

TÜRKİYE KAMU-SEN
2026-2027 YILLARINA İLİŞKİN
VIII. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEP METNİ

İÇİNDEKİLER



TÜRKİYE KAMU-SEN KAMU GÖREVLİLERİN GENELİNE
YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ 5



TÜRK BÜRO-SEN **BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTACILIK
HİZMET KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 85



TÜRK EĞİTİM-SEN **EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 120



TÜRK SAĞLIK-SEN **SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET KOLUNA**
YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ 145



TÜRK YEREL HİZMET-SEN **YEREL YÖNETİM HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 161



TÜRK HABER-SEN **BASIN, YAYIN VE İLETİŞİM HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 182



TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN **KÜLTÜR VE SANAT HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 200



TÜRK İMAR-SEN **BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 224



TÜRK ULAŞIM-SEN **ULAŞTIRMA HİZMET KOLUNA**
YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 239



TÜRK TARIM ORMAN-SEN **TARIM VE ORMANCILIK
HİZMET KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 252



TÜRK ENERJİ-SEN **ENERJİ, SANAYİ VE MADENCİLİK
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 267



TÜRK DİYANET VAKIF-SEN **DİYANET VE VAKIF HİZMET
KOLUNA** YÖNELİK 8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ 286



**TÜRKİYE KAMU-SEN
KAMU GÖREVLİLERİNİN
GENELİNE YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

**LİYAKAT VE EHLİYET ESASLI, GÜVENCELİ İSTİHDAMA DAYALI BİR
KAMU PERSONEL İSTİHDAMI****1. KAMU GÖREVLİLERİNE İLİŞKİN OLARAK YENİDEN DEVLET
PERSONEL BAŞKANLIĞI VE TODAİE BENZERİ KURUMLAR
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. Aynı şekilde TODAİE, yöneticilerin eğitimlerini sağlayan kurumken, artık kamuda bu görevi yürüten bir birim bulunmamaktadır. Bu nedenle TODAİE'nin işlevlerini yürütecek bir Enstitü kurulması yerinde olacaktır.

**2. MEMURLARA İLİŞKİN KADRO VE UNVANLARDA SADELEŞMEYE
GİDİLMELİ, İHTİYAÇ OLAN KADROLAR İHDAS EDİLMELİDİR**

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.

- Buna bağlı olarak memur kadrosunda görev yapan tüm personel, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrolarına geçirilmelidir.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde müdür yardımcısı ve şef kadroları ihdas edilerek ilgili kadrolar kurum içinden yapılacak görevde yükselme sınavı ile doldurulmalı, bu yolla hizmet etkinliği sağlanmalıdır.

- Emniyet teşkilatı, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği ünvanlı yeni kadrolar ihdas edilmelidir.
- Teknik hizmetler sınıfındaki personel için kadro bulunmayan kurum ve kuruluşlarda teknik şeflik ve teknik müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.

3. 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.

4. 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.

5. İSTİSNAİ KADROLARDA GEREKLİ HASSASİYET GÖSTERİLMELİ, LİYAKAT İLKESİNDEN ÖDÜN VERİLMEMELİ, KURUM KÜLTÜRÜNE HAİZ PERSONELİN SAĞLANMALIDIR

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

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

Ülkemizde kamu kurumlarında 657 sayılı Kanunun 4/A ve 4/B maddeleri ile diğer mevzuat hükümleri uyarınca 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 Kanunun 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'ncı 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'ncı 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 tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, atama, tayin ve terfi ile sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır. Bu tür uygulamalar sonucunda kamuda görevleri ve nitelikleri aynı olmasına rağmen farklı statülere sahip çalışanlar arasında ücret adaletine ve sosyal eşitliğe ulaşmak imkânsız hale gelmekte, çalışanlarımızın aile birliği sağlanamamaktadır.

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

Her ne kadar 4 Haziran 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 632 sayılı KHK ve 2 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6495 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri uyarınca kamuda sözleşmeli olarak çalışan personel kadroya geçirilmiş olsa da bu tarihten sonra 657 sayılı Kanunun 4/B maddesi uyarınca personel istihdamı hız kesmeden devam etmiş, bu statüde çalışan sözleşmeli kamu görevlilerinin sayısı yüzbinleri aşmış, daha önce olduğu gibi kamu personeli, yine 4/A'lı kadrolu ve 4/B'li sözleşmeli şeklinde bir ayrıma tabi tutulmuştur. 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 özrü nedeniyle yer değiştirme hakkının bulunmaması ailelerin parçalanmasına, çocuklarının Anayasanın 41inci maddesinde ifadesini bulan “Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme” hakkının idare tarafından kullanılmasının önüne geçilmesine neden olmaktadır. Kamu görevlilerinin eş durumu, aile birliğinin sağlanması ve sağlık özrü nedeniyle tayinlerinin düzenli olarak gerçekleştirilmesi, parçalanmış ailelerin bir araya getirilmesi zorunludur.

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 Kanunun 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.
- 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 Kanunun 86. maddesinin 1. paragrafındaki “veya açıktan” ibaresi ile 3. ve 4. paragrafları madde metninden çıkartılmalı, vekil imam ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulaması son bulmalıdır.
- 6245 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak 4/B’li personele de daimi görev 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 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 metninin 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 görevlilerinin 657 sayılı Kanunun 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:

657 S.K. 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.

657 S.K. 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.

657 S.K. 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.

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

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

7. 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 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. 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:

657 S.K. 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.

657 S.K. 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.

657 S.K. 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.

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

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

657 S.K. 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.

- KPSS ile göreve ilk atamalarda adayların öğrenim durumlarına uygun kadro ve unvanlara atanmaları sağlanmalıdır.
- Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 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 ömründen 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 sınavı ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer 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 değiştirmeler 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 değişiklik yapılmalıdır.
- 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yapılan düzenleme ile 657 sayılı Kanunun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele getirilen eş durumu nedeni ile nakil ve karşılıklı yer değişikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan “kurumlar arası” ibaresi, “farklı kuruluş kanunlarına tabi kurumlar” olarak yeniden düzenlenmelidir.
- 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.

- Becayış hakkı olmayan kurumlarda çalışan tüm personele becağış 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 Sınavının istisnaları Cumhurbaşkanlığı ve MİT hariç kaldırılmalıdır.
- Üniversiteler bünyesinde görev alan personelin de üniversitelerden muvafakat alınmaksızın özüür durumuna bağılı yer değıştirebilme imkânı sağlanmalıdır.
- Özüür durumuna bağılı yer değıştirmeler, öğırenim özüürünü de kapsamalıdır.
- Devlet memurlarının özüür durumundan yer değışikliklerinde adaylıklarının kaldırılmış olması veya zorunlu hizmetlerini tamamlamış olmaları gibi şarta bağılı durumların tamamı kaldırılmalıdır.
- Sağılık özüürü sebebi ile yer değıştirecek olanların sağılık özüürlerini belgeleyen sağılık raporlarında eğıer hastalık sabit ise ve memurun çalıştığı yerde tedavi imkânı yoksa başkaca bir kayıt aranmaksızın sağılık özüüründen yer değıştirmesi yapılmalıdır.
- Terör ve doğıal afet mağıduru kamu çalışanlarının yer değışikliği imkânlarının iyileştirilerek, doğıal afet durumlarında söz konusu personele seçim hakkı tanınmalı, çalışanın talebine göre yer değışikliği ya da maaş ve hizmet puanı artışı gibi seçenekler getirilmelidir.
- Kamu çalışanlarından yükseköğırenim kazanan ve yüksek lisans nedeniyle eğıitimine devam edenlerin de öğırenim özüürü kapsamında değıerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Anne, babası bakıma muhtaç olan her memur anne, babasının olduğı 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 Kanunun 22. maddesi gereğince ihtiyaç fazlası personel olarak diğerk kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen personelden sendika ve şube yöneticisi olanların aynı hizmet kolunda bulunan kurumlara atamasının yapılması sağlanmalıdır.

8. 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 dayandırması,
- Personel değerlemede nesnel ölçüt sağlaması,
- Uzmanlaşmayı özendirici olması,
- Ayrıntılı görev tanımlarına dayanması nedeniyle yetki ve görev karmaşasına yer vermemesi,
- Yöneticiye her işte kullanabileceği esnek bir iş gücü sağlaması,
- 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 yeterli 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 Kanunun “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 Kanunun 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. Bu bakımdan;

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ek 40ıncı maddesinden sonra gelmek üzere ek 41inci 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;

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına tabi unvanlarda vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.
- Cumhurbaşkanlığı ataması ile gelenler (375 sayılı KHK’ya ekli II sayılı Cetvelde sayılanlar) dışındaki bütün idari unvanlar görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına tabi hale getirilmelidir.
- Görevde Yükselme sınavlarında ve kamuya alınacak personelin seçiminde mülakat kaldırılmalı, KPSS ve yazılı sınav temel kriter olarak kullanılmalıdır.

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı için şehir dışına çıkan personele gideceği mesafeye uygun sürede idari izin verilmesi sağlanmalıdır.
- Emeklilik yaşı dikkate alındığında, 657 sayılı Kanunun Ek 40. maddesindeki yaş sınırı yükseltilmelidir.
- Görevde yükselme sınavlarında ilgili kadroların %40'ından fazlası boşalmış olan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalıdır.
- Liyakat ilkesinin bir gereği olarak; 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.
- Merkez taşra uzmanları arasındaki ayrımın kaldırılması için; taşra kariyer uzmanlarının 375 S. KHK'ya bağlı 3 Sayılı cetvelde düzenlenmesi, 3 sayılı cetveldeki ücret ve tazminat göstergelerinin artırılması sağlanmalıdır.
- Unvan değişikliği sınavlarının kapsamı genişletilmeli, kapsama dahil edilmeyen yükseköğretim bölümleri kapsama alınmalıdır.

Bu çerçevede 657 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde aşağıdaki değişiklikler yapılmalıdır:

657 S.K. 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.

657 S.K. 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 geçirileceğine dair bir hüküm getirilmelidir.

9. KADROSUZLUK NEDENİYLE DERECE YÜKSELMESİ YAPAMAYAN MEMURLARA YÜKSELEBİLECEKLERİ EN ÜST KADRO DERECEŚİ VERİLMELİDİR

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

10. MEMURLAR EĞİTİMLERİNE UYGUN KADROLARA ATANMALI, 399 SAYILI KHK'NIN II SAYILI CETVELİNDE YER ALANLARIN DA GENEL VE KATMABÜTÇELİ KURULUŞLARA ATANABİLMELERİ SAĞLANMALIDIR

657 S.K. 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.

11. 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 sıkıdüzen, 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 davranış 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 çıkarma) 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:

657 S.K. 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, ihmâl veya tedbirsizliği” ibaresi madde metninden çıkarılmalıdır.

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

657 S.K. 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 bildiri ile ilgili 1 aylık süre 3 aya uzatılmalıdır.

657 S.K. 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.”

657 S.K. 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.

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

Buna göre 657 sayılı Kanunun 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.

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

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

657 S.K. 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.

657 S.K. Madde 56: Adaylık süresi 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.

657 S.K. 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.

657 S.K. 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 çalışmalarını olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmündeki keyfiyeti ortadan kaldırmak için cümledeki “uygulanabilir” ifadesi, “uygulanır” olarak değiştirilmelidir.

Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde 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.

