanlı kamu görevlileri de bu gruba dâhil edilmelidir.

- 6111 sayılı Kanunla ihdas edilen kadro unvanları, 36. maddenin “A” fıkrasınının 11 numaralı bendine eklenerek 657 sayılı Kanun kapsamına alınmalıdır.
- Matbaacı, teknisyen yardımcısı, aşçı, itfaiyeci, şoför, arşiv memuru, enformasyon memuru, fotoğrafçı, kameraman ve kaptan unvanında çalışan personel, güvenlikçi, kaloriferci, laborant yardımcısı, kuaför, berber ve mesleki teknik öğrenim gören personel, teknik hizmetler sınıfında değerlendirilmelidir.

KANUNDA DEĞİŞEN MEVZUATA UYGUNLUK SAĞLANMALIDIR

Madde 41: “Sınıflandırmada öğrenim unsuru” başlıklı madde günün şartlarına uyarlanmalı ve memur olabilmek için aranan eğitim şartının ifade edildiği birinci cümle “Genel olarak zorunlu eğitimini tamamlayanlar memur olabilirler.” şeklinde değiştirilmelidir.

ARAŞTIRMACILARIN SORUNLARI ÇÖZÜLMELİDİR

Kurumları özelleştirilen veya kadroları kaldırılarak Araştırmacı kadrosuna atanan memurların yaşadığı sorunların giderilmesi amacıyla 657 sayılı Kanununun 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 yapılmalıdır.

375 sayılı KHK’ın geçici 11 maddesinin 3 fıkrası iptal edilerek, yerine “araştırmacı olarak atanmadan önceki unvan ve görevlerine ait; zam, tazminat, ek ödeme, ek gösterge vb. ödeme unsurları esas alınarak verilmeye devam edilmelidir.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

Madde 91: Kadroları kaldırılarak Araştırmacı kadrosuna atanan memurların yaşadığı sorunların giderilmesi amacıyla 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.

İZİNLER YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

Madde 101: Kadın memurlara doğumdan sonra gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceğine dair belirlenen bir yıllık süre iki yıla çıkarılmalıdır.

Madde 102: Maddede 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.

Madde 103: İzinlerin ne şekilde kullanılacağını düzenleyen maddenin son fıkrasında gerekli değişiklik yapılarak radyoaktif ışınlarla maruz kalan personele verilen izin süresinin 45 güne çıkarılması sağlanmalıdır.

Madde 104: Maddenin “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 sürelerle 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 üç 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 Kanununun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özörlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır.” ifadesi eklenmeli ve bu yolla özörlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kullanmaları sağlanmalıdır.

Yakınlarına hastanelerde günöbirlik refakat eden memurlara refakat izni verilmelidir.

Madde 105: Madde metnine bakmakla yükömlü olunan kişilere hastanelerde günöbirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçı sayıldığına dair bir ifade eklenmelidir.

DEPREM VE DOğAL AFET BÖLGELERİNDE GÖREV YAPAN PERSONELİN DURUMLARINA ÖZEL AYRICALIKLAR GETİRİLMELİDİR

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 ikramiye verilmeli ve afetlerden etkilenen kamu personeline istemeleri halinde başka bölgelere tayin hakkı sağlanmalıdır.

Möltecilerin barındıkları kamplar gibi olağanüstü hallerde görev yapan personelin tamamına görev süreleri boyunca görev tazminatı verilmelidir.

EŞİTLİK VE ÜCRET ADALETİ İLKELERİ KANUNA İŞLENMELİDİR

Madde 3: Kanunun “Temel İlkeleri”ni belirleyen madde metnine aşağıdaki metin “d” ve “e” fıkraları olarak eklenmeli, bu yolla Kanunun uygulanmasında kamu personeli arasında ayrımcılık yapılamayacağı ve kamuda ücret adaleti ilkesinin temel alınacağı hükme bağlanmalı; bu amaçla kurum ve kuruluşlarda görev yapan tüm memurların kadro unvanlarının görev tanımları yapılmalı, iş yoğunluğu ve iş riskleri belirlenmelidir.

“d) Eşitlik ve tarafsızlık: Kamu hizmetlerine girmede hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım yapılamaz; mevzuat tüm kamu görevlilerine eşitlik, saydamlık, doğruluk ve adalet ilkeleri doğrultusunda uygulanır.

e) Adaletili ücret: Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar hukuki statüleri ne olursa olsun aynı hizmeti görmeleri kaydıyla mali ve sosyal hakları itibarı ile eşittirler; söz konusu personelin mali ve sosyal hakları farklı düzenlenemez.”



II. BÖLÜM

ADİL, SADE VE KAMU ÇALIŞANLARININ İNSANCA YAŞAMASINA YETECEK BİR ÜCRET SİSTEMİ

MEMUR MAAŞLARI SADELEŞTİRİLMELİ, ADİL VE HAKKANİYETLİ BİR ÜCRET SİSTEMİ OLUŞTURULMALI, 666 SAYILI KHK GÖZDEN GEÇİRİLMELİDİR

Özellikle kamu sektöründe ücret yetersizlikleri, sürekli olarak bu kesimden özel kesime personel transferine de yol açmaktadır. Bu şekilde kamu kesimi, elindeki nitelikli personeli kaybetmekte ve stratejik alanlarda nitelikli kamu hizmeti sunma süreci sekteye uğratılmaktadır. Ayrıca ücret yetersizliklerinin yanında ücret adaletinin de sağlanamaması, kuruluşlarda iç barışı tehdit etmekte ve çalışanların motivasyonlarında olumsuzluklara neden olmaktadır. Bunun sonucunda verim düşmekte ve hizmetlerde aksamalar başlamaktadır.

Genel kabule göre, ücretlerin ekonomik ve sosyal hayata çok yönlü etkileri olan bir unsur olarak, milli gelirin farklı toplumsal kesimler arasındaki dağılımı ve sosyal adaletin tesisinden, istihdam edilen personelin motivasyonu ve kurumsal amaçlara ulaşmaya kadar birçok açıdan önemli fonksiyonlar ifa eden bir araç olması hasebiyle, devletlerin ücret politikası ekonomik, siyasal ve sosyal bakımdan doğurduğu sonuçlar itibarıyla büyük önem arz etmektedir.

Bu sebeple, kamu yönetiminin ücret politikaları ve sistemleri tesis edilirken veya radikal değişiklikler yapılırken, başta sendikalar, meslek kuruluşları ve üniversiteler olmak üzere sivil toplum örgütlerinin katılımıyla geniş bir platformda tartışılmasının, ücret politikasının zikredilen fonksiyonları sağlıklı bir şekilde ve genel anlamda kamu maliyesi ve ülke menfaatine uygun icra edebilmesi ve sistemin çalışanlar tarafından anlaşılabilir, kabul edilebilir olması için elzem olduğu aşîkârdır. Bilindiği üzere, 06/04/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, kamu görevlilerinin mali haklarına ilişkin düzenleme yapılması Bakanlar Kurulunca 11/10/2011 tarihinde kararlaştırılmış ve 2 Kasım 2011 tarih ve 28103 sayılı Resmî Gazetenin mükerrer sayısında 666 sayılı “Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair

Kanun Hükmünde Kararname” yayınlanmıştır. Söz konusu KHK ile 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile diğer bazı kanunlarda değişiklik yapılmak suretiyle özetle; aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa göre almakta olan personele, sözleşmeli personele, subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, sözleşmeli subay ve astsubay adayları ile uzman jandarma ve uzman erbaşlara, mali haklar kapsamında yapılan her türlü ödemeler dahil, almakta oldukları toplam ödeme tutarı dikkate alınmak suretiyle aynı veya benzer kadro ve görevlerde bulunan personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla, en yüksek Devlet memuru aylığına karşılık gelen oranların uygulanması suretiyle hesaplanan tutarda ek ödeme yapılması düzenlemesi getirilmiştir.

Türk kamu yönetiminin ücret sisteminde köklü değişiklikler yapan 666 sayılı KHK’nın geniş bir platformda tartışılmadan, bazı Maliye bürokratlarının tek taraflı çalışmalarıyla ve özellikle de TBMM’nin yasama denetiminin dışında tutularak hazırlanmasının doğru bir yaklaşım olmadığını ifade etmek gerekmektedir.

Her ne kadar, Maliye Bakanlığı’ndan yapılan yazılı açıklamada; Hükümet tarafından 2006 yılında başlatılan ve 2008 Ağustos döneminde, 2012 yılı başında tamamlanacağı açıklanan “Kamuda Eşit İşe Eşit Ücret” hedefinin, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yapılan düzenlemelerle tamamlandığı ifade edilse de, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemelere genel bir perspektiften bakıldığında, farklı kurumlarda aynı unvana sahip kamu görevlilerinin ücretleri eşitlenmekle birlikte, kamu görevlilerinin bütününe kapsayan bir ücret dengesinin tesis edilemediği, bu nedenle ek gösterge ve kademe derecesi ile doğru orantılı olarak artan ek ödemeler sebebiyle, daire başkanlığı ve daha üst düzey unvanlarda yapılan maaş artışlarıyla birlikte, en alt düzeyde maaş alan memurlarla en üst düzeyde maaş alan memurlar arasındaki açığın daha da arttığı görülmektedir.

Diğer taraftan, Kararnamenin temel amacının, aynı hizmet sınıfında aynı veya benzer unvanda olup, farklı kamu kurumlarında çalışan personel arasındaki ücret eşitsizliğini gidermek olduğu, bu amaca uygun olarak yapılan çalışmada ücret eşitlemesi yapılması gereken personelin kurumlar ve unvanlar itibarıyla belirlendiği ifade edilerek, kamuoyunda “Eşit İşe Eşit Ücret” ödenmesini

sağlamaya dönük bir düzenleme yapıldığı algısı oluşturulsa da, Karamamenin isminden de anlaşılacağı üzere yapılan “Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi”dir.

Esasen yetki ve sorumluluk bakımından eşit olmayan kamu görevlilerinin, sadece unvanları dikkate alınmak suretiyle mali haklarını tanzim etmek “Eşit İşe, Eşit Ücret” değil, “Eşit Unvana, Eşit Ücret” anlamına gelmektedir. Nitekim çok ekstrem bir örnek olması bakımından sıkça dile getirilen, Türkiye’nin güvenliğinden sorumlu ve maiyetinde yüzbinlerce personel bulunan Emniyet Genel Müdürü ile maiyetinde 500 personel çalışan bir Genel Müdürü yetki ve sorumlulukları bakımından eşit kabul ederek, kamu görevlilerinin sadece unvanlarını esas almak suretiyle eşit ücret ödenmesinin, eşit işe eşit ücret gibi çok iddialı bir yaklaşımdan ne kadar uzak olduğunun ve bu sloganın altını doldurmanın ne kadar zor olduğunun açık bir ifadesidir.

Kamuda yatay ve dikey anlamda ücret adaletinin sağlanması kamu personel rejiminin en önemli çalışma konularından bir tanesidir. Yatay ücret adaleti, unvan ve nitelik itibarı ile birbirine yakın olan kamu görevlileri arasındaki maaş farkının kapatılması; dikey ücret adaleti ise hiyerarşik sıralamada herkesin makul ölçülerde bir ücret alması ve en çok ücret alanla en düşük ücret alan arasındaki farkın kabul edilebilir seviyeye getirilmesi ile sağlanabilir.

Adalet, yalnızca eşitler arasında sağlanan bir denge değil, eşit olmayanların pastadan adil pay almasıyla ulaşılabilecek bir olgudur. Buradan hareketle ücret adaleti; görevleri, sorumlulukları ve nitelikleri aynı olan fakat farklı kurumlarda bulunmaları nedeniyle ücretleri farklı olan kamu görevlilerinin maaşlarının eşitlenmesi, bunun yanında hiyerarşik anlamda maaşlar arasındaki makasın makul bir seviyeye çekilerek, herkesin kabul edebileceği normlar çerçevesinde düzenlenmesiyle mümkün olacaktır. Ancak eşit işe eşit ücret getirmesi ve kamuda ücret adaleti sağlanması amacıyla hayata geçirildiği belirtilen 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ne yatay ücret adaleti ne de dikey ücret adaleti tam olarak sağlanabilmiştir.

Ücret adaleti, çok yönlü bir unsurdur ancak ilgili kanun hükmünde kararname ile farklı kurumlarda emsali bulunan unvanlarda çalışan kamu görevlilerinin maaşları ek ödeme yoluyla eşitlenmiş, kamu görevlilerinin büyük çoğunluğunu

oluşturan öğretmen, din görevlisi, hekim dışı sağlık personeli, polis, subay, ast subay, profesör, doçent, araştırma görevlisi, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları gibi birçok kamu görevlisi görmezden gelinerek bu personele herhangi bir artış yapılmamıştır.

Ayrıca 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki II sayılı cetvele tabi olarak çalışan personelin de ek ödeme oranları aynı kalmıştır. Bu yolla, kamuda istihdam edilen personelin yaklaşık %60'ına hiçbir artış yapılmayarak bir mağduriyet yaratıldığı gibi öğretmen, öğretim görevlisi, profesör, din görevlileri, sağlık görevlileri gibi son derece önemli ve kutsal görevler ifa eden kamu çalışanları, daha düşük ek ödeme yoluyla en düşük maaş alan kesim haline getirilmiştir.

Kurumların teşkilat kanunlarında ve diğer farklı mevzuatlarda öngörülen ikramiye, maktu fazla çalışma ücreti gibi ödemeler, 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname uyarınca 15.01.2012 tarihi itibarıyla sona erdirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında bazı unvanların ek ödeme oranlarında yüksek artışlar yapılmış gibi görülürken, aslında kesilen fazla mesai, ikramiye, tazminat gibi ödemeler nedeniyle hak kaybı yaşanmış, ücret artışı ya hiç olmamış ya da sınırlı kalmıştır. Bir tarafta ücretlerinde hiç artış yapılmayan hatta ücretleri reel olarak azalan kamu görevlileri bulunurken, diğer tarafta ücretleri yüksek oranlarda artan kamu görevlileri nedeniyle çalışma barışı bozulmuştur.

Bununla birlikte kamu görevlilerine yapılan tüm ödemelerin emekliliğe sayılması ve bu şekilde emekli maaşlarının düşük kalmasının önüne geçilmesi konusunda bir çalışma yapılmamıştır. Bu noktada ek ödemelerden damga vergisi hariç hiçbir kesinti yapılmaması, bu ödemelerin emekliliğe yansımamasına ve kamu görevlilerimizin emekliliklerinde mağduriyet yaşanmasına neden olmaktadır. Kaldı ki, bu uygulama ile bir daire başkanının ücretinin yaklaşık %45'i, en düşük dereceli bir memurun ise maaşının yaklaşık %50'si emekli keseneği dışında bırakılmakta ve kamu görevlilerimiz emekliliklerinde büyük bir gelir kaybına uğratılmaktadır. Böyle bir durumda, kamu görevlileri emekli olmak istememektedir.

Görüldüğü üzere kamuda ücret adaletini sağlamak için hazırlandığı iddia edilen 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen sistem, kamuda çalışanlar açısından yeni adaletsizlikler ve mağduriyetler doğurmuştur.

Bununla birlikte ilgili KHK'da yer alan II ve III sayılı cetvellerle kamuda bazı unvanlar için ücret ve tazminata dayanan sade, anlaşılır ve kapsayıcı bir ücret sistemi getirilmişken diğer unvanların ücretleri karmaşık ve içinden çıkılmaz bir hale girmiş, bir memurun maaşı yaklaşık 20 farklı ödeme kalemi ile hesaplanır olmuştur.

Bu bakımdan 2 Kasım 2011 Tarihinde çıkarılan 666 sayılı KHK ile gerek anayasa gerekse kanunlarla belirtilmiş olmasına rağmen, kamu görevlilerinin en temel mali ve sosyal haklarından biri olan ek ödeme ve eşit işe eşit ücret konusunun, toplu sözleşme süreci dışında tek taraflı bir düzenleme ile toplu sözleşme masasının kapsamındaki konuların TBMM ve yasama denetimine dahi tabi tutulmadan ve Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmesi yanlış olmuştur.

Ayrıca özellikle COVID-19 Pandemisi ile başlayan süreçte tüm dünya ile birlikte ülkemizde de ekonomik denge bozulmuş, enflasyon yükselmiş, yaşam maliyetleri artmıştır. Ekonomiyi soğutmak, enflasyonu düşürmek amacıyla faizler yükseltilirken, maaşların gerçek enflasyon yerine hedeflenen enflasyona göre artırılması çalışan ve emeklilerin reel ücretlerinde büyük kesintiler meydana gelmesine neden olmuştur. Artan maliyetler, özellikle büyükşehirlerde konut ve kira fiyatlarını yükseltmiş, maaş artışları kira artışlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Buna bağlı olarak da pek çok yerde kiralar memur maaşının üzerine çıkmış durumdadır. Bu nedenle büyükşehirler ve kıyı kentleri başta olmak üzere ülkemizin birçok bölgesinde kamu çalışanları büyük bir geçim sıkıntısına düşmüş, kiraların yüksek olduğu bölgelerden daha düşük bölgelere yer değiştirme talepleri artmıştır.

Maaşlar düzenlenirken, bu gerçekler göz ardı edilmeksizin yaşam koşullarına göre bir ücret skalası belirlenmesi de bir gereklilik olarak karşımızda durmaktadır.