657 S.K. 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.

657 S.K. 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 değiştirilmelidir.

657 S.K. 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.

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

657 S.K. 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 ödettirilir” ibaresi eklenmelidir.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.

12. 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.

13. MEMURLAR İSNAT VE İFTİRALARA KARŞI DAHA ETKİN BİR ŞEKİLDE KORUNMALIDIR

657 S.K. 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.

14. 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 ayrılmaktadır.

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 bin 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:

657 S.K. 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,
 - Destek Hizmetleri,
 - Sosyal Güvenlik Hizmetleri sınıflarına dahil edilmelidir.
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı kaldırılarak söz konusu personel, mali ve özlük hakları bakımından güçlendirilmeli ve oluşturulacak Destek hizmetleri sınıfı içinde değerlendirilmelidir.
- Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı kaldırılarak bu sınıfta sayılan personel Sağlık Hizmetleri Sınıfına geçirilmelidir.
- Maddenin “Ortak Hükümler” başlığı altındaki “A” fıkrasında memurların öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeler gösterilmektedir. İlgili bentte yapılacak değişiklik ile 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.
- Kamu bilgi işlem birimlerinde görev yapan ve gerekli öğrenim düzeyine sahip personelin bilişim uzmanlığı ve bilişim uzman yardımcılığı görevlerine atanabilmeleri için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- 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 yardımcılarının gerekli öğrenim niteliklerini taşıyanların Teknisyen kadrolarına atanması için düzenli sınav açılması sağlanmalıdır.
- İtfaiye teşkilatında şoför olarak görev yapan personelin unvanları itfaiyeci olarak belirlenmelidir.
- ARFF memurlarından gerekli şartları taşıyanların ARFF Teknikeri unvanı ihdas edilerek bu kadrolara atanması sağlanmalıdır.
- 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.
- 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

15. 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.

16. ARAŞTIRMACILARIN SORUNLARI ÇÖZÜLMELİDİR

Kurumları özelleştirilen veya kadroları kaldırılarak Araştırmacı kadrosuna atanan memurların yaşadığı sorunların giderilmesi amacıyla 657 sayılı Kanunun 91. madde metninde söz konusu personelin maaş ve özlük haklarının atandıkları kurumlarda da aynı şekilde devam edeceğine ve her türlü ücret artışından faydalanabileceklerine dair gerekli değişiklik yapılmalıdır.

375 sayılı KHK’nın 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:

657 S.K. 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.

17. İZİNLER YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

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

Kadın memurların doğumdan sonra gece nöbeti ve vardiya uygulaması

657 S.K. Madde 101: Kadın memurlara doğumdan sonra gece nöbeti ve gece vardiyası verilemeyeceğine dair belirlenen iki yıllık süre isteklerine bağlı olarak dört yıla çıkarılmalıdır.

İzin sürelerinin işgünü esasına göre belirlenmesi ve yol izni

657 S.K. 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 süreler gidiş ve dönüş için 2’şer iş günü eklenir.” şeklinde düzenlenmelidir.

Radyoaktif ışınlara maruz kalan personelin izni

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

Analık izni, mazeret izni, süt izni ve engelli personelin izinleri

657 S.K. 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 süreler 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 Kanunun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özürlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır.” ifadesi eklenmeli ve bu yolla özürlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kullanmaları sağlanmalıdır.

Yakınlarına hastanelerde günübirlik refakat eden memurlar

657 S.K. Madde 105: Madde metnine bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmelidir.

18. 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.
- 6 Şubat Depremlerinden etkilenen yerlerde arz fazlası olan konutların uygun şartlarda bölgede görev yapan personele satışının yapılması sağlanmalıdır.
- Doğal afet halinde bu bölgelerde görev yapan personele ikramiye verilmeli ve afetlerden etkilenen kamu personeline istemeleri halinde başka bölgelere tayin hakkı sağlanmalıdır.
- Mültecilerin barındıkları kamplar gibi olağanüstü hallerde görev yapan personelin tamamına görev süreleri boyunca görev tazminatı verilmelidir.

19. EŞİTLİK VE ÜCRET ADALETİ İLKELERİ 657 SAYILI KANUNA İŞLENMELİDİR

657 S.K. 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) Adaletli 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.”

**ADİL, SADE VE KAMU ÇALIŞANLARININ İNSANCA YAŞAMASINA
YETECEK BİR ÜCRET SİSTEMİ****20. 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 itibariyle 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 Kararnamelerde 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 açığı daha da arttırdığı 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, Kararnamenin 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 yüz binlerce 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 olunduğunun 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, yardımcı 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, kiralara 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.

21. MEMUR MAAŞLARI HER ÇALIŞANIN KENDİSİ VE AİLESİNİN GEÇİMİNİ SAĞLAYACAK SEVİYEYE YÜKSELTİLMELİDİR

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

Geçmiş Dönem Kayıplarının Telifisi

- 7. Dönem Toplu Sözleşme Görüşmeleri sonucunda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararıyla belirlenen maaş artışlarının, gerçekleşen enflasyon rakamlarının altında kalması, 2025 yılında hedeflenen enflasyonun %17,5 olmasına rağmen memur ve emeklilere kümülatif %11,3 maaş artışı yapılması nedeniyle ortaya çıkan 6 puanlık erime ile 2025 yılı için öngörülen 4 puanlık büyümeden kamu çalışanlarına pay verilmemesi nedeniyle yaşanan kayıpların telifisi için %10 oranının ortalama memur maaşına denk gelen tutarı olan 7500 TL brüt, 5314 TL net zammın tüm memur ve emekli maaşlarına, taban aylık rakamına eklenmek suretiyle yansıtılması gerekmektedir.

2026 Yılı Maaş Artışı

- 1 Ocak 2026'dan itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %30;
- 1 Temmuz 2026'dan itibaren kamu görevlileri ve emeklilerin maaşlarına %20 oranında artış yapılmalıdır.

2026 Yılı Refah Payı

- 1 Ocak 2026'dan itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına ayrıca %10 ilave refah payı verilmelidir.

2026 Yılı Enflasyon Farkı

- 2026 yılının ilk altı için; TÜİK tarafından açıklanan TÜFE endeksinin bir önceki yılın aralık ayına göre artışının memur ve emekli maaşlarına yapılan oransal artışı geçtiği ay itibarı ile kinci altı ay için ise 2026 yılı haziran ayına göre TÜİK tarafından açıklanan toplam kümülatif TÜFE oranının 2026 Temmuz-Aralık dönemi için kamu görevlilerine yapılan artış oranını aştığı ay itibarı ile aradaki fark bütün katsayılara oransal olarak yansıtılmalı ve bu yolla enflasyon farkının maaşlara aylık olarak yansıtılması sağlanmalıdır.

2027 Yılı Maaş Artışı

- 1 Ocak 2027'den itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %20 ;
- 1 Temmuz 2027'den itibaren kamu görevlileri ve emeklilerin maaşlarına %10 oranında artış yapılmalıdır.

2027 Yılı Refah Payı

- 1 Ocak 2027'den itibaren kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına ayrıca %10 ilave refah payı verilmelidir.

2027 Yılı Enflasyon Farkı

- 2027 yılının ilk altı ayı için; TÜİK tarafından açıklanan TÜFE endeksinin bir önceki yılın aralık ayına göre artışının memur ve emekli maaşlarına yapılan oransal artışı geçtiği ay itibarı ile kinci altı ay için ise 2027 yılı haziran ayına göre TÜİK tarafından açıklanan toplam kümülatif TÜFE oranının 2027 Temmuz-Aralık dönemi için kamu görevlilerine yapılan artış oranını aştığı ay itibarı ile aradaki fark, bütün katsayılara oransal olarak yansıtılmalı ve bu yolla enflasyon farkının maaşlara aylık olarak yansıtılması sağlanmalıdır.

Sözleşmeli ve Diğer Personelin maaşları

- Yukarıda sayılan mali hükümler, kamuda toplu sözleşme hükümlerine tabi bütün sözleşmeli ve diğer mevzuat hükümlerine göre istihdam edilen personelin maaşları ve sözleşme ücretlerine aynı şekilde yansıtılmalıdır.

Bu şekilde 2026 yılının tamamında en düşük dereceli memur maaşına 40.656,89 TL, ortalama memur maaşına 47.481,40 TL artış yapılmış olacaktır. Maaş artış talebimizin karşılanması durumunda, 2026 yılı sonunda en düşük dereceli memur maaşı 84.704,47 TL, ortalama memur maaşı ise 101.060,41 TL olacaktır.

2026 yılının tamamı için en düşük dereceli memur maaşına toplam kümülatif %92,3; ortalama memur maaşına ise %88,6 oranında artış istemekteyiz.

2027 yılında en düşük dereceli memur maaşı 2026 yılına göre 38.286,43 TL, ortalama memur maaşı ise 45.679,30 TL artacaktır.

2027 yılının tamamı için en düşük dereceli memur maaşına ve ortalama memur maaşına refah payı dahil %45,2 artış istemekteyiz.

Taleplerimizin karşılanması halinde 8. Toplu Sözleşme Dönemi sonunda 2027 yılı sonu itibarı ile en düşük dereceli memur maaşı 122.990,90 TL, ortalama memur maaşı ise 146.739,71 TL'ye ulaşacaktır.

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

	2025 Ağustos	2026 Ocak- Haziran	2026 Temmuz- Aralık	2027 Ocak- Haziran	2027 Temmuz- Aralık	2026 Yılı Artış Tutarı ve Oranı	2027 Yılı Artış Tutarı ve Oranı
TEMEL MAAŞ ARTIŞ TALEBİMİZ	-	7500 TL Seyyanen Brüt, %30+%10 Refah payı	%20	%20 + %10 Refah payı	%10	En düşük %92,3 Ortalama %88,6	%45,2
Maaş katsayısı	1,170211	1,6733	2,0079	2,6503	2,9153	%71,6	%45,2
Taban aylığı katsayısı	18,316014	36,9168	44,3001	58,4761	64,3237	%141,9	%45,2
Yan ödeme katsayısı	0,371113	0,530600	0,636700	0,840400	0,924400	%71,6	%45,2
En düşük dereceli memur maaşı (TL)	44.047,58	70.587,06	84.704,47	111.809,90	122.990,90	%92,3 40.656,89 TL	%45,2 38.286,43 TL
Ortalama memur maaşı (TL)	53.579,01	84.217,00	101.060,41	133.399,73	146.739,71	%88,6 47.481,40 TL	%45,2 45.679,30 TL
Aile yardımı ödeneği (2273 göstergenin 10000'e çıkartılması)	2.659,89	16.733,00	20.079,00	26.503,00	29.153,00	%654,9 17.419,11 TL	%45,2 9.074,00 TL
Çocuk parası (Yaşa göre 250-500 göstergenin 4000'e çıkartılması)	585,11 292,55	6.693,20	8.031,84	10.602,03	11.662,23	%1273 7.446,73 TL	%45,2 3.360,39 TL
Toplu sözleşme ikramiyesi (Aylık 707 olan göstergenin 3000'e yüksetilmesi)	827,34	5.019,90	6.023,70	7.951,28	8.746,41	%628,1 5.196,36 TL	%45,2 2.722,71 TL
Ölüm yardımı (En yüksek devlet memuru aylığının 2 katından 4 katına yüksetilmesi)	11.117,00 22.234,00	63.585,40	76.302,48	100.719,27	110.791,20	%243,2 54.068,48 TL	%45,2 34.488,72 TL