Bu nedenle;

- » Kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarında yaşanan erimeyi telafi edecek bir ek zam yapılmalı, buna ek olarak maaşların reel anlamda düzenli şekilde yükselmesini sağlamak için mutlak surette refah artışı uygulamasına geçilmelidir.
- » Kamudaki ücret sorunlarının temelini oluşturan 666 sayılı KHK gözden geçirilmeli, II ve III sayılı cetveller dışında kalan kamu personelinin maaşları da anılan cetvellerdeki gibi sadeleştirilerek ve tüm ödemeler emekli keseneğine tabi tutulacak şekilde yeni bir ücret sistemine geçilmelidir.

BİRİNCİ DERECEYE GELEN TÜM KAMU ÇALIŞANLARININ EK GÖSTERGE RAKAMLARI 3600 OLARAK BELİRLENMELİDİR

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.

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.

Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek gösterge cetvellerinin unvan bazında değil bir bütün olarak ele alınması ve yükseköğretim mezunu kamu çalışanlarının emeklilik haklarının iyileştirilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.

2022 Temmuz ayında yasalaşan ve 15 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe giren ek gösterge düzenlemesi ile genel idare hizmetleri ve teknik hizmetler dışında kalan hizmet sınıf çalışanlarından 1. dereceye gelmiş çalışanların ek gösterge rakamları 3600'e yükseltilmiştir. Birçok 2 yıllık yükseköğretim mezunu meslek mensubunun ek gösterge rakamı da 3600 olarak belirlenmiş ancak genel idare hizmetleri ve teknik hizmetler sınıfı personeli bu uygulamadan faydalanamamıştır. Bununla birlikte 1/7/2022 tarih ve 7417 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 2. maddesiyle; 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun mülga ek 70. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi yeniden düzenlenmek suretiyle (kamuoyunda yansıtma oranları olarak bilinen) zam, tazminat ve ödenekler ile benzeri ödemeler toplamına karşılık gelmek üzere belirlenmiş olan en yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dâhil) oranlarına esas alınan ek göstergeler, aynı kanunla yapılan ek gösterge artışına paralel olarak değiştirilmiş, ek göstergeler sırasıyla 2200'den 2800'e; 4800'den 5400'e, 6400'den 7000'e, 7600'den 7800'e yükseltilmiştir."

Ancak anılan Kanun ile TRT personeline uygulanmakta olan ek gösterge rakamları artırılmamış olduğundan, yapılan değişiklik Kurum çalışanlarının mağduriyetine sebep olmuştur. TRT ek gösterge tablosundaki;

I- YÖNETİM GRUBU UNVANLAR

- a) Grubunda sayılan unvanların ek gösterge oranı %215'den %195'e
- b) Grubunda sayılan unvanların ek gösterge oranı %195'den %165'e
- f) Grubunda sayılanların ek gösterge oranı %165'den %145'e

II- DİĞER GRUP UNVANLAR

- c) Grubundakilerin ek gösterge oranı %165'den %145'e gerilemiştir.

Bu durum da çalışanlar arasında ek gösterge hiyerarşisinin bozulmasına ve emekli aylıklarının düşmesine neden olmaktadır.

Bu bakımdan TRT personeline ilişkin bu aksaklık giderildikten sonra, 657 sayılı Kanuna ekli cetvellerde gerekli değişiklik yapılmalı, birinci dereceye gelen bütün kamu görevlilerinin ek gösterge rakamı 3600 olarak uygulanmalıdır.

Bu çerçevede I sayılı Ek Gösterge Cetvelinde aşağıdaki değişiklik yapılmalıdır.

I SAYILI CETVEL
HİZMET SINIFLARI İTİBARIYLA UNVAN VEYA AYLIK ALINAN
DERECELERE GÖRE EK GÖSTERGELER

UNVAN		EK GÖSTERGE
I- GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI		
i) Bu sınıfa dâhil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan,		
1- Yükseköğrenim mezunları	1	3600
	2	2800
	3	2200
	4	1700
2- Diğerleri	1	2800
	2	2200
	3	1700
	4	1400
II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI		
c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanını almış olanlar.	1	3600
	2	2800
	3	2200
	4	1700
d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlar,	1	2800
	2	2200
	3	1700
	4	1400

IX- YARDIMCI HİZMETLER SINIFI

Kadroları bu sınıfa dâhil olanlardan	1	2800
	2	2200
	3	1700
	4	1400

ÖZEL HİZMET TAZMİNATI ORANLARI ARTIRILMALI, PERSONELİN ÖZEL HİZMET TAZMİNATI İLE İLGİLİ SORUNLARI ÇÖZÜME KAVUŞTURULMALIDIR

Madde 152: Genel İdare Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler Sınıfına mensup personelin özel hizmet tazminatları eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetilerek yükseltilmeli, en düşük özel hizmet tazminat oranı %65 olarak belirlenmeli ve 657 sayılı Kanununun 152. maddesinde tespit edilmiş olan Özel Hizmet Tazminatı oranlarının tamamına 21'er puan eklenerek tüm memurların Özel Hizmet Tazminatlarının artırılması sağlanmalıdır.

- Özel hizmet tazminat oranları kurum farkı gözetilmeksizin unvan bazında artırılarak eşitlenmelidir.
- Mali hizmetler uzmanları, 657 sayılı Kanununun 152. maddesinin II- Tazminatlar kısmının “A- Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (ğ) bendinde sayılmalı, bunlar Ek Gösterge Cetvelinin “I- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı” bölümünün (g) bendine eklenmelidir.
- 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 Kanununun 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 emsalleri ile eşitlenmelidir.
- Kanunun 37. maddesi uyarınca bir üst dereceye yükseltilen personelin de bulunduğu derecenin özel hizmet tazminatı oranından faydalanması sağlanmalı, bu çerçevede 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının II sayılı Cetvel’de bulunan “(A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri başlıklı cetvel Grup 17’de yer alan “...dereceli kadrolarında bulunanlar” ibaresi “derecelerinden aylık alanlar” şeklinde değiştirilmelidir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 152. maddesinin ortak hükümler başlığı altındaki “... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelelere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir” ibaresi kaldırılmalıdır.

ÖĞRETMEN VE AKADEMİSYENLERLE BU ÇERÇEVEDE EK DERS VEREN TÜM PERSONELİN ÜCRETLERİ ARTIRILMALIDIR

Madde 176: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükseltilerek ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmelidir.

- Çalışma şartlarına bağlı olarak nöbetçi öğretmenlere, taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, tenffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine ilave ek ders ücreti ödenmesi için madde metnine bir hüküm eklenmelidir.
- Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Acil Afet Yönetimi Başkanlığı, gibi- fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders ücreti ödenmelidir.
- Akademisyenlere ödenen ek ders ücretini belirleyen 2914 sayılı Kanununun 11inci maddesinin üçüncü fıkrasındaki rakamlar günün şartlarına uygun olarak 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 personel baz alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen %5 ve %15 olarak belirlenen artırımlı ek ders ücreti oranı yükseltilmeli, 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.
- 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.

HARCIRAHLAR İLE İLGİLİ AKSAKLIKLAR GİDERİLMELİDİR

Madde 62: “Atamalarda görev yerine hareket ve işe başlama süresi” başlıklı maddede karışıklığa sebep olan “aynı yer” ve “başka yer” ifadeleri daha açık bir şekilde tanımlanmalı, maddenin “a” fıkrası, “Aynı yerdeki görevlere atananlar atama emirlerinin kendilerine tebliğ gününü takip eden üç iş günü içinde” şeklinde değiştirilerek aynı yerde bulunan kurumlara atanan memurların, aynı gün değil üç iş günü içinde göreve başlaması mümkün hale getirilmelidir.

Söz konusu personelin 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah almaya devam edebilmeleri için gerekli mevzuat değişikliği yapılmalıdır.

Madde 177: “Yolluk giderleri ve gündelikleri” başlıklı maddeye 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 getirilmesi sağlanmalıdır.

Ayrıca sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi öngörüldüğünden maddenin 2. fıkrası madde metninden çıkarılmalıdır.

- 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.
- 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki yurtiçi gündeliklerinin ve tazminatları 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan az olmayacak ödenmelidir. 5510 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe konulan Sağlık Uygulama Tebliği kapsamında ödenen gündelikler bu tutardan az olmamalıdır.
- Kamu görevlilerine yurt içi seyahatlerde, uçakla ulaşımına ilişkin kilometre sınırlaması uygulanmamalıdır.
- Geçici görevlendirmelerde gündelik, görevlendirme devam ettiği sürece ve tam tutar üzerinden ödenmelidir.
- Kamu görevlilerine, istihdam türüne bakılmaksızın ilk atamalarında veya yeniden atanmaları durumunda sürekli görev yolluğu 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 personeline verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre artırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlendirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre yapılmalıdır.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ İLO STANDARTLARINA ÇIKARILMALIDIR

Madde 178: “Fazla çalışma ücreti” başlıklı maddenin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmelidir:

“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.”

- Memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin “B” fıkrasında yapılacak değişikliklerle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.
- Kamu görevlilerine fazla mesai ödenmeyeceği ya da fazla mesai ücretlerinin belli bir miktarı aşamayacağı yolunda yapılan düzenlemeler iptal edilmelidir.
- Kurumlarda vardiyalı çalışan memurlara işçiler gibi vardiya zammı verilmesi sağlanmalıdır.
- Milli ve dini bayramlar nedeniyle 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.
- 657 sayılı Kanun’un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma 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 Kanununun 90. maddesinde belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

İLAVE DERECE UYGULAMASI 2016 YILINDAN SONRA GÖREVE BAŞLAYAN BÜTÜN MEMURLARI KAPSAYACAK ŞEKİLDE GENİŞLETİLMELİDİR

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 dereceleri 1 derece yükseltilerek gelecekte ortaya çıkacak ilave derece talepleri karşılanmalıdır.

KAMU GÖREVLİLERİNE DEĞİŞİK ADLAR ALTINDA ÖDENEN TAZMİNATLARDA DEĞİŞİK UYGULAMALARLA ORTAYA ÇIKAN MAĞDURİYETLER GİDERİLMELİDİR

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.
- 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.

TÜM MEMURLARA MAKAM TAZMİNATI VERİLMELİDİR

Ek Madde 26: Maddenin “a” fıkrasında yapılacak değişiklikle tüm memurlara belli oranlarda makam tazminatı verilmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN PERSONELE YAPILAN ÖDEME ARTIRILMALIDIR

Ek Madde 36: Maddede 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 görevlendirilenler”e yapılan ödemeler artırılmalıdır.

KADROYA GEÇİRİLEN TÜM SÖZLEŞMELİ PERSONELİN VE YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞAN MEMURLARIN MAAŞLARI GENEL BÜTÇEDEN ÖDENMELİDİR

Geçici Madde 37: Çeşitli düzenlemelerle farklı yıllarda memur kadrosuna geçirilen sözleşmeli personelin ücretlerinin genel bütçeden ödenmesi için gerekli değişiklik yapılmalıdır.

Sözleşmeli statüde çalışırken kadroya geçmeleriyle, eğitim ve unvanlarına uygun kadrolara ataması yapılmayan ve maaşları düşen personelin mağduriyetleri giderilmeli, personelin eğitim durumuna uygun kadrolara atanması sağlanmalıdır.

Kanuna Madde Eklenmesi: Kanuna bir madde eklenerek yerel yönetimlerde görev yapan personelin maaşlarının Genel Bütçeden ödenmesi sağlanmalıdır.

TÜM MEMURLARA DİNİ BAYRAMLAR ÖNCESİNDE BAYRAM İKRAMİYESİ VERİLMELİDİR

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 5 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir. Emeklilere ödenen bayram ikramiyesi de bu tutara yükseltilmelidir.

KIDEM AYLIĞI ÜST SINIRI KALDIRILMALIDIR, KIDEM AYLIĞI MİKTARI YÜKSELTİLMELİDİR

5510 sayılı Kanunla birlikte yükselen emeklilik yaşı ve çalışma süresine uygun olarak 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesi ile 25 olarak belirlenen kıdem aylığı üst sınırı kaldırılmalı, her memurun çalıştığı yıla orantılı kıdem aylığı alması sağlanmalı, kıdem aylığı miktarı yükseltilmelidir.

DÖNER SERMAYE VE FON ÖDEMELERİ HAKKANİYETLİ BİR BİÇİMDE DİSİPLİNE EDİLMELİDİR

Döner sermayeli kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin döner sermaye ödemelerinden kaynaklı sorunları çözümlenmelidir.

- Döner sermaye sisteminin kaldırılarak, tüm personele tek ödeme şeklinde zam yapılmalı ve sürekli hale getirilmeli; bunun mümkün olmaması halinde 375 sayılı KHK'nın Ek 9. maddesi uyarınca verilen sabit ek ödemelerin kişilerin maaşına dahil edilmesi sağlanarak hesaplanan döner sermayelerin bu miktardan mahsup edilmeden ödenmesi sağlanmalıdır.
-
- 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 personel

de özellikli birim katsayısından faydalandırılmalıdır. Döner sermaye ve fon gelirlerinden personeline pay dağıtmayan kurumlarda çalışan tüm personele adil bir şekilde pay dağıtılması için düzenleme yapılmalı, 209 ve 2547 sayılı Kanunda belirlenen oranlar yükseltilerek, merkez ve taşrada ortaya çıkan farklılıklar giderilmeli, herkese aynı katsayı verilmelidir.

- 632 sayılı KHK ile sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçirilen personelin maaşları döner sermaye yerine genel veya katma bütçe üzerinden ödenmeli ve bu kapsama 663 Sayılı KHK'nın 45/A maddesi uyarınca çalışmakta olan personel de alınmalı, 4/B sözleşmeli olarak çalışmaktayken, kadroya geçirilen personelin maaşlarının döner sermaye bütçesinden değil, genel bütçeden ödenmesi sağlanmalıdır.
- Yıllık izin, şua izni ve hastalık raporu sürelerinde döner sermaye ve tazminatlardan kesinti yapılmaması hususunda düzenleme yapılmalıdır.
- 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 Kanununun 58 maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenleme yapılması, 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 personeline riskli birim katsayısından faydalandırılmasına yönelik eklemenin yapılması gerekmektedir.
- Üniversite hastaneleri bünyesinde bulunan döner sermaye komisyonlarında sendika temsilcilerinin ve her mesleki gruptan bir temsilcinin katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

NÖBET ÜCRETLERİ YENİDEN BELİRLENMELİ, NÖBET TUTAN TÜM PERSONELE NÖBET ÜCRETİ ÖDENMELİDİR

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 kullanılacağına da eklenmesi gerekmektedir. Ayrıca maddede sağlık kurumlarında ödenmekte olan nöbet ücretlerini belirleyen gösterge rakamları bir kat artırımlı ödenmelidir.

- 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 artırımlı nöbet ücretlerinin arife günü de verilmesi ve bu günlerde tutulan nöbetlerin karşılığı doğrudan ücret ödenmesi ve ayrıca resmi bayram tatillerinde nöbet ücretlerinin 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 artırılmalıdır.

- Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin vekâlet ücreti yıllık tutarının tavanını belirleyen gösterge 30.000'e yükseltilmelidir.
- 24 saat esasına göre çalışan personelin hafta sonlarına rastlayan çalışmalarına karşılık olarak iki katı ücret ödenmelidir.

Ek Madde 33: Sağlık kurumlarında nöbet ve icap nöbeti ücretlerini belirleyen madde kapsamına kamu kurum ve kuruluşlarında nöbet tutan bütün memurlar da 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.

KAMU GÖREVLİLERİ ÜZERİNDEKİ VERGİ YÜKÜ HAFİFLETİLMELİDİR

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 yapılmalı, veya vergi dilimi oraları çalışanlar için %15'e sabitlenmelidir.

Personele ödenen döner sermaye, ek ders ve fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmelidir.



III. BÖLÜM

ETKİLİ, KAMU ÇALIŞANLARININ ÖZEL DURUMLARINA UYGUN, SOSYAL DEVLET İLKESİYLE BAĞDAŞIR BİR SOSYAL YARDIM SİSTEMİ

BÜTÜN SOSYAL YARDIMLAR YENİDEN DÜZENLENMELİ VE YENİ SOSYAL ÖDEMELERLE SOSYAL DEVLET İLKESİ GERÇEK ANLAMDA HAYAT BULMALIDIR

Her çalışanın kendine has özel durumuna yönelik olarak bir sosyal yardım sistemi oluşturulmalı, buna bağlı olarak bütün sosyal yardımlar yeniden düzenlenmeli ve yeni sosyal ödemelerle sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda hayat bulması sağlanmalıdır.

Aile yardımı ve çocuk parası

Madde 202: Memurlara “Aile yardımı ödeneği” verilmesini öngören madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 4000; çocuk için öngörülen göstergeler ise 1000 olarak belirlenmelidir.

Burs

Madde 206: “Çocuk için aile yardımı ödeneği verilmeyecek haller”in belirlendiği madde metninden 4. fıkra çıkarılarak memurlara “Burs alan veya Devletçe okutulan çocuklar” için de aile yardımı ödeneği verilmesi sağlanmalıdır. İdari hizmet sözleşmesi ile çalıştırılan personele de çocuk parası verilmelidir. Aile yardımı ve/veya çocuk parasından faydalanamayan bütün personelin bu yardımdan faydalanması sağlanmalıdır. (İdari hizmet sözleşmesi ile çalışan personel, İLBANK gibi)

Doğum yardımı

Mülga Madde 207: Devlet memurlarından çocuğu dünyaya gelenlere ödenecek doğum yardımı miktarının belirlendiği ve 2015 yılında yürürlükten kaldırılan mülga 207. madde yeniden uygulamaya konulmalı ve gösterge rakamı 10 bin olarak belirlenmelidir.

Ölüm yardımı

Madde 208: Maddede gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.

Giyecek yardımı

Madde 211: Maddede 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

Madde 212: Madde metninde gerekli düzenlemeler yapılarak “Yiyecek Yardımı Yönetmeliği” kamu işçilerine verilen yemek yardımı ve günlük tutarındaki yemek istisnası göz önünde bulundurulmak kaydıyla yeniden düzenlenmeli, kamu görevlilerinin tamamının, işçilerde olduğu gibi düzenleme yapılarak, yemeklerden ücretsiz yararlanması sağlanmalı, yemek hizmeti sunulmayan ya da ücretsiz yemek imkânından faydalanamayan işyerlerinde kamu görevlilerine her ay, 250 rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar yemek yardımı ödenmeli ve KİT’lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir. Üretim birimlerinde, açık havada ve radyoaktif ışınlarla maruz kalınan işyerlerinde görev yapanlara günde bir defa ayran, yoğurt, pekmez, süt gibi aynı 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. Ayrıca 657 sayılı Kanuna yeni maddeler eklenerek memurlara aşağıdaki sosyal yardımların ve ikramiyelerin verilmesi sağlanmalıdır:

Yemek yardımı: Yemek yardımı ödeneğine esas personel sayısı hesabında; ilgili kurum, kuruluşun merkez ve taşra teşkilatı ayrımı yapılmaksızın yemek hizmetinin sunulduğu birimlerin bütün personeli dikkate alınmalıdır.

- 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 4. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen üçte ikisi oranı, merkez nüfusu bir milyonu aşan tüm illerde uygulanmalıdır. Aynı yönetmeliğin 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen yemek hizmeti; bulunulan yerdeki kurum ve kuruluşlardan veya hizmet alımı yolu ile gerçekleştirilmeli ve asgari personel sayısı uygulanmamalıdır.
- Mevzuat hükümlerine göre yemek servisi kurulabilecek kamu kurum ve kuruluşlarında yemek servisinin kurulmadığı durumlarda yemek hizmeti, hizmet alım yöntemi ile gerçekleştirilmeli veya yemek bedeli nakdi olarak ödenmelidir.
- 19/11/1986 tarihli ve 86/11220 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinin 7. maddesinde belirtilen yemek servisi hizmetlerine ilişkin kurulan komisyonda, yetkili sendika temsilcisi yer almalıdır.

Isınma Yardımı: Mülga edilmiş olan 657 sayılı Kanununun 213. maddesi yeniden düzenlenmeli ve memurlara aylık 1000 gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak rakam tutarında ısınma yardımı verilmelidir.

Kira Ödeneği: Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile lojman hizmetinden faydalanamayan ve kirada oturan tüm kamu görevlilerine, aylık 10000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında kadar kira ödeneği verilmelidir.

Evlenme Ödeneği: 657 sayılı Kanuna bir madde eklenerek evlenen memurlara bir defaya mahsus olarak en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 10 katı 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 çalışma yapılmalı, tasarruf genelgesindeki kaldırma kararının aksine tüm kurumların merkez ve taşra teşkilatlarında servis hizmeti sunulmalı, merkez ve taşra teşkilatlarında servisi olmayan kurumlarda görevli personele aylık 1500 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında ulaşım ödeneği ya da toplu taşıma kartı verilmelidir.

Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği: Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması hakkındaki 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 iki katı tutarında kreş ödeneği verilmelidir.

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.

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, ayırım 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.

Kamu Konutları: Kamu Konutları Kanunu ve Yönetmelik hükümlerine göre kamu lojmanlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisli sıralaması günün şartlarına göre yeniden belirlenmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları merkez ve taşra teşkilatı birimlerinin Kamu Konutları Yönetmeliği kapsamında uhdelelerinde bulunan kamu konutları, (hizmet tahsisli konutlar dikkate alınmaksızın) %75'ini sıra tahsisli konut kapsamında tahsis edilmeli, hizmet tahsisli konutların oranı, toplamda, kuruluş, kurum ve birim itibarıyla %10'u aşmamalıdır.

Özelleştirme ya da başka sebeplerle atıl hale gelen kuruluşlara ait lojmanların ihtiyacı olan diğer kuruluş çalışanlarına tahsis edilebilmesi sağlanmalıdır.

Kurum ve kuruluşların belediye ve mücavir alan sınırları dışında olan baraj, termik santral, maden sahası ve ocakları, fabrika, işletme, şantiye, trafo, enerji dağıtım ve iletim merkezleri ile gar ve istasyon gibi yerlerde bulunan kamu konutları, 2946 sayılı Kamu konutları Kanununun 3. maddesinin (d) bendi gereğince hizmet tahsisli konut kapsamında sayılmalı ve anılan kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmamalıdır.

Kamu konutundan yararlanan kamu görevlilerinden tahsil edilen kira bedelleri için yapılan ödemelerde KDV uygulanmamalıdır.



IV. BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATIYLA DENGELİ, GELECEĞİ GÜVENCE ALTINA ALAN BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

KAMU GÖREVLİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARINDAKİ FARKLI UYGULAMALAR KALDIRILMALI, SİSTEMDE NORM VE STANDART BİRLİĞİ SAĞLANMALIDIR

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce göreve başlayan kamu görevlileri ile 2008 sonrasında göreve başlayanlar arasında var olan aylık bağlama oranı, sosyal güvenlik primi gibi farklılıkların eşitlenerek tüm memurların 2008 öncesindeki haklarla emekli olmaları sağlanmalıdır.

1.10.2008 tarihinden önce kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilen ve 2011 ile 2013 yıllarında kadroya geçirilen personelin göreve başlama tarihi memuriyet başlama tarihi olarak değerlendirilmelidir.

657 sayılı Kanun'un 4/C maddesi kapsamında çalışmakta iken 4/B'li statüye daha sonra da kadroya geçirilen personelin emekliliğe hak kazandıkları tarih itibarı ile kurumla ilişkisinin kesileceğine dair hüküm kaldırılarak, çalışma hakkı korunmalı, personelin diğer çalışanlar için öngörülen şekilde emekli olabilmeleri sağlanmalıdır.

MEMURLARA YAPILAN BÜTÜN EK ÖDEMELER EMEKLİ MAAŞI HESAPLAMASINA ESAS ALINMALI, EMEKLİLERE DE SOSYAL YARDIM ÖDEMESİ YAPILMALI, ÖZEL HİZMET TAZMİNATININ EMEKLİ AYLIĞINA YANSITMA ORANLARININ YÜKSELTİLMELİ, EMEKLİ MAAŞLARININ ÇALIŞIRKEN ALINAN MAAŞLA DENGELİ HALE GETİRİLMESİ SAĞLANMALIDIR

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 Kanununun 41. maddesinde yapılacak değişikliklerle memurların emekli ikramiyesi için öngörülen kalemlere bütün ek ödeme ve tazminatlar eklenmelidir.

5434 sayılı Kanununun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği tablo aşağıdaki gibi düzenlenmeli ve emekli maaşları artırılmalıdır.

	Oran
Ek göstergesi 8400 ve daha yukarı olanlar	%355
Ek göstergesi 7800 (Dâhil)- 8400 (Hariç) olanlar	%315
Ek göstergesi 7000 (Dahil) -7800 (Hariç) olanlar	%295
Ek göstergesi 5400 (Dahil) -7000 (Hariç) olanlar	%265
Ek göstergesi 3600 (Dahil) -5400 (Hariç) olanlar	%245
Ek göstergesi 2800 (Dahil) -3600 (Hariç) olanlar	%200
Diğerleri	%165

Devlet memurluğundan istifa ettikten sonra tekrar memuriyete dönenlerin boşta geçen sürelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na borçlanılması yoluyla değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

Emeklilere de kamu görevlileri için öngörülen ile yardımı ve çocuk parası ödenmelidir.

Kamuda işçi olarak çalışırken memur ya da sözleşmeli olarak göreve başlayan ve bu sürelerle ilişkin kıdem tazminatı almayan personelin işçilikte geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmesini sağlayacak düzenleme yapılmalı, 6270 sayılı Kanundan kaynaklı adaletsizlikler giderilmelidir. 375 sayılı KHK'nın 1. maddesinin (D) fıkrasındaki gösterge rakamı 30.000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları yükseltilmelidir.