	2025 Ağustos	2026 Ocak- Haziran	2026 Temmuz- Aralık	2027 Ocak- Haziran	2027 Temmuz- Aralık	2026 Yılı Artış Tutarı ve Oranı	2027 Yılı Artış Tutarı ve Oranı
Doğum yardımı (10000 gösterge)	-	16.733	22.086	29.153	35.274	-	%45,2 13.188 TL
Kira yardımı (Aylık 10000 gösterge)	-	33.466	44.172	58.306	70.548	-	%45,2 26.376 TL
Isınma yardımı (Aylık 2000 gösterge)	-	3.346,60	4.417,20	5.830,60	7.054,80	-	%45,2 2.637,60 TL
Giyecek yardımı (Aylık 850 gösterge)	-	1.422,31	1.877,31	2.478,01	2.998,29	-	%45,2 1.120,98 TL
Yemek yardımı (Aylık 4000 gösterge)	-	8.366,50	11.043,00	14.576,50	17.637	-	%45,2 6.594 TL
Evlenme ödenegi (En yüksek devlet memuru aylığının 20 katı)	-	317.927	419.634	553.907	670.206	-	%45,2 250.572 TL
Eğitim ödenegi (İlkokul için aylık 1000, ortaokul ve lise için 1500, yüksekokul için 2000 gösterge)	-	1.673,30 2.509,95 3.346,60	2.208,60 3.312,90 4.417,20	2.915,30 4.372,95 5.830,60	3.527,40 5.291,10 7.054,80	-	%45,2 1.318,80 1.978,20 2.637,60 TL
Ulaşım ödenegi (Aylık 2000 gösterge)	-	3.346,60	4.417,20	5.830,60	7.054,80	-	%45,2 2.637,60 TL
Çocuk bakım ödenegi (Aylık 10000 gösterge)	-	16.733	22.086	29.153	35.274	-	%45,2 13.188 TL
Bayram ikramiyesi (Dini bayramlar öncesinde 5000 gösterge)	-	8.366,50	11.043,00	14.576,50	17.637	-	%45,2 6.594 TL
Büyükşehir tazminatı (Aylık 3000 gösterge)	-	5.019,90	6.023,70	7.951,28	8.746,41	-	%45,2 2.722,71 TL

22. 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 yüksekokul 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 yüksekokul 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 Kanunun 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 uygulamalıdır. 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	DERECE	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

23. EK ÖDEME İLE İLGİLİ SORUNLAR ÇÖZÜLMELİ ADİL VE HAKKANİYETLİ BİR EK ÖDEME SİSTEMİ OLUŞTURULMALIDIR

- Bu Toplu Sözleşmenin diğer hükümlerinde yer alan unvan, kadro, görev, görev yeri ve kurum esas alınarak hüküm altına alınan ilave artışlar saklı kalmak kaydıyla, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvelde yer alan ek ödeme oranları, 25 puan ilave edilmek suretiyle uygulanmalıdır.
- Engellilere mahsus kontenjan üzerinden kamu görevlisi kadro ve pozisyonlarına ataması yapılan personelin ek ödemeleri 20 puan artırımlı ödenmelidir.
- Din görevlisi ve hekim dışı sağlık personelinin ek ödeme oranları 50 puan;
- Şef unvanlı personelin ek ödeme oranları 45 puan;

- Genel İdare Hizmetleri Sınıfında görev yapan memurlarla, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli, güvenlik görevlisi, şoförler ile maarif müfettişlerinin ek ödeme oranları 25 puan artırılmalıdır.
- 399 sayılı KHK'ya göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olana personele yapılan ek ödemelerdeki eşitsizlik, öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmeli,
 - Uzman ve Baş Repartitörler %82'lik gruba dâhil edilmelidir.
 - %42 olarak belirlenen ek ödeme alt sınırı %70'e;
 - %67 olarak belirlenen oranlar %90'a;
 - %82 olarak belirlenen oranlar ise %100'e çıkarılmalıdır.
- 399 sayılı KHK'ye ekli I sayılı cetvelde yer alan müdür, müdür yardımcısı, başuzman ve sivil savunma uzmanı pozisyonlarında görev yapan personelin 666 sayılı KHK ile kaldırılan ikramiye ve ek tazminat hakları iade edilmelidir.
- Döner sermayesi olmayan kurumlarda görev yapan kurum doktorlarının ücretleri Sağlık Bakanlığı'ndaki emsal doktorlarla eşitlenmelidir.
- Üretimi teşvik primi, fazla mesai gibi ödemelerle ek ödemenin ilişkilendirilmesi, mahsuplaşma yapılması veya bu ödemelerin tamamen kaldırılması uygulamasından vazgeçilmelidir.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline kira gelirlerinden pay ayrılarak ödenmekte olan performans ücreti ek ödeme kapsamından çıkartılmalıdır.
- 666 sayılı KHK'ya ekli I sayılı cetvelin "Ç" bölümünde yer alan kontrolör unvanından sonra gelmek üzere "demiryolu trafik baş kontrolörü, demiryolu trafik kontrolörü, hava trafik baş kontrolörü ve hava trafik kontrolörü" unvanları eklenmelidir.
- 666 sayılı KHK'nin 5 sıra no.lu maddesindeki oranlar 20'şer puan artırılarak Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin ek ödeme oranları yükseltilmelidir.
- Ayniyat Saymanlarına emsallerine uygun Özel Hizmet Tazminatı ödemesi yapılmalıdır.

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

657 S. K. 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 Kanunun 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 eşitlenmeli, Kanunda tespit edilmiş olan Özel Hizmet Tazminatı oranlarının tamamı 21 puan artırılmalıdır.
- Mali hizmetler uzmanları, 657 sayılı Kanunun 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 Kanunun 152. maddesinin “II-Tazminatlar” bölümünün “(A) Özel Hizmet Tazminatı” fıkrasının (h) bendinde yer alan özel hizmet tazminatından emsal nitelikteki kadrolarda olduğu gibi yararlandırılmalıdır.
- Ekonomist, Kimyager, Fizikçi, Biyolog, Programcı ve Çözümleyici unvanlı memurların özel hizmet tazminatı oranları emsalleri ile eşitlenmelidir.
- Kanunun 37. maddesi uyarınca bir üst dereceye yükseltilecek 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 sürelere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir” ibaresi kaldırılmalıdır.

25. TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ TUTARI YÜKSELTİLMELİ, SENDİKALAŞMA ETKİN BİR BİÇİMDE DESTEKLENMELİDİR.

- Toplu sözleşme ikramiyesi, 3 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi sağlanmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun kamu görevlilerine ödenecek aylık, zam ve tazminatların sayıldığı 146. maddesinin 3. fıkrasına “Toplu sözleşme ikramiyesi” tanımı eklenmelidir. Maddenin “Deyimler” kısmında yeni bir fıkra olarak “Toplu sözleşme ikramiyesi” yer almalıdır.

- 4688 sayılı Kanun kapsamında sendika üyesi olan kamu görevlileri, aylıksız izne ayrılmaları halinde toplu sözleşme ikramiyesinden yararlanmaya devam etmeli, bu kamu görevlileri sendika üye sayılarının tespitinde aylıksız izne ayrılmalarına esas onay tarih itibarıyla aldıkları en son maaşlarından üye aidatı kesinti yapılan sendikanın üye sayısında dikkate alınmalıdır.

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

657 S. K. 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, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine ilave ek ders ücreti ödenmesi için madde metnine bir hüküm eklenmelidir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükseltilerek, ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmeli ve ek ders gösterge rakamları iki katına çıkarılmalıdır. Bu nedenle hafta içi saat 18.00'den önceki ek dersler için 140 olan gösterge rakamı 280; hafta sonu ve hafta içi saat 18.00'den sonraki ek dersler için 150 olan gösterge rakamı 300 olarak belirlenmeli ve ek ders ücretleri iki katına çıkarılmalıdır.
- 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 '300' ibaresi '600'; '250' ibaresi '500'; '200' ibaresi '400'; '160' ibaresi '320' olarak değiştirilmeli, bu yolla akademisyenlerin ek ders ücretleri bir kat artırılmalıdır.
- Örgün ve yaygın eğitim kurumları ve ikili eğitim yapan okullardaki yöneticiler arasında oluşan ek ders ücret adaletsizliğinin ortadan kaldırılması için en yüksek ek ders ücreti alan personel baz alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen %7 ve %20 olarak belirlenen artırımlı ek ders ücreti oranı %25 ve %40 olarak belirlenmeli, önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.
- Fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans yapan yönetici ve rehber öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır.

- Veli toplantılarında görevli öğretmen ve yöneticilere 6 saat ek ders, diğer personele ise aynı tutarda fazla mesai ödenmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- 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.

27. HARCIRAH UYGULAMASINA İLİŞKİN SORUNLAR ÇÖZÜLMELİDİR

657 S.K. 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.

657 S.K. 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.

- 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 yoluğu 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.

28. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİ İLE STANDARTLARINA ÇIKARILMALIDIR

657 S.K. 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 değişiklikle 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 Kanunun 90. maddesinde belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

29. 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.
- Sözleşmeli olarak çalışmakta iken kadroya geçirilen personelin kalkınmada öncelikli yerlerde çalıştıkları süreler, bu bölgelerde çalışılan her 2 yıla ilave bir derece uygulamasına sayılmalıdır.

30. 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.
- 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 6 ncı sırasında yer alan “3,0”, “2,0”, ve “1,2” oranları sırasıyla “5,0”, “3,0” ve “2,0” olarak, “60”, “40” ve “24” oranları ise sırasıyla “90”, “60” ve “36” olarak uygulanmalıdır.

31. BÜYÜKŞEHİRLERDE GÖREV YAPAN KAMU ÇALIŞANLARINA TAZMİNAT VERİLMELİDİR

- Büyükşehirlerde görev yapan kamu görevlilerinin yaşadığı mağduriyetlerin giderilmesi, kira, ulaşım, beslenme, eğitim gibi diğer şehirlere oranla daha yüksek olan harcama kalemlerinin telafi edilmesi için büyükşehirlerde görev yapan tüm kamu çalışanlarına aylık 3000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda büyükşehir tazminatı ödenmelidir.

32. TÜM MEMURLARA MAKAM TAZMİNATI VERİLMELİDİR

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

33. YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN PERSONELE YAPILAN ÖDEME ARTIRILMALIDIR

657 S.K. 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.

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

657 S.K. 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.

35. 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.

36. KIDEM AYLIĞI ÜST SINIRI KALDIRILMALI, 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 yılla orantılı kıdem aylığı alması sağlanmalı, kıdem aylığı miktarı yükseltilmelidir.

37. DÖNER SERMAYE VE FON ÖDEMELERİ HAKKANIYETLİ BİR BİÇİMDE DİSİPLİNE EDİLMELİDİR

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

- 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 Kanunun 58 maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenleme yapılması gerekmektedir.
- Üniversite hastaneleri bünyesinde bulunan döner sermaye komisyonlarında sendika temsilcilerinin ve her mesleki guruptan bir temsilcinin katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

38. 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.

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

39. 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

657 S.K. Madde 202: Memurlara “Aile yardımı ödeneği” verilmesini öngören madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 10000; çocuk için öngörülen göstergeler ise yaş sınırı olmaksızın 4000 olarak belirlenmelidir.

Burs

657 S.K. 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

657 S.K. 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

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

Giyecek yardımı

657 S.K. 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.
- Giyecek yardımından sözleşmeli personel de aynı usul ve esaslar dahilinde faydalandırılmalıdır.
- Koruyucu giyim yardımına ilişkin sorunlar çözülmeli, konu hakkındaki kısıtlamalar kaldırılmalı, toplu sözleşme ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarına uyulmalıdır.

Yiyecek yardımı

657 S.K. 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, 4000 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 kurulamadığı 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 Kanunun 213. maddesi yeniden düzenlenmeli ve memurlara aylık 2000 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) 20 katı tutarında evlenme ödeneği verilmelidir.

Eğitim Ödeneği

- Çocuğu ilköğretime giden memurlara aylık 1000, ortaöğretime giden memurlara 1500, yüksek öğrenim gören memurlara aylık 2000 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 2000 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 kreş 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 10000 gösterge rakamının aylık maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda 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.

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. Bu tutar eğitim-öğretim çalışanları için bir maaş, diğer çalışanlar için ise ½ maaş olarak belirlenmelidir.
- 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 uhdelerinde 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.

ÇALIŞMA HAYATIYLA DENGELİ, GELECEĞİ GÜVENCE ALTINA ALAN BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ**40. 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.

41. 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 Kanunun 41. maddesinde yapılacak değişiklikle memurların emekli ikramiyesi için öngörülen kalemlere bütün ek ödeme ve tazminatlar eklenmelidir.
- 5434 sayılı Kanunun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği 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 borçlanması 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 30000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları yükseltilmelidir.

42. 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 bağıını 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.

- İlave ek ödemenin kapsamı genişletilmeli, kanunda kapsam dışı bırakılan sanat kurumları ve TÜİK personeli gibi personelin de ilave ek ödemeden faydalanması sağlanmalıdır.

43. ASKERE GİDEN PERSONELE MAAŞININ %50'Sİ ORANINDA ÜCRET ÖDENMELİ, SÖZ KONUSU PERSONELİN SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ PRİMLERİNİN ASKERLİK SÜRESİ BOYUNCA KURUMLARINCA YATIRILMASI SAĞLANMALIDIR

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

44. DOĞUM YAPAN PERSONELDEN ÜCRETSİZ DOĞUM İZNİ KULLANANLARA, MAAŞININ %50'Sİ 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 %50'si oranında ödeme yapılması için 657 sayılı Kanunun 108. maddesine bir fıkra eklenmelidir.
- Geçmişe dönük doğum borçlanması bulunan memurların sosyal güvenlik primlerinin, doğum yaptıkları tarihteki emekli keseneğine esas tutar üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır.

- 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanunun memurlar için de uygulanabilmesi adına Kanundaki “Yarım zamanlı çalışma hakkının kullanımına ilişkin usul ve esaslar ile bu haktan yararlanamayacak memurları; hizmet sınıfı, kadro unvanı, kurum veya teşkilat bazında birlikte veya ayrı ayrı belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.” hükmüne uygun olarak gerekli mevzuat çıkarılmalıdır.

45. 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.

46. 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 çalışmış 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 kademeyi geçmeyecek şekilde her yılı bir kademe ilerlemesi, her üç yılı için de bir derece yükselmesi verilmek suretiyle intibaklarında değerlendirilmelidir.

47. 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 EKSİKSİZ OLARAK UYGULANMALIDIR

- 5510 sayılı Kanunun fiili hizmet zammını düzenleyen 40. maddesi yeniden düzenlenmeli, sağlığa zararlı madde ihtiva eden veya tehlikeli işlerde çalıştığı halde fiili hizmet zammından faydalandırılmayan,

orman muhafaza memurları, posta dağıtıcısı, veteriner hekim, itfaiye ve zabıta personeli, makinist, canlı hat bakım çalışanları, inspektör, sağlık çalışanları, AFAD çalışanları gibi çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.

- İnsan sağlığını tehdit eden maddelerle veya görevi icabı kaza yapma riski ile karşı karşıya kalanlar ile meslek hastalıklarına yakalanma riski olan bütün personelin sağlık taramalarının yapılarak, meslek hastalığı riski tespit edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalı, bu çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.
- Kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı personele rücu ettirilen ve işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının işveren tarafından karşılanması sağlanmalı veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için mesleki sorumluluk sigortası yapılmalıdır.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun gereği olarak kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmalı, çalışma alanları güvenli hale getirilmelidir.
- Ağır işlerde çalışan personelin, belli bir yaşa geldiğinde kadroları uhdelerinde kalmak kaydıyla farklı bir görevle görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

FARKLI STATÜ VE UNVANLARDAKİ PERSONELİN DURUMLARINA ÖZEL DÜZENLEMELER İÇEREN VE DEZAVANTAJLI GRUPLARI KORUYAN BİR SİSTEM**48. KAMUDA GÖREV YAPAN MÜHENDİS, VETERİNER HEKİM, 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.
- Kamu'da Görev yapan Mühendis, Veteriner Hekim, Avukat, Biyolog, Kimyager gibi meslek gruplarının 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.
- 26/9/2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki idarelerde görev yapan; hukuk müşavirleri, muhakemat müdürleri ve avukatlara (20.000) gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda aylık ek tazminat ödenmelidir.
- Avukatlar, yürüttükleri görevlerin doğuracağı olası sonuçlara karşı sigorta kapsamına alınarak korunmalıdır.
- Hukuk müşaviri ve avukat unvanında görev yapanların, dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları özel hizmet tazminat oranlarına ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) Sayılı Cetvelde belirlenen Ek Ödeme Oranlarına 50'şer puan ilave edilmelidir.
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Alanlar" kısmının "1- Kadroları Genel İdare Hizmetleri Sınıfında yer alan personel ile Teknik Hizmetler, Sağlık ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri ile Avukatlık Hizmetleri sınıflarında bulunan personelden ek ödeme oranları ilgili gruplarında düzenlenmeyen ve kadro unvanları bu bölümde yer alan personel" bölümünün "g" bendinde yer alan Hukuk Müşaviri kadrosunda yer alan personel ile "5- Kadroları Avukatlık Hizmetler Sınıfında yer alan personel;" bölümünde yer alan memurlar ile aynı veya benzer unvanlı pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelin 375 sayılı Kanun

Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 50 puan ilave edilmelidir.

- Avukatlara ödenen vekalet ücreti 30000'e yükseltilmelidir.

49. 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'nın 26. maddesi yeniden düzenlenerek unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalı, 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 iştigal eden 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.
- KİT'lerde işçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünlerden, memur ve sözleşmeli personelin de işçiler gibi bedelsiz yararlanması sağlanmalıdır.

50. ÖZELLEŞTİRME MAĞDURU PERSONELİN MAĞDURİYETLERİ GİDERİLMELİDİR

- 657 sayılı Kanunun 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 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.

51. 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 taşıyıcı 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.

52. ŞEHİT YAKINLARI, GAZİLER VE 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 artırımı ödenmelidir.

53. YEREL YÖNETİMLERDE ÇALIŞAN PERSONELİN SORUNLARI ÇÖZÜLMELİDİR

- Yıllardır biriken problemlerin çözülmesi, kurumlardaki çok başlı uygulamaların önüne geçilmesi, keyfiyetin önlenmesi daha doğrusu yerel yönetimlerde de sosyal hukuk devletinin ve yasaların geçerliliğini, varlığını hissettirmek için mutlaka Yerel Yönetimler Bakanlığı kurulmalıdır.
- Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin maaşlarını zamanında ve düzenli alabilmesi için gerekli tedbirler alınmalı, maaşların genel bütçeden karşılanması sağlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kanunun 32.maddesi ve geçici 14. maddesine göre imzalanan Sosyal Denge Sözleşmelerinde; keyfiyete sebebiyet veren “verilebilir” ibaresi “verilir” şeklinde düzeltilmelidir. Bütün yerel yönetimlerde yetkili sendikalarla sözleşme yapılması sağlanmalıdır.
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 32. Maddesi gereğince; yerel yönetimlerde imzalanacak olan sosyal denge tazminatı sözleşmeleri için daha önce belirlenen En yüksek devlet memuru maaşının %120’sini geçemez ibaresi olduğu gibi alt limit sınırı da getirilmelidir.
- Mahkeme kararlarıyla da hukuka aykırılığı tescillenmiş olan yetkili olmayan sendikaya üye olanların Sosyal Denge Sözleşmesinden faydalanması için 7. Dönem Toplu sözleşme metninden olmamasına rağmen dayanışma aidatı ödemek zorunda kaldığı dayanışma aidatı uygulamasına son verilmelidir.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

57. 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.

58. 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.

59. KAMU GÖREVLİLERİ ARASINDA AYRIMCILIK 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.

60. 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 Türlü 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.

61. 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 sağlanması ve bu yolla işyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları tespit edilmelidir. Elde edilen sonuçların Devlet Personel Başkanlığı ile paylaşılarak, mobbing uyguladığı tespit edilen kişiler için gerekli disiplin önlemleri alınmalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması amacıyla her kurumda “Mobbing Denetleme Kurulu” kurulmalıdır.
- Mobbingin ülkelere, sosyal çevreye ve kültüre göre değişiklikler göstermesi nedeniyle, Alo 170 hattına gelen şikâyetlerden yola çıkılarak, psikolojik tacizin ülkemiz şartlarına uygun bir tanımının yapılması ve kurumsal çerçevede açıklanması, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konunun işlenmesi, işyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında hizmet içi eğitimler verilmesinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.
- Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemelerin yapılması ve mobbingin çok yoğun yaşandığı sektörlere yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.
- İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların, yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenlerin ve psikolojik taciz yapılmasına katkıda bulunanların disiplin cezası ile cezalandırılmaları sağlanmalı, bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbingin açık biçimde disiplin suçu kapsamına alınması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Şikâyet ve müracaat ettiği için başka yere geçici ya da daimî tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.
- Bürokraside atanma ve görev değişimi açık ve net kurallara bağlanmalıdır.
- Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik tacizin açık bir tanımının yapılması, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi gerekmektedir.

- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası getirilmelidir.
- Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybettiğini sağlık raporuyla belgeleyenlerin durumları iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

62. 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.

VI. BÖLÜM

İLO NORMLARINA UYGUN, KATILIMCI VE KAPSAYICI BİR SENDİKA VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ

63. 4688 SAYILI KANUN ETKİLİ BİR TEMSİL VE TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNE KAVUŞTURULMALIDIR

Grev ve siyasete katılma hakkı

- Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağlayacak değişiklikler yapılmalıdır.

Toplu sözleşmenin kapsamı

- Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sosyal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanunun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.

Genel ve hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin ayrılması

- 4688 sayılı Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgilendiren mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendirilmek zorunda bırakılmaktadır. Kanun bu haliyle kamu görevlilerinin sorununu çözmekten uzaktır. Bu nedenle 4688 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmeleri ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda yapılması sağlanmalıdır.
- Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.