İLAVE EK ÖDEME EMEKLİ MAAŞLARINA YANSIYACAK ŞEKİLDE DÜZENLENMELİDİR

14 Temmuz 2023 tarih ve 7456 sayılı Kanunla getirilen ilave ek ödeme uygulaması, büyük bir adaletsizlik yaratmıştır. Öyle ki, düzenlemede bu ödemeden herhangi bir kesinti yapılmayacağı öngörüldüğü için memurların yalnızca çalıştıkları dönemlerine esas bir tazminat olarak uygulanması, emekli olduklarında bu ödemenin emekli maaşı hesabına dahil edilmeyeceği söz konusudur. Hal böyle olunca ilave ek ödeme uygulaması, çalışırken alınan maaşla emekli maaşları arasındaki uçurumu daha da büyütmüş, emekli maaşlarının memuriyet hayatıyla bağı koparmıştır. Böyle bir durum sosyal sigorta ilkeleri ile de uyuşmamakta, memurlarımız çalışırken aldıkları maaşın %40'ı kadar emekli maaşına hak kazanabilmektedir.

Yaşanan ekonomik gelişmeler ve memurların alım gücündeki erime dikkate alındığında; emekliliğe yansımayan ilave ek ödeme Anayasamızın ölçülülük, adalet ve kanun önünde eşitlik ilkelerine de aykırı bir durum teşkil etmektedir.

7456 sayılı Kanunla getirilen ilave ek ödeme uygulamasında değişiklik yapılarak 15.965 gösterge rakamı üzerinden ödenmesi öngörülen ilave ek ödeme sisteminin değiştirilerek, memur taban aylık rakamına ilave edilmeli ya da ilave ek ödemeden sosyal güvenlik primi kesintisi yapılması hükme bağlanarak ilave ek ödemenin emekli maaşı ve emekli ikramiyesi hesabında dikkate alınması ve mevcut emekli maaşlarına da aynı şekilde yansıtılması sağlanmalıdır.

ASKERE GİDEN PERSONELE MAAŞININ ¼'Ü ORANINDA ÜCRET ÖDENMELİ, SÖZ KONUSU PERSONELİN SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ PRİMLERİNİN ASKERLİK SÜRESİ BOYUNCA KURUMLARINCA YATIRILMASI SAĞLANMALIDIR

657 sayılı Kanununun 83. madde hükmüne uygun olarak muvazzaf askerliğe ayrılan memurlara, askerlik görevlerini ifa ettikleri süre boyunca almakta oldukları maaşın ¼'ü 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.

DOĞUMYAPANPERSONELDENÜCRETSİZDOĞUMİZNİKULLANANLARA, MAAŞININ ¼'Ü ORANINDA ÜCRET ÖDENMELİ, ANNE VEYA BABAYA ÇOCUĞU İLKÖĞRETİM ÇAĞINA GELİNCEYE KADAR YARIM GÜN ÇALIŞMA HAKKI GETİREN KANUN MADDESİ UYGULANMALIDIR

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 ¼'ü 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.

SOSYAL DEVLET İLKESİNİN GERÇEK ANLAMDA VÜCUT BULMASI SAĞLANMALI, HASTALIK HALLERİNDE PERSONELİN MAAŞINDAN YAPILAN KESİNTİLER KALDIRILMALIDIR

Tedavi, ilaç, ortez ve protez giderlerinden ve hastanelerde ve eczanelerde hastalardan alınan katılım payı uygulaması 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 GÜVENLİK SİSTEMİNİN BİR BÜTÜN OLDUĞUNDAN HAREKETLE HER ÇALIŞANIN ÇALIŞTIĞI SÜRELERİN TAMAMI SOSYAL GÜVENLİK HAKKI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMELİDİR

Kamu görevlilerinden, yurt içinde veya yurt dışında serbest (işçi) veya kendi nam ve hesabına tabi olarak ya da özel kurumlarda çalışılmış olan süreler ile kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Kanuna ya da teşkilat kanunlarına dayalı olarak sözleşmeli pozisyonda görev yapılan sürelerin tamamı veya bir kısmı tabi oldukları personel kanunlarına göre kazanılmış hak aylığı derece ve kademesinde değerlendirilmemiş olanların söz konusu çalışma süreleri; öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceyi ve bu derecenin son kademesini ve öğrenime ara vermeden başlayan ve normal süresi içinde bitirdikten sonra memuriyete giren emsallerinin ulaştıkları derece ve kademeyle geçmeyecek şekilde her yılı bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için de bir derece yükselmesi verilmek suretiyle intibaklarında değerlendirilmelidir.

İŞYERLERİNDE KAMU GÖREVLİLERİNİN GÖREVLERİNDEN DOLAYI FİZİKİ ZARAR GÖRMELERİNİN ÖNÜNE GEÇİLMELİ, İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ EN AZA İNDİRİLMESİ İÇİN ÇALIŞMALAR HIZLANDIRILMALI, 6331 SAYILI KANUN TÜM KAMU KURUM VE KURULUŞLARINDA ESKİKSİZ OLARAK UYGULANMALIDIR

5510 sayılı Kanununun 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 yapılması, 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 Kanunu 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.



V. BÖLÜM

FARKLI STATÜ VE UNVANLARDAKİ PERSONELİN DURUMLARINA ÖZEL DÜZENLEMELER İÇEREN VE DEZAVANTAJLI GRUPLARI KORUYAN BİR SİSTEM

KAMUDA GÖREV YAPAN MÜHENDİS, AVUKAT, BİYOLOG, KİMYAGER GİBİ MEZUN OLDUKLARI YÜKSEKÖĞRENİM PROGRAMINDA ELDE ETTİKLERİ UNVANLARDA GÖREV YAPAN PERSONELİN MALİ VE ÖZLÜK HAKLARI İYİLEŞTİRİLMELİDİR

Mühendislik Meslek Kanunu çıkartılarak mesleki gelişim teşvik edilmeli, bilgi ve tecrübeyi ödüllendirecek bir sistem getirilmelidir.

Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personelin ve avukatların mali ve sosyal hakları, ek ödeme, ek gösterge, özel hizmet tazminatı ve diğer ödemeleri yürüttükleri görevlerin niteliklerine uygun olarak yükseltilmelidir.

Kapsam dahilindeki personele “Sorumluluk ödemesi” adı altında ilave bir ödeme yapılmalıdır.

Avukatlar, doktorlarda olduğu gibi yürüttükleri görevlerin doğuracağı olası sonuçlara karşı sigorta kapsamına alınarak korunmalıdır.

Avukatlara ödenen vekalet ücreti artırılmalıdır.

KİT’LERDE GÖREV YAPAN PERSONELİN SORUNLARI ÇÖZÜLMELİDİR

I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve Başuzmanların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılmalıdır.

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.

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.

Para tahsilâtı ve mali konularda işte bulunan kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5'inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmelidir.

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 MAĞDURU PERSONELİN MAĞDURİYETLERİ GİDERİLMELİDİR

657 sayılı Kanununun 91. maddesi kapsamında kadroları kaldırılan devlet memurları ile özelleştirme kapsam ve programlarında bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile bağlı ortaklıklarında görev yapan ve istihdam fazlası olarak belirlenen kamu görevlilerinden isimleri diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atanmak üzere kamu personel mevzuatına dair uygulamaya esas görüş oluşturmakla/toplu sözleşme sürecinin sekretaryasını yürütmekle sorumlu birime bildirilenlerin nakilleri, öğrenimleri ve unvanları itibarıyla atanabilecekleri hizmet sınıfına dâhil kadro ve unvanlara yapılmalıdır. Bu haktan 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personel ile 657 sayılı Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda müdür ve daha üst unvanlı kadrolarda bulunanlar ve danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda bulunanlar da yararlandırılmalıdır. Kadrolarının kaldırılmasına veya istihdam fazlası personel olarak belirlenerek nakilleri bu diğer kurumlara yapılan personelin yararlanacağı zam ve tazminatlar ile mali ve sosyal haklarının ödenmesinde, nakledildikleri kadro ve unvana ait mali ve sosyal haklarının parasal karşılığının nakil öncesi yürüttükleri görevlerden daha yüksek olması hali hariç olmak üzere nakledildikleri tarihten önce yararlandıkları en yüksek oran, gösterge rakamı ve tutar dikkate alınmalıdır. Bu kapsamdaki personel, emsali kamu görevlilerinin yararlandığı artışlardan yararlandırılmalıdır.

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 başka kurumlara nakledilme hakkı verilmelidir.

4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusunda kurumu devredildikten sonra 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 hâlâ 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 SİLAHLI KUVVETLERİNDE VE EMNİYET TEŞKİLATINDA ÇALIŞAN SİVİL PERSONEL İLE KORUMA GÜVENLİK PERSONELİNİN SORUNLARININ ÇÖZÜLMESİ

TSK'da görev yapan sivil memurlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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.

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 görev yapan sivil memurlar

Emniyet Teşkilatı Ödül Yönetmeliği çerçevesinde görevlendirilen personel arasında ayırım 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.

Koruma ve güvenlik personeli

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.