Toplu sözleşmede imza ve itiraz yetkisi

- 4688 sayılı Kanunun 29. maddesi ile genel ve hizmet kolu toplu sözleşmesi düzenlenmektedir. Maddede “Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.” denmektedir. Bu hüküm, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önemli ölçüde kısıtlama getirmektedir. Sorun, toplu sözleşme görüşmelerinin işçi sendikalarının gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmesi ile karıştırılmasından

kaynaklanmaktadır. 4688 sayılı Kanuna göre gerek genel gerekse hizmet kolu toplu sözleşmeleri, sendikalı sendikasız bütün kamu görevlilerini etkileyen bir hukuki metin olma konumundadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin çoğunluğunu temsil etmemekle birlikte, üye sayısı itibarıyla diğer konfederasyonlardan daha fazla üyeye sahip olan bir konfederasyona, toplamı kamu görevlilerinin çoğunluğunu oluşturan diğer konfederasyonlara rağmen, bütün kamu görevlileri adına bağlayıcı karar alma yetkisinin verilmesi, toplu pazarlık görüşmelerinin mantığına ve demokratik ilkelere aykırıdır. Burada üzerinde önemle durulması gereken husus, hangi düzeyde olursa olsun yapılacak toplu sözleşmenin tüm kamu çalışanlarını bağlayacak olmasıdır. Kanuna göre, bir sendikaya üye olan kamu görevlileri hakkında toplu sözleşme yapma yetkisi, bir başka sendikaya devredilmektedir ki, böyle bir durum ne örgütlenme özgürlüğü ne de kişilerin tercih haklarına saygı sınırları içinde değerlendirilemez. Kaldı ki, Kanun toplu sözleşmeyi bağtlama hakkı elinden alınan sendika ve konfederasyonlara Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvuru hakkı da tanımamaktadır. Böyle bir uygulamanın uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu açıktır. Bu amaçla; toplu pazarlığın anlaşma ile sonuçlanabilmesi için en az iki konfederasyon temsilcisinin oluru zorunlu hale getirilmeli ya da masada bulunan her bir konfederasyonun Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun yapısı

- 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun tarafsızlığı sağlanmalı, Hakem Kurulu Başkanının Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi uygulamasına son verilerek maddeye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı'nın Hakem Kurulu Başkanı olacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nda görev alacak öğretim üyelerinin belirlenmesinde uygulanacak usulde; toplu sözleşme görüşmelerine katılacak konfederasyonların her birinin birer öğretim üyesi teklif etmesi ve teklif edilen 3 öğretim üyesi arasından 2'sinin Kamu İşveren Heyeti tarafından belirlenmesi sağlanmalıdır.

Sosyal Denge Sözleşmesi

- 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yönetimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge sözleşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulanmalı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.

Sendika yöneticilerinin güvencesi

- Sendikaların genel merkez ve şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 4688 sayılı Kanunun 18. maddesi gereği aylıksız izinli olan sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlenmelidir.
- Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek ders, ek ödeme, performans, maktu fazla mesai gibi ödemelerin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- 4688 sayılı Kanun gereğince aylıksız izne ayrılan sendika merkez yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eşlerinin de talebi halinde özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.

Sendikal izinler

- Sendika il ve ilçe temsilcilerine haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.

Kurullarda temsilci bulundurma ve sendika odaları

- 4688 sayılı Kanun kapsamında personel çalıştırılan bütün kurum ve kuruluşlarda oluşturulan disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alabilmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Sendika odası bulunmayan kurumlarda sendika odaları tahsis edilmelidir.

Kamu Personeli Danışma Kurulu

- 4688 sayılı Kanunun 21. maddesinde yapılacak değişikliklerle Kamu Personeli Danışma Kurulu'nda kararlaştırılan konuların hayata geçirilmesi sağlanmalı, Kurul toplantılarının sıklaştırılarak zamana bağlı olmaksızın toplu sözleşme görüşmesi dönemi dışında kamu görevlilerinin hukuki, mali ve özlük haklarında değişiklik içeren her türlü uygulamanın bu Kurul'da tartışılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

Sendika üyelikleri

- 4688 sayılı Kanunun 15. maddesinde belirtilen sendikaya üye olamayacak kamu görevlilerinin kapsamı daraltılmalı, Cumhurbaşkanlığına bağlı kurul, başkanlık, kurum ve kuruluşlarda görev yapan ve sendika üyesi olamayacaklar arasında sayılan ve mal müdürü gibi kamu görevlilerinin de sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.

- Emeklilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.

Sendika üyelik ve istifa işlemlerinin e-Devlet üzerinden yapılması

- Sendikalara üye olma ve üyelikten istifa işlemlerinin kurum yöneticilerinin baskısıyla yönlendirilmesini engellemek amacıyla bu işlemlerin internet (e-Devlet) üzerinden doğrudan yapılabilmesi sağlanmalıdır.

Kadınların sendikal faaliyetleri

- Sendikaların kadın kolları kurumsal bir statüye kavuşturularak söz konusu kurul üyelerinin de sendikal izinlerden faydalanması sağlanmalıdır.

Sendika aidatları

- Aile hekimlerinin almış oldukları tahlil, tetkik ve kira gibi cari giderlerin eklenmesi suretiyle belirlenen sendika aidatlarının hesaplanmasında, yalnızca kayıtlı hasta başına düşen ücretlerin sendika üyelik aidatlarının belirlenmesinde dikkate alınmasının sağlanması gerekmektedir.
- Güçlü bir sendikal yapılanma oluşturmak, sendika üyeliğinin gönüllü olduğu esasına vurgu yapmak ve meslek esaslı sendika kurulmasını önlemek amacıyla 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 25'inci maddesinde değişiklik yapılmalı ve Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinde temsilci bulunduran konfederasyonlara bağlı sendikalara üye olan kamu görevlilerinin üyelik ödentilerinin kamu işverence aylığından kesilmesi sağlanmalı, bu yolla üyelik ödentisinin tahsil edilmesi konusunda 6356 sayılı Kanunla standart birliği getirilmelidir.

64. SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI ETKİN HALE GETİRİLMELİDİR

Kamu Personeli Danışma Kurulu

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

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

Kanunun ilgili maddeleri uyarınca bu toplantılarda sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatı ve kamu yönetimi uygulamalarını içeren taleplerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak son dönemde Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantıları yalnızca dilek ve temennilerin dile getirildiği adeta bir yasak savma aracı haline dönüşmüş, 2021 yılından beri ise Kanunun amir hükmüne rağmen herhangi bir toplantı yapılmamıştır.

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

Ekonomik ve Sosyal Konsey

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

2010 yılında gerçekleştirilen değişiklikle Anayasanın 166. maddesinde de Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yer verilmiş ve "Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında hükümete istişari nitelikte görüş bildirmek amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir." denilmiştir.

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

- Bu nedenle Ekonomik ve Sosyal Konsey Anayasanın ilgili hükmü gereğince işlevsel hale getirilmelidir.

AİLE YILININ GEREĞİ OLARAK AİLENİN KORUNMASI VE GÜÇLENDİRİLMESİ

2025 Aile Yılında, arzu ettiğimiz Türk aile yapısının korunması ve aile birliğinin tahkim edilmesi noktasında kamuda görev yapan kamu çalışanlarına yönelik olarak belirttiğimiz hususların hayata geçirilmesi önemlidir.

65. EVLİLİK KURUMU TEŞVİK EDİLMELİ, İLK DEFA EVLENECEK KAMU GÖREVLİLERİNE DESTEK ÖDEMESİ YAPILMALIDIR

- Aile kurumunun desteklenmesi ve evliliklerin teşvik edilmesi amacıyla ilk defa evlenecek kamu görevlilerinin ekonomik yüklerini hafifletecek uygun kredi imkânları getirilmeli, evlenecek memurlara bir defaya mahsus olarak evlenme ödeneği verilmelidir.

66. KAMU ÇALIŞANLARINA ÖDENMEKTE OLAN EŞ VE ÇOCUĞA YÖNELİK YARDIMLAR ARTIRILMALIDIR

- Kamu görevlilerine ödenmekte olan eş ve çocuk parası miktarları günün şartlarına ve ekonomik gerçeklere uygun şekilde artırılmalıdır.

67. DOĞUM SONRASI ÜCRETLİ ANALIK İZNİ VE SÜT İZİN SÜRELERİ ARTIRILMALI, DOĞUM SONRASI YARI ZAMANLI ÇALIŞMA HAKKI TÜM KAMU ÇALIŞANLARINA SAĞLANMALIDIR

- Doğum sonrası ücretli analık izni ve süt izin süreleri artırılmalıdır. Doğum yapan ya da bebek sahibi olan kamu görevlilerinin kısmi zamanlı çalışabilmesine imkân sağlamak amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun doğum yapan memurların analık izninin veya kullanması halinde doğum sonrası 2, 4 veya 6 aylık yarı zamanlı çalışma hakkının bitiminden çocuk ilkökula başlayıncaya kadar yarım gün çalışabilme hakkı getiren hüküm gereği çıkartılan yönetmelikteki sınırlama kaldırılarak tüm kamu çalışanlarının bu haktan faydalanması sağlanmalıdır.

68. DOĞUM TEŞVİK EDİLMELİ, ÜCRETSİZ DOĞUM İZNİNE AYRILAN PERSOENELE DESTEK SAĞLANMALIDIR

- Ücretsiz doğum iznine ayrılan personelin maaşının %50'si kurumca karşılanmalı, bu personelin emekli keseneklerinin tamamı izin süresince kurum tarafından ödenmelidir.

69. EVLİLİK VE DOĞUM NEDENİYLE İSTİHDAMDA ORTAYA ÇIKAN OLUMSUZLUKLAR GİDERİLMELİDİR

- İstihdamda evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılan olumsuz ayrımın önlenmesi ve etkin çalışma hakkının sağlanması için yasal düzenleme yapılmalıdır.

70. KAMUDA PERSONEL ATAMALARINDA VE YER DEĞİŞİKLİĞİNDE AİLE BİRLİĞİNİN SAĞLANMASI ÖNCELİK OLMALIDIR

- Aile birliğinin sağlanması bakımından yer değiştirme suretiyle atamalarda sözleşmelilere ilişkin kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Yer değiştirmelerde ve ilk atamalarda kamu görevlisinin ailevi durumu öncelik olmalıdır. Anne, babası bakıma muhtaç olan her memur isteği halinde anne, babasının olduğu yere tayin edilmelidir.

71. ÖZÜR DURUMUNDAN YER DEĞİŞTİRMELERİN KAPSAMI GENİŞLETİLMELİDİR

- Özür durumundan yer değiştirmelerde özrün bulunduğu yerde boş kontenjan olup olmadığına bakılmaksızın il emrine atama yapılması sağlanmalı, özür durumuna bağlı yer değiştirmeler öğrenim ömrünü de kapsamalı, bu konudaki kısıtlamalar kaldırılmalıdır. Üniversiteler bünyesinde görev alan personele de özür durumuna bağlı yer değiştirebilme imkânı sağlanmalıdır.

72. CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAYACAK TEDBİRLER ALINMALIDIR

- Kadınlara Karşı Her Türlü 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. Tüm kamu kurumlarında personele uyum (oryantasyon) eğitimlerinde zorunlu eğitim olarak cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmelidir.

73. KADINLARIN SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA DAHA FAZLA TEMSİL EDİLMESİ TEŞVİK EDİLMELİDİR

- 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 haftada en az 1 gün izin verilmesi için yasal bir düzenleme yapılmalıdır.

74. KADIN KAMU ÇALIŞANLARININ YÖNETİM KADEMELERİNDE DAHA FAZLA GÖREV ALABİLMELERİ İÇİN POZİTİF AYRIMCILIK GETİRİLMELİDİR

- Kadınların, Devletin her kademesinde, özellikle karar mekanizmaları içinde görev alması, kamu hizmetinin hazırlanması ve uygulanmasına katılması için pozitif ayrımcılık da içeren tedbirler alınmalıdır.

75. İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ÖNLENMESİ İÇİN TEDBİRLER ALINMALIDIR

- Çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı psikolojik ve fiziki tacizin önlenmesi için kurumların disiplin yönetmeliklerinde caydırıcı hükümlere yer verilmelidir. Kurumlarda PDR (psikolojik rehberlik birimi) kurulmalıdır.

76. MUHTAÇ DURUMDAKİ AİLE BİREYLERİNİN BAKIMI İÇİN TEŞVİK VE DESTEK SAĞLANMALIDIR

- Kreş (çocuklar için kreş ve yaşlılar için yaşlı bakım evleri) 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.



**TÜRK BÜRO-SEN
BÜRO, BANKACILIK VE
SİGORTACILIK HİZMET
KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK BÜRO-SEN 2026-2027 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

6 Temmuz 2025 tarihli 32948 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan sonuçlara göre TÜRK BÜRO-SEN Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolunda toplam **88766** üye ile hizmet vermektedir.

Büro, Bankacılık ve Sigortacılık hizmet koluna bağlı Bakanlık, Kurum ve Kuruluşlarında çalışma barışının devamlılığı, verimliliğin artırılması, kaliteli ve güler yüzlü hizmetin sunulabilmesi, çalışanların moral ve motivasyonunun sağlanabilmesi için Kamu Kurum ve Kuruluşları ile ilgili ilettiğimiz sorunların, bir an önce çözülmesi, çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi ve konunun toplu sözleşmeden sorumlu Bakanlıkça da takip edilmesi önem arz etmektedir.

Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda 2026 - 2027 yılları Genel ve Kurumsal Toplu Sözleşme Taleplerimiz aşağıda sunulmuştur.

MALİ HAKLAR

Konfederasyonumuz talepleri doğrultusundadır.

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

- 1.Dereceye gelen GİH ve THS çalışanı tüm memurlarımıza 3600 Ek gösterge verilmesi.
- Yardımcı hizmetler sınıfı miadını doldurmuş olup, bu sınıfın kaldırılarak bu sınıfta yer alanların öğrenim durumlarına göre GİH ve THS'ye geçirilmesi.
- 666 sayılı KHK ile çalışanların ellerinden alınan (nöbet, havuz, ikramiye gibi) hakların iade edilmesi.
- Çalışma Bakanlığı ile Kamu İşçileri Sendikaları arasında yapılan Toplu İş Sözleşmesi kapsamında 36. Maddede Ek Prim başlıklı, "Gazi, terör mağduru ve şehit yakınlarına günlük çıplak ücretinin %10'u tutarında ek prim ödenecektir." hükmüne istinaden benzer durumun kamuda istihdam edilen Gaziler, Terör Mağdurları ve Şehit Yakınlarına da aynı oranda tazminat olarak ödenmesi.
- Deprem sonrasında evi yıkılan, kullanılamaz hale gelen memurlarımıza öncelikli olarak barınma imkânının sağlanması, deprem bölgelerindeki illerde arz fazlası konutların belli bir oranının o illerde görev yapan kamu görevlilerine satılması (Yapılacak TOKİ Konutlarında öncelik verilmesi).
- Büyükşehirler başta olmak üzere, tüm illerde memurlarımıza kira yardımı yapılması.
- Kamu görevlilerinin tüm ücret ve maaş unsurlarının emekli keseneğine tabi tutulması.
- Kamu görevlilerine dini bayramlarda Bayram ikramiyesi ödenmesi
- 30/06/2021 tarihinde yürürlüğe giren 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile kaldırılan 657 sayılı DMK'nın 68. maddesi B fıkrasının eski haliyle uygulanması.

- Kamu görevlilerinin ek ödeme oranlarının artırılması ve ek ödemelerdeki adaletsizliğin giderilmesi.
- Kamuda sözleşmeli istihdamına son verilerek, istihdamın 657 sayılı DMK'nın 4/A maddesine göre kadrolu sağlanması,
- 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne geçen personelin öğrenim durumları dikkate alınarak, daha önce kazanılmış hakları olan unvanlarına yeniden atanması.
- 657 sayılı DMK'ya eklenen 696 sayılı KHK'nın 17. Maddesi ile 4/C maddesi uyarınca çalışırken 4/B statüsüne geçen personelin resen emekli olacaklarına dair hükmün kaldırılması.
- Merkez taşra uzmanları arasındaki ayrımın kaldırılması için; taşra kariyer uzmanlarının 375 S. KHK'ya bağlı 3 Sayılı cetvelde düzenlenmesi, 3 sayılı cetveldeki ücret ve tazminat göstergelerinin artırılması,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının (istisnai kadrolar hariç) tüm kadrolar için belirli aralıklarla yapılmasının zorunlu hale getirilmesi.
- Personele ödenen fazla mesailerden Gelir Vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmesi.
- Aylıklardan kesilen Gelir Vergisi'nin %15 oranında sabitlenmesi.
- 190 sayılı Genel Kadro Kanununda değişiklik yapılması; GİH ve THS'de bulunan 5. derecedeki bütün unvanların 3. Derece kadrolarla tenkis edilmesi.
- Tüm kamu çalışanlarına yoksulluk sınırının üzerinde ücret ve refah payı verilmesi.
- 5510 sayılı kanuna tabi olarak 01.10.2008 sonrası işe girenlerin emekli aylığı bağlama oranlarının yeniden tespit edilmesi ve emeklilikte oluşacak hak kayıplarının önlenmesi.
- Kurumlarda şube müdürü, müdür, müdür yardımcısı ve şef gibi idarecilik yapan tüm kadrolardaki kamu görevlilerine makam/görev tazminatı ödenmesi.
- Hizmet kolumuza bağlı kurumlarda fazla mesai yaptırılan tüm personele süre, personel ve saat sınırlaması olmaksızın yılın 12 ayı boyunca fazla mesai ücreti ödenmesi, ödenecek fazla mesai saat ücretinin ise Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda belirlenen fazla çalışma ücretinin 10 katına kadar artırılması.
- İdarelerin hukuk birimlerinde görev yapan avukatlık hizmeti sınıfı dışındaki diğer personellerin de avukatlık vekalet ücretinden faydalandırılması.
- •Döner sermaye ve muhasebe hizmetlerini yürüten saymanlık personellerine de döner sermayeden katkı payı ödenmesi,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle yapılacak sınavlarda mülakatların kaldırılması.
- Kamu çalışanlarının kadro ve unvanlar itibariyle görev tanımlarının yeniden yapılması, görev tanımlarının dışındaki işlerde çalıştırılmamaları.
- Kamu hizmetlerinin vatandaşa sağlıklı ve süratli sunulabilmesi için kurumların norm kadrolarındaki sayı kadar kurumlara yeni kadroların tahsis edilmesi.
- •Savunma Hizmetleri Sınıfının ihdas edilmesi (MSB ve bağlı Kuvvet Komutanlıkları, Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik)
- Yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliğine tabi olması,

- Mali hizmetler uzmanları, 657 sayılı Kanunun 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.
- Görevdeyken eşi çalışmayan kamu çalışanına ödenen aile yardımı ödeneğinin, emekli olması halinde de ödenmeye devam edilmesi.
- Kıdem aylığına emsal teşkil eden 25 yıl uygulamasının (500 puan sınırının) kaldırılarak, çalışılan yıl üzerinden hesaplanması.
- Kamuda vekalet uygulaması yerine asaleten atama yapılması, zorunlu hallerde yapılan vekâleten atamalarda liyakat ve kariyer ilkelerine uyulması.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında genel idari hizmetler sınıfında çalışan ve talep eden tüm memurlara sınavsız olarak Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosu verilmesi.
- 2182 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 458 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 5289 Sayılı Kanun ve 3. Dönem Toplu Sözleşme 28. Maddesine göre 1 derece uygulamasından faydalanamayan tüm personele bu uygulamanın verilerek sürekli hale getirilmesi, ayrıca sözleşmeli iken kadroya geçen tüm personellere 1 derece verilmesi.
- Kamu çalışanlarının mevcut yıllık izinlerinin iş günü olarak düzenlenmesi.
- Denetim, yoklama, icra, nöbetçi memur ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek, harcırah ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.
- Çalışanlara (şube müdürü, müdür, müdür yardımcısı, şef, V.H.K.İ, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, veznedar, vb.) ödenen özel hizmet tazminat oranlarında uygulama birliği sağlanması, iş gücü, iş riski ve mali sorumluluk tazminat oranlarının artırılması.
- Kamu çalışanlarının (devredilen), Sosyal Sigortalar ve BAĞ-KUR Kanunlarına tabi çalışılan hizmet sürelerinin derece ve kademe aylıklarında değerlendirilmesi.
- 657 Sayılı Kanun’un 105 inci Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
- 2489 Sayılı Kefalet Kanunu’nda yapılan kesintilerin günün şartlarına göre nemalandırılarak, görevin sona ermesini müteakip 1 yıl içerisinde defaten hak sahiplerine ödenmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 152. Maddesindeki “... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelere isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir” ibaresindeki 7 günlük süre sınırının en az 10 güne çıkartılması yükseltilmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 72. Maddesi gereğince mecburi olarak kalkınmada 1.derecede öncelikli yörelere görevlendirilen personele iki yılda bir kademe verilmektedir. Mecburi görevlendirmeye tabi olmayan eşin de bu yörede çalışması halinde bu haktan faydalandırılması.
- 657 Sayılı DMK’nın 102. Maddesi gereğince verilen yol izinlerinin tüm personele verilmesi.
- Personelin görev tanımlarının tam ve anlaşılır bir şekilde yapılarak, tanımlanmış görev dışında çalıştırılmasının engellenmesi için Mevzuattaki “Görevi dışında amirin vereceği diğer işler” ibaresinin