GÖREVİ BAŞINDAYKEN TERÖRİST SALDIRILARIN HEDEFİ OLAN KAMU GÖREVLİLERİNİN YAKINLARININ HAKLARI İYİLEŞTİRİLMELİDİR

Terör nedeniyle veya görevi başında iken görevi icabı 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.

Şehit yakınları ve gazilerin ÖHT tazminat oranları 10 puan artırımlı ödenmelidir.

YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞAN PERSONELİN SORUNLARI ÇÖZÜLMELİDİR

Yerel Yönetimler Bakanlığı kurulmalıdır.

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

4688 sayılı Kanununun 14 ve 32. maddelerine göre imzalanan Sosyal Denge Sözleşmelerindeki keyfilik ortadan kaldırılmalı, bütün yerel yönetimlerin yetkili sendikalarla sözleşme yapması sağlanmalıdır.

Mahkeme kararlarıyla da hukuka aykırılığı tescillenmiş olan yetkili olmayan sendikaya üye olanların Sosyal Denge Sözleşmesinden faydalanması için ödemek zorunda kaldığı dayanışma aidatı uygulamasına son verilmelidir.

ARTAN GÜVENLİK ZAFİYETİ NEDENİYLE KAMU GÖREVLİLERİNİN ORTAYA ÇIKAN MAĞDURİYETLERİ GİDERİLMELİDİR

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.

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.

KAMU GÖREVLİLERİNE ETKİN BİR EĞİTİM İMKÂNI SUNULMALI, ÇOCUĞU EĞİTİM GÖREN KAMU GÖREVLİLERİNE KOLAYLIK SAĞLANMALIDIR

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.

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 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar 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.

ENGELLİ PERSONEL DURUMLARINA UYGUN İSTİHDAM İMKÂNLARINA KAVUŞTURULMALI, KENDİLERİNE POZİTİF AYRIMCILIK YAPILMALI, BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLER ARASINDA ENGELLİ BULUNAN PERSONEL MALİ VE İZİN HAKLARI BAKIMINDAN DESTEKLENMELİDİR

Engelli aile bireyi olan kamu görevlileri gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın ilgili mevzuatında belirtilen engelli bakım ücretinden yararlandırılmalıdır.

Bakmakla yükümlü olduğu kişiler arasında engelli birey bulunan personel, engelli aile bireyinin bakım ücretinden yararlanmayı gerektirecek düzeyde engeli bulunması kaydıyla, istekleri halinde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin yarısında görev yapmama hakkından yararlandırılmalıdır.

Engelli personelin görev yeri dışında başka bir mahalde görevlendirilmesinin önüne geçilmelidir.

Söz konusu personel, engelli aile bireyinin bakım ücretinden yararlanmayı gerektiren düzeyde engeli bulunması kaydıyla, her yıl için 90 gün fiili hizmet zammından (yıpranma payından) yararlandırılmalıdır.

Ailesinde engelli bakım ücretinden yararlanamayacak düzeyde engelli birey bulunan personele günlük 2 saat idari izin verilmesi sağlanmalıdır.

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.

KAMU HİZMET ARACI KULLANAN KAMU GÖREVLİLERİ İLE BUNDAN FAYDALANAN VATANDAŞLAR SİGORTA KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMELİDİR

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.

KAMU GÖREVLİLERİ LEHİNE ÇIKMIŞ MAHKEME KARARLARI BAŞKACA BİR İŞLEME GEREK KALMAKSIZIN UYGULANMALIDIR

Ülkede adaletin tesis edilmesi, hukukun üstünlüğü ilkesinin tam anlamıyla hayata geçirilmesi için kamu görevlileri hakkında alınan olumlu mahkeme kararları başkaca bir işleme gerek kalmadan ve beklenmeden derhal uygulanmalıdır.

KAMU GÖREVLİLERİ ARASINDA AYIRIMCILIK YAPILMASININ ÖNÜNE GEÇİLMELİDİR

Kamuda hiçbir personele ayrımcılık yapılmaması için mevcut yasal mevzuatın ILO sözleşmeleri çerçevesinde güçlendirilmesi, var olan kuralların uygulanarak tüm personelin eşit imkânlardan faydalandırılması, idarenin bütün sendikalara aynı mesafede olması sağlanmalıdır.

KAMUDA GÖREV YAPAN KADIN PERSONELİN YAŞADIĞI SORUNLAR ÇÖZÜLMELİ, KAMUDA DAHA FAZLA KADIN İSTİHDAM EDİLMESİ SAĞLANMALIDIR

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 Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'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 bütçelemesine göre hareket edilmelidir.

Çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin önlenmesi 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.

KAMU PERSONELİ PSİKOLOJİK TACİZE KARŞI ETKİN BİR KORUMA ALTINA ALINMALIDIR

Mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğu gerçeğinden yola çıkılarak 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.

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 sektörlerle 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.



TOPLU SÖZLEŞME METİNLERİNDE YER ALAN HÜKÜMLER İLGİLİ MEVZUATA İŞLENMELİDİR

Bilindiği gibi toplu sözleşme görüşmeleri 2 yılda bir gerçekleştirilmekte ve bu görüşmeler sonucunda gerek Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun verdiği kararlar gerekse toplu sözleşme metninde yer alan hükümler 2 yıl boyunca uygulanmaktadır.

Toplu sözleşme döneminin sonunda, gelecek yıllarda da bu hükümlerin uygulanması için ise bir sonraki toplu sözleşme metnine yeniden yazılması gereği doğmaktadır. Hal böyle olunca bir süre sonra toplu sözleşme görüşmelerinde alınan kararların büyük bir keşmekeş yaratacağı ve yalnızca daha önceki yıllarda alınan kararların uygulanması için bile yeniden toplu sözleşme metni hazırlanması gerekliliği ortaya çıkacaktır. Bu durumun önüne geçmek için bugüne kadar toplu sözleşme görüşmelerinde karar altına alınan tüm konuların ilgili mevzuata dâhil edilerek, her toplu sözleşme döneminde yeniden düzenleme yapılması önlenmelidir.



TÜRK VE TÜRKİYE YÜZYILI İÇİN KAMU PERSONEL REJİMİ ÖNERİSİ ÇERÇEVE BELGESİ

Türk Kamu Personel Sisteminin temelini oluşturan 657 sayılı Kanun, 1965 yılında kabul edilmiş, mali hükümleri ise 1970 yılında yürürlüğe girmiştir. 60 yıla yakın süredir uygulanan bu sistem de değişen şartlara uyarlanmak zorundadır.

Geride kalan zaman diliminde istihdam biçimleri çeşitlenmiş, 32 farklı mevzuata tabi çalışan grubu oluşmuştur. Aynı işi yapan, aynı nitelikteki çalışanların özlük hakları, maaşları, yetki ve sorumlulukları farklıdır. Kamuda ücret sistemi, çok çeşitli ödeme kalemleri nedeniyle karmaşık bir hal almış, kamu görevlileri mali haklarını dahi bilemez hale gelmişlerdir. Atama, sicil, yer değiştirme, terfi, izin hakkı, disiplin gibi birçok konuda ciddi sorunlar baş göstermiştir.

Görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki bağ kopmuş, memur emekli maaşı reel olarak azalmış, 2008 öncesi ve sonrası göreve başlayanların sosyal güvenlik hakları farklılaştırılmıştır. Çeşitliliği artan kamu hizmetleri nedeniyle hizmet sınıfları, personelin nitelik ve görevlerini yansıtmaz hale gelmiştir.

Ortaya çıkan sorunların bir kısmının uygulamadan kaynaklı aksaklıklar olduğunu göz ardı etmeksizin, bu sistemin düzenlenmesi ve içinde bulunduğumuz 21. yüzyılın şartlarına uygun hale getirilmesi bir gereklilik haline gelmiştir.

Yeni bir çağa adım atarken eskinin aksayan ve köhnemiş mantığıyla değil yeni, geleceğe uygun ve etkili bir sistem ile büyük ülke idealine ulaşabileceğimize inanıyoruz. Ülkemizi geleceğe taşıyacak, yapay zekâ, otonom sistemler, nesnelerin interneti gibi unsurlarla iç içe çalışmaya uygun bir yapı, zaman kaybetmeksizin oluşturulmalıdır.

Türk Yüzyılına uygun bir kamu yönetimini oluşturacak, nitelikli bir kamu istihdamı ve Türk Yüzyılını omuzlarında yükseltecek, geleceğinden umut var olan bir kamu çalışanı için, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılı hedeflerine uygun bir zihniyet değişimi gerekmektedir.

Türkiye Kamu-Sen olarak üstlendiğimiz çalışan, üreten ve yol gösteren

sendikacılık misyonumuza uygun bir şekilde yine bir ilki gerçekleştirdik. Türk Yüzyılında yeni Kamu Personel Rejimi için elimizi taşın altına koyduk, bütün imkân ve birikimimizle geleceğimizi şekillendirecek bir personel rejiminin kapılarını araladık. Uzun bir süreden beri akademisyenlerimizle, uzmanlarımızla, değerli bürokratlarımızla yoğun çalışmalar yürüterek yeni personel sisteminin temel dinamiklerini ortaya koyduk.