- “amirin görevi ile ilgili vereceği diğer işler” şeklinde değiştirilmesi.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 125. Maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmesi.
 - Kurumların çalışanlara ilişkin oluşturduğu komisyonlarda (Maaş Promosyonu, Etik, Lojman, Servis vb.) yetkili sendika temsilcisinin de bulundurulması yönünde düzenleme yapılması.
 - Hizmetin gereği olarak görevlendirilen personele verilen toplu taşıma kartlarının, belediyeler ve Ulaştırma Bakanlığı’nın hizmet verdiği raylı sistem, deniz ulaşım araçları dâhil tüm toplu taşıma araçlarında geçerli olması için gerekli çalışmanın yapılması.
 - Şef kadrosunda görev yapanlara verilen özel hizmet tazminat oranlarının tüm kurumlarda arttırılarak eşitlenmesi.
 - Taşınır Kayıt Kontrol Yetkililerine ödenen mali sorumluluk tazminatının artırılması.
 - 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 21. Maddesi ile hüküm altına alınan avukatlık vekâlet ücretinin 659 sayılı KHK’nın 14. Maddesinin 2. Fıkrasının (B) bendinde öngörülen “20.000” gösterge rakamının “40.000” olarak uygulanması ve dağıtım dışı artan miktarın genel bütçeye aktarılmayarak, avukatlara ödenmesi.
 - Kamuda çalışan avukatlara, adli yıla hazırlık ödeneği ile makam tazminatı verilmesi, ayrıca ek ödeme oranlarında artış yapılması.
 - Kamu Avukatlarına 2802 sayılı kanunun 106. Madde 6. Fıkrasında hakimler ve savcılar için ön görülen ek tazminat hükümlerinin, kamuda çalışan avukatlar için de uygulanması.
 - Kamu Mühendisleri ile emsali kadrolarda istihdam edilen kamu görevlileri arasındaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi, açılan makasın kapatılması için görev, yetki ve sorumluktan kaynaklanan tüm ücret kalemlerinin günün şartlarına göre değerlendirilerek, kamu mühendislerinin özlük haklarının yeniden düzenlenerek, ek göstergelerinin
 - 5.400 olarak uygulanması.
 - Kurum tabipliklerinde görev yapan kapsam dışı diğer sağlık personelinin özlük haklarının, Sağlık Bakanlığı kadrosunda görev yapan personelle eşitlenmesi.
 - Kamu görevlilerine giyim, kira, evlenme, ulaşım, doğum, ölüm ve eğitim yardımının kamuda görev yapan işçilere verildiği şekilde ödenmesi.
 - Yiyecek yardımı yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek yemek hizmetinden faydalanamayan kamu çalışanlarına yemek ücretinin günümüz ekonomik şartlarına göre nakdi olarak ödenmesi.
 - Kamu Kurum ve Kuruluşlarında yaşanan lojman, kreş, vb. sorunların çözüme kavuşturulması, bu hizmetlerin verilmesinde uygulama birliği sağlanması, sıra tahsisli lojman sayısının arttırılması ayrıca bu hizmetlerin verilemediği yerlerde bedellerinin çalışanlara ödenmesi.
 - 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 24. Maddesi 2. fıkrasında karar altına alınan “Kamu kurum ve kuruluşlarının taşra birimlerinde var olan servis hizmetlerinden, kamu görevlileri de aynı şekilde faydalandırılır.” Madde hükmünün uygulanabilirliğinin olmaması sebebiyle, net bir şekilde açıklığa kavuşturularak servis hizmeti verilmeyen kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatlarına servis hizmeti sağlanması.
 - Çocukları lise ve üniversitede okuyan kamu çalışanlarına eğitim desteği sağlanması.

- Kamu çalışanları yoğun iş temposu ve yaşam koşullarından dolayı psikolojik olarak sıkıntılar yaşamaktadır. Kamuda verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına bütün kurum tabipliklerinde psikolojik destek verecek uzmanlar görevlendirilmesi.
- Tüm kamu hizmet araçlarının KASKO kapsamına alınması.
- Kurumsal kapasiteyi geliştirecek, mesleki bilgi ve beceriyi arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve bu eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
- Kurumların eğitim ve sosyal tesislerinden tüm personelin, herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın yararlandırılması.
- Çalışanlarla ilgili şikâyet dilekçeleri üzerine yapılan işlemlerde 3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanuna titizlikle uyulması.
- Personele verilen giyim yardımlarının bedelinin ve kalitesinin günün ekonomik şartlarına göre yeniden belirlenmesi ve ihale komisyonlarında yetkili Sendika temsilcisinin bulundurulması.
- Kamuda 4/D statünde istihdam edilen personellerin, statü hukuku gereğince 4/A ve 4/B kapsamında istihdam edilen personellere amir olarak atanmasının önüne geçilmesi.
- Koruma ve Güvenlik Görevlilerine, Koruma Amirliği ve Koruma Şeflik kadrosunun verilmesi.
- Silahla çalışan Koruma ve Güvenlik Memurlarına, silah taşıma ruhsatı ve risk tazminatı verilmesi.
- Bayramlarda görev yapan Koruma ve Güvenlik Memurlarına mesai ücreti verilmesi.
- 5188 sayılı kanunda belirtilen güvenlik görevlilerinin üniformalarında yazan özel güvenlik ibaresinin, kamuda çalışan güvenlik görevlileri için "koruma ve güvenlik" olarak yeniden düzenlenmesi.
- Güvenlik amacına yönelik hizmet binalarında kurulan kamera izleme sisteminin, Başbakanlığın 2010/2 No'lu Genelgesinde belirtildiği gibi çalışma ortamlarını kapsama alanına almaması için gerekli hassasiyetin gösterilmesi.
- Çalışma ortamı ve fiziki mekânların engelli personelin rahat çalışabileceği standartlara uygun hale getirilmesi.
- Engelliler için lojman tahsisinde pozitif ayrımcılık yapılması.
- Engellilerin servis imkânından rahatça yararlanabilmesi için servis araçlarında gerekli düzenlemelerin yapılması.
- Ağır engelli çocuk doğumunda memur annenin ücretsiz izne ayrılması halinde doğum borçlanmasının devlet tarafından karşılanması.
- Doğum izni süresinin doğum öncesinde 16 hafta, doğum sonrasında ise 16 hafta olarak düzenlenmesi.
- Spor müsabakalarına sporcu olarak katılmak isteyen engelli personel için prosedürlerin asgariye indirilmesi ve teşvik edilmesi.
- 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortasıyla getirilen tedavi giderleri katılım payının kaldırılması.
- 18 yaşını dolduran çocukların öğrenimlerine devam edememeleri durumunda ödemek zorunda kaldıkları Genel Sağlık Sigortası Primi uygulamasına son verilmesi, tedavi yardımından faydalanmadaki yaş sınırının yükseltilmesi.
- Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması, kamu kurum ve kuruluşlarında mobbinge dair

kurulların oluşturulması ve oluşturulan kurullarda sendika temsilcisinin bulundurulması.

- Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması.
- Mobbing, tehdit ve keyfi uygulamalara karşı önleyici ve denetleyici mevzuat düzenlemelerinin yapılması,

*Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar ile İlgili Genel Talepler haricinde, kurumsal taleplerimiz ayrıca aşağıdadır.

HİZMET KOLUMUZDAKİ KURUMLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

ADALET BAKANLIĞI HÂKİMLER VE SAVCILAR KURULU DANIŞTAY YARGITAY SAYIŞTAY

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak Adalet personeli için Adalet Hizmetleri Sınıfının oluşturulması. Ayrıca Yargı Strateji Belgesine konulan; Adalet Hizmetleri Sınıfı ve Uzman Kâtiplik ile ilgili bir an evvel yasal düzenlemelerin yapılması,
- Adalet çalışanlarının özlük hakları, ek gösterge, fiili hizmet zammı gibi taleplerinin Yargı Reformu Strateji Belgesine" eklenmesi.
- Adli Yıl açılışında çalışanlara ikramiye ödenmesi.
- Hâkim ve Cumhuriyet Savcısı dışındaki diğer personelin 4483 Sayılı Kanun Hükümlerine tabi tutulması.
- Adalet Hizmetleri Tazminatının %30 oranında artırılması.
- Adalet çalışanlarının 666 sayılı KHK ile ellerinden alınan (havuz, nöbet ve fazla mesai) haklarının iade edilmesi.
- Nöbet ücretlerinin artırılması ve ödemelerin düzenli yapılması.
- Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile yüksek yargı organlarının tüm personeline, Hâkim ve Savcılarda olduğu gibi brüt maaşlarının %10'u tutarında yargı ödeneği ödenmesi.
- Adli Emanet Memurluğu kadrolarında çalışanların mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi, personele koruyucu gıda ve kıyafet takviyesinin yapılması.
- Adalet Bakanlığı Merkez teşkilatı, HSK, Adalet Akademisi çalışanlarına da taşra teşkilatında çalışan personele ödenen Adalet Hizmetleri Tazminatının aynı oranda ödenmesi. Tüm yargı çalışanlarının adalet hizmetleri tazminatından yararlandırılması
- Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında personel müdürlükleri ihdas edilerek personelin özlük, nakil, izin, vb. işlemlerin bu müdürlüklerce yürütülmesinin sağlanması.
- Anayasa Mahkemesinin kuruluş kanununda belirtilen ve Anayasa Mahkemesi üyeleri ve idari personelinin faydalandığı ek ödemenin, Yargıtay, Sayıştay ve Danıştay'da görev yapan idari personele de

ödenmesinin sağlanması.

- Hâkim ve C. Savcılarına verildiği ancak kurumda çalışan diğer personellere verilmediği, söz konusu ek ödemenin Yargıtay, Sayıştay ve Danıştay'da görev yapan personele de ödenmesi için kanuni düzenlemenin yapılması.
- Adalet Komisyonlarında personeli ilgilendiren toplantılara sendika temsilcilerinin katılımının sağlanması.
- Nöbet tutan memurların, görevlerini gereği gibi yapabilmesi için Nöbetçi Memurların Görev ve Sorumlulukları ile Çalışma Şekillerini Gösterir Yönetmelik'in 14. maddesinde belirlenen çalışma şartlarının temin edilmesi.
- Teknik ofiste görevlendirilen personele durumlarına uygun bilgisayar işletmeni kadrolarının verilmesi.
- Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatına uzman katip yardımcısı ve uzman katip kadrolarının ihdas edilmesi,
- Adliyelerde kamu hizmeti gereği muhatap olunan kitlelerin özellikleri göz önüne alındığında ruh ve beden sağlığı açısından olumsuz etkilenmektedir. Bu nedenle adalet çalışanları için fiili hizmet zammı getirilmesi ayrıca personele kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimler ile psikolojik destek verilmesi.
- Adalet Bakanlığı ve bağlı kuruluşlardaki (Ceza ve Tevkif evleri Genel Müdürlüğü, Denetimli Serbestlik vb.) 4688 Sayılı Kanun'a göre sendika üyesi olamayacakların önündeki engellerin kaldırılması. Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü kadrolarında yer alan personele sendikal hakların tanınması
- İcra Müdür ve Müdür Yardımcılığı kadrolarının tamamen Görevde Yükselme Sınavı ile karşılanması, müracaat şartları arasında yaş sınırının kaldırılması, Adalet Meslek Yüksek Okulu ve Hukuk Fakültesi mezunları dışındaki diğer öğrenim alanlarından mezun olan personele de bu sınavlara girme hakkı verilmesi.
- •İcra Katipliği kadrolarının artırılması,
- Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
- Ulaşım ödeneğinin tüm çalışanlara ödenmesi.
- Adalet Bakanlığı'nda fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Koruma ve güvenlik görevlilerinin, görevleri sırasında silahlarını taşımalarının sağlanması.
- Belirli bir nüfus veya adliye çalışan sayısını aşan her adliyeye İdari İşler Müdürlüğü kadrosu ihdas edilmesi.
- İcra katiplerinin havuz tayinlerine başvurabilmelerinin sağlanması. İcra katiplerine havuz tayin hakkı tanınması
- Hakim ve savcılarda olduğu gibi, icra müdürlüklerinde çalışan personele almış oldukları kararlara karşın açılacak olan davalarda rücu yasağında uygulama birliği sağlanması.