Yaptığımız çalışmayı temel ilkeler, amaçlar ve yapılması gerekenler şeklinde çerçevlendirdik.

Buna göre, Cumhuriyetimizin ikinci asrına yaraşır bir kamu istihdamı için belirlediğimiz ilkeler şu şekildedir:

1. Liyakat,
2. Devlete sadakat,
3. Statü hukuku,
4. Görevde ve emeklilikte refah, temel ve vaz geçilmez ilkelerimizdir.

Liyakat ilkesi ile;

Atamalarda, görevde yükselmede ve unvan değişikliğinde adalet ve hakkaniyet; görev süresince, görevin gerektirdiği niteliklere uygun personel seçiminin objektif bir biçimde gerçekleştirilmesi, mülakat uygulamasının kaldırılması, araya sistem dışından hiçbir aracı, tanıdık, etki grubu gibi unsurlar girmeksizin hak edenin hak ettiği göreve getirilmesi;

Devlete sadakat ilkesi ile;

Üstlendiği görevler itibarı ile devletin gücünü kullanan kamu çalışanlarının, Türkiye Cumhuriyeti Devleti, anayasa, yasalar ve Türk milletinden başka hiçbir gruba, güce ve mahfillere bağlı olmayacağı bir sistemin kurulması; kamu görevlilerinin memleketin bağımsızlığını ve bütünlüğünü bozacak, Türkiye Cumhuriyeti'nin güvenliğini tehlikeye düşürecek faaliyette bulunamayacakları, aksine hareket edenlerin derhal kamu görevinden uzaklaştırılacak şekilde tedbirler içeren bir yapının oluşturulması;

Statü hukuku ilkesi ile;

Kamuda var olan çok başlı yapının sonlandırılması, devletin asli ve sürekli görevlerini yürüten kamu çalışanlarının devlet memuru olarak statü hukukuna bağlı, kadrolu bir biçimde çalıştırılmasının esas alınması, farklı mevzuata tabi çalışanların tek bir kanun altında toplanarak yeknesaklığını sağlanması;

Görevde ve emeklilikte refah ilkesi ile;

Memur maaşını oluşturan unsurların sadeleştirilmesi, kamu görevlilerinin görev, yetki, sorumluluk ve niteliklerine uygun bir biçimde kendisinin ve ailesinin insanca yaşamasına yetecek seviyede bir ücret alabilmesi, emeklilik sisteminin yeniden düzenlenmesi, görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki bağın yeniden kurulması ve emeklilerimizin de yoksulluk seviyesinin üzerinde bir maaşa kavuşturularak hem çalışma hayatında hem de emeklilikte refahı esas alan bir kamu ücret sistemi amaçlanmalıdır.

Şüphe yok ki, bu ilkelerin hayat bulması yapılacak pek çok düzenlemeyi de beraberinde getirecektir.

Bu çerçevede daha etkili ve kaliteli bir kamu hizmeti sunumu için belirlediğimiz amaçlar şu şekildedir:

- » Liyakat ve ehliyet esaslı, güvenceye dayalı bir kamu personel istihdamı,
- » Adil, sade ve kamu çalışanlarının insanca yaşamasına yetecek bir ücret sistemi,
- » Etkili, kamu çalışanlarının özel durumlarına uygun, sosyal devlet ilkesiyle bağdaşır bir sosyal yardım sistemi,
- » Çalışma hayatıyla dengeli, geleceği güvence altına alan bir sosyal güvenlik sistemi,
- » Farklı statü ve unvanlardaki personelin durumlarına özel düzenlemeler içeren ve dezavantajlı grupları koruyan bir sistem kurgulamıştır.

Türk ve Türkiye Yüzylında Yeni Kamu Personel Rejiminin temel amaçlara ulaşması için ise yapılması gerekenler, başlıklar halinde şu şekildedir:

- » Kamu görevlilerine ilişkin olarak yeniden Devlet Personel Başkanlığı benzeri ancak daha kapsamlı bir kurum kurulmalıdır.
- » Bütün sözleşmeli personel kadroya geçirilmeli, devletin asli ve sürekli görevleri kadrolu memurlar eliyle gördürülmelidir.
- » Personel ihtiyacı duyulan yerlerdeki personel ihtiyacının giderilmesi ve ülke genelinde dengeli bir personel dağılımı sağlanabilmesi için bu bölgelere teşvik getirilmeli, atamalarda ve yer değiştirmede aile birliğinin korunması esas alınmalıdır.
- » Atamalarda liyakat ve ehliyet esas alınmalı, mülakat uygulamasına son verilmelidir.
- » İstisnai memurluğun kapsamı daraltılmalı ve sınırlandırılmalıdır.
- » Kurum içinden de kariyer mesleklere atanabilmenin önü açılmalı, kurum çalışanlarına kariyer mesleklere atanabilmek için özel sınav açılarak söz konusu mesleklere atanma şartları kurum çalışanları için kolaylaştırılmalıdır.
- » Görevde yükselme ve unvan değişikliği adalet ve hakkaniyet ilkelerine göre düzenli aralıklarla ve yazılı sınava dayalı olarak gerçekleştirilmelidir.
- » Günün gereklerine uygun bir harcırak kanunu hazırlanmalıdır.
- » Kadrosuzluk nedeniyle derece yükselmesi yapamayan memurlara yükselebilecekleri en üst kadro derecesi verilmelidir.
- » Memurun grev ve siyaset yasağı kaldırılmalıdır.

- » Memurların disiplin cezalarına bir defaya mahsus af getirilmelidir.
- » Hizmet sınıflarında yer alan kadrolar gözden geçirilmeli, yeni hizmet sınıfları ihdas edilmeli, yardımcı hizmetler sınıfındaki personel genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmelidir.
- » Kamu çalışanlarının izinleri doğum ve analık izni başta olmak üzere yeniden düzenlenmelidir.
- » Deprem ve doğal afet bölgelerinde görev yapan personelin durumlarına özel ayrıcalıklar getirilmelidir.
- » Memur maaşları sadeleştirilmeli, adil ve hakkaniyetli bir ücret sistemi oluşturulmalı, 666 sayılı KHK gözden geçirilmelidir.
- » Memur ve emeklilerimiz için refah payı uygulaması bir kurala bağlanarak kalıcı hale getirilmelidir.
- » Birinci dereceye gelen tüm kamu çalışanlarının ek gösterge oranları 3600 olarak belirlenmelidir.
- » Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilen toplu sözleşme ikramiyesi yeniden ödenmelidir.
- » Tazminat, ek ödeme, ilave ek ödeme, ek ders, nöbet ücreti, döner sermaye, fazla çalışma ücreti gibi ödemeler sadeleştirilmeli, adil ve hakkaniyetli biçimde yeniden düzenlenmelidir.
- » Tüm memurlara bayram ikramiyesi verilmelidir.
- » Kamu görevlileri üzerindeki vergi yükü hafifletilmelidir.
- » Bütün sosyal yardımlar yeniden düzenlenmeli ve yeni sosyal ödemelerle sosyal devlet ilkesi gerçek anlamda hayat bulmalıdır.



- » Kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarındaki farklı uygulamalar kaldırılmalı, sistemde norm ve standart birliği sağlanmalıdır.
- » Kıdem aylığını 25 yıla sınırlayan hüküm kaldırılmalı, kıdem aylık tutarı artırılmalıdır.
- » Sosyal güvenlik sistemindeki 2008 öncesi ve sonrasına ilişkin olarak uygulanan ikili yapı sonlandırılmalı, hakkaniyetli, adil ve sürdürülebilir bir yapı kurulmalıdır.
- » Memurlara yapılan bütün ödemeler emekli maaşı hesaplamasına esas alınmalı, emeklilere de sosyal yardım ödemesi yapılmalı, özel hizmet tazminatının emekli aylığına yansıtma oranları yükseltilmeli, emekli maaşlarının çalışırken alınan maaşla dengeli hale getirilmesi ve yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- » İlave ek ödeme emekli maaşlarına yansıtacak şekilde düzenlenmelidir.
- » Vatani görevini yapmak üzere askere giden ve ücretsiz doğum iznine ayrılan personele destek ödemesi yapılmalı, SGK primleri devletçe karşılanmalıdır.
- » Mühendis, avukat gibi meslek mensupları, askeri işyerleri ve emniyet teşkilatı gibi birimlerde çalışanlar, şehit ve gazi yakınları, kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı gruplar, özelleştirme mağdurları gibi özel durumlara haiz kamu çalışanlarının durumlarını iyileştirecek düzenlemeler yapılmalıdır.