- İcra Müdürlüklerinde fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Mübaşir ve emanet memurlarına 3. Derece kadronun ihdas edilmesi.
- Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğünde yapılacak olan Görevde Yükselme Sınavlarında öğretmen kadrosunun açılması.
- Engelli çocuğu olan (engel durumu %70 ve üzeri) memurların çocuk yardımı ücretinin artırılması, çalışan anne veya babanın esnek mesaisi olması.
- Engelli memurlara giriş ve çıkışta kolaylık sağlanması.
- Sağlık hizmetleri sınıfı ve teknik hizmetler sınıfında bulunanlara ödenen özel hizmet tazminatının, adalet hizmetleri tazminatları ile eşitlenmesi.
- Mağdur Hakları Daire Başkanlığı bünyesinde görev alan uzmanlar için “Adli Destek Görevlisi” adı altında kadro tahsisi ve başka bakanlıklarda karşılığı olmayan bu kadroya özgü özlük haklarının ayrıca iyileştirilmesi.
- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun 33/2 maddesine göre “Mahkemelere görevlendirilen ve ya bu kanun kapsamındaki tedbirleri uygulayan sosyal çalışma görevlilerine almakta oldukları aylıkların brüt tutarının %50’si oranında ödenek verilir” maddesinde %50’nin %100 olarak düzenlenmesi.
- Adalet Bakanlığında (Adliyelerde) Yazı İşleri Müdürlerinin yaptıkları iş ve işlemler gereğince, hem Hakim-Savcı hem de İcra Müdürleri gibi ve dahi aynı görevleri icra ettikleri göz önünde bulundurularak, 6136 sayılı kanunun ilgili yönetmeliğinde Yazı İşleri Müdürlerine vergiden muaf (harçsız) silah taşıma ruhsatı verilmesi hususunda düzenleme yapılması.
- •Özellikle büyükşehirlerde Hakim ve Savcı dışındaki personele tahsis edilen lojman sayısının artırılması
- •Servis imkanından bütün adliye çalışanlarının faydalandırılması,
- •İnfaz koruma memurlarının Genel İdare Hizmetler Sınıfı yerine ihdas edilecek Güvenlik Hizmetleri sınıfında yer alması,
- •İnfaz koruma memurlarına yönelik işlenen suçlarda cezaların artırılması ve caydırıcılığın sağlanması,
- •Görevin getirdiği riskler göz önüne alınarak, infaz koruma memurluğunun özlük haklarının ve itibarının iyileştirilmesi
- •Adli yılın başladığı haftanın “Yargı Çalışanları Haftası” olarak ilan edilmesi ve kutlanması
- •Adli destek ve mağdur hizmetlerini yerine getiren personele, kamudaki emsal unvanlara tanınan özlük haklarının, çalışma şartları ve ekipmanlarının iyileştirilmesi
- •Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan fazla mesai yapan tüm personele yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücreti karşılığının verilmesi
- •GİH’te bulunan mübaşirlerin de yazı işleri müdürlük sınavına girmelerinin önünün açılması,

YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI

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

- 7062 sayılı kanunun 10. Maddesi 9. Fıkrasındaki geçici görevlendirmeyi düzenleyen kısmın yürürlükten kaldırılması,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı yönetmeliğinde “Açıktan Atama” uygulamasının kaldırılarak, tüm atamalarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı ile ilgili kadrolara kurum içinden atamaların yapılması,
- Seçim dönemlerinde çalışan YSK personelinin yapmış olduğu fazla mesailerinin karşılığının eksiksiz olarak ödenmesi.
- Seçim Müdürlüklerine uygulanan zorunlu rotasyonun kaldırılması,
- Seçim Müdürlüğü binalarının fiziki koşullarının iyileştirilmesi,

ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞI

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

- Anayasa Mahkemesi üyelerinin yararlandığı sağlık haklarından, kurumda görev yapan diğer personelin de yararlandırılması.
- Anayasa Mahkemesi Başkanlığında ihdas edilen uzmanlık kadrolarında çalışanların maaşlarının iyileştirilmesi.

TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI

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

- Görevde Yükselme Sınavlarının ivedilikle yapılması.
- Kurumun şehir merkezine uzak olması nedeniyle yaşanan ulaşım ve kreş sorununun bir an evvel giderilmesi.
- Gece çalışan memurlara yaptıkları görev karşılığı olan ücretin ödenmesi.

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

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

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
- Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye gelir uzmanlarının da dâhil edilerek, Gelir Uzmanlarının 657 sayılı DMK 152/ğ fıkrası kapsamına alınması, bu vesile ile özlük haklarının 375 S. KHK'ya bağlı III sayılı cetvelde düzenlenmesi ve

merkez taşra ayırımına son verilmesi.

- Denetim, yoklama, icra, tahsildarlık ve güvenlik görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.
- Gelir İdaresi Başkanlığı merkez personeline sunulan servis hizmetinin taşra teşkilatı çalışanlarına da verilmesi.
- Gelir Uzmanlarına ve Müdür Yardımcılarına, belirlenecek kriterlere göre vergi inceleme yetkisi verilmesi.
- Çalışanlara Vergi Haftasında ikramiye ödenmesi.
- 666 Sayılı KHK ile 375 sayılı KHK'ya eklenen Ek 13. Madde gereğince fazla çalışmaya getirilen sınırlamaların (6 ay, 50 saat) kaldırılarak, yılın 12 ayı boyunca (süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan) fazla çalışmasının karşılığının verilmesi.
- •Koruma ve Güvenlik Görevlileri ile Şoförlerin VHKİ kadrolarına geçiş imkânı tanıyan yönetmelikteki Hizmet süresinin Hazine ve Maliye Bakanlığı ile uygulama birliği sağlanması,

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlaven;

- İçişleri Bakanlığı taşra teşkilatına İçişleri Uzman ve Uzman Yardımcılığı kadroları ihdas edilmesi
- İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra personelinin özel hizmet tazminatının %50 oranında artırılarak ödenmesi. • İçişleri Bakanlığı Merkez ve Taşra personeline Vilayet Hizmetleri Tazminatı adı altında ilave ek ödemenin verilmesi,
- Bakanlık bünyesinde Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı ile Eğitim Uzmanı ve Uzman kadrosunda olan personelin özel hizmet tazminatının 50 puan artırılması.
- Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerinin karşılanması için boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
- Bakanlık Merkez ve Taşra teşkilatlarında yaptıkları iş itibarıyla ihtiyaca göre teknik müdürlük kadrosu ihdas edilmesi.
- Bakanlık Merkez ve Valiliklerde (YİKOB) denetim, kontrol ve takip görevini yapan teknik personellere giyim yardımı verilmesi.
- Özel İdare ve Belediyelerde çalışan personele ödenen sosyal denge tazminatının, Valiliklere bağlı Yatırım İzleme ve Koordinasyon Başkanlığı personeline de (YİKOB) ödenmesi için düzenleme yapılması.
- Genel ve yerel seçimlerde Seçim Koordinasyon Kurullarında görevlendirilen Bakanlık Merkez ve Taşra personeline, Yüksek Seçim Kurulu tarafından görevlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın, Bakanlık merkez ve taşra personeline de görev süreci boyunca ödenmesi.

- İçişleri Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan fazla mesai yapan tüm personele yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücreti karşılığının verilmesi,
- Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilen dernek denetleme ücretlerinin ödenmesi için çalışma yapılması,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının 2 yılda bir düzenli olarak yapılması

JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI ve SAHİL GÜVENLİK KOMUTANLIĞI

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

- Görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılarak; Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde A Sınıfı kadroların ihdas edilmesi, özellikle hâlihazırda çalışan personele kariyer fırsatı verilmesi kapsamında söz konusu kadrolara Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı ile kurum içi atamaların yapılması. Yine aynı sınav kapsamında kurum içi müdür kadrolarının da belirlenerek mevcut personelin atamasının yapılması.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 40'ıncı maddesi kapsamında düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması maksadıyla ilgili kanuna Jandarma Genel Komutanlığında ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının da eklenerek bu kurumlarda görevli Devlet Memurlarının Fiili Hizmet Süresi Zammından faydalanmasının sağlanması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanunun kapsamı dışına alınarak uygulamadaki sorunların giderilmesi. Söz konusu Devlet Memurları ile ilgili Disiplin İşlemlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde yürütülmesi.
- 08/05/2020 tarihinde imzalanan 2500 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Subay, Astsubay, Uzman Erbaşlara verilen Şehir içi ücretsiz seyahat kartlarından bahse konu kurumlarda görevli Devlet Memurlarının da faydalanabilmesi maksadıyla gerekli düzenlemelerin yapılarak 4736 Sayılı Kanunun mezkur maddesine "Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurları" ibaresinin eklenmesi. Bahse konu düzenlemenin Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli Devlet Memurlarını da kapsayacak tedbirlerin alınması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında yapılan Disiplin işlemlerinde Disiplin Kurullarının teşkil edildiği ancak Disiplin Kurulunda yapılan toplantılara Sendika Temsilcilerinin davet edilmediği yapılan itirazların personelin amirleri tarafından onaylandığı veya reddedildiği görülmektedir. Kurumların kendi bünyelerinde teşkil ettirdikleri Disiplin Kurullarında Sendika Temsilcilerinin mutlak surette yer almaları sağlanması.

- Lojmandan yararlanma oranlarının Devlet Memurları lehine artırılması sağlanmalı, Tahsis edilen Lojmanların bina içerisindeki konumları noktasında birlik sağlanmalıdır. Bu maksatla Devlet Memurlarına verilen lojman sayılarının artırılması sağlanmalıdır. Özellikle Sahil Güvenlik Komutanlığı Konut Yönergesi 23.maddesinin 2.bendinde yer alan “şartlı tahsis yaparken, öncelikle Astsubaylara, sonrasında Devlet Memuru ve Uzman Erbaşlar aynı grupta yer alacak şekilde guruplar içinde puan sırasına göre tahsis yapılır” şeklinde belirtilmiştir. Bu maddeye istinaden önceki dönemlerde lojmandan istifade etmesine rağmen özellikle Astsubay personelin lojmandan çıkmadan tekrar başvurduğu ve yeniden kendisine lojman tahsis edildiği görülmektedir. Bu maddenin iptal edilerek uygulamanın hakkaniyetli bir şekilde yapılması için konut tahsisinde eşitliğin sağlanması.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Subay, Astsubay ve Uzman Erbaşlara verilen Asayiş Hizmetleri Tazminatının söz konusu kurumlarda çalışan Devlet Memurlarına da verilmesi.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarının görev tanımlarının net olarak yapılması ve bu kapsamda ilgili personele kadrosu dışında bir görev verilmesinin önüne geçilmesi.
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına, emsal kurumlarda aynı işi yapan Devlet Memurlarının (Çevre ve Şehircilik Bakanlığı vb.) aldıkları giyim yardımı kadar giyim yardımının yapılacak bir çalışma ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına da verilmesi,
- Orduevi ve sosyal tesisler gibi mahallerden Devlet Memurlarının da faydalanmalarının sağlanması,
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında, yapılacak yurtdışı geçici görevlendirmelerde Devlet Memurları Kadrolarının oranının artırılması,
- Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması,
- Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli Devlet Memurlarına talepleri halinde silah ruhsatlarının askeri personel için uygulanan çerçevede verilmesi,
- Servis hizmetinden faydalanma hususunda yaşanan aksaklıkların giderilmesi,
- Devlet Memurlarına Yurt İçi Öğrenim İzni Verilmesi Sahil Güvenlik Komutanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığında görevli Devlet Memurlarından kendi nam ve hesaplarına ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimleri alanlara Anayasanın kamu çalışanı kariyer alanında desteklenmesi ilkesi gereği kolaylık (Eğitimler için talep edilen izinler vs) gösterilmesi,

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Terör bölgelerine yapılan görevlendirmelerde emniyet personeline ödenen terör tazminatının sivil memurlara da ödenmesi.
- Sivil memurların polislerde olduğu gibi şehir içi ulaşımdan ücretsiz yararlandırılması.
- Emniyet Teşkilatında teknik ve mali konularda hizmet veren birimlerde, sivil memurların istihdam edilmesi ve bu birimlerdeki unvanlı kadrolara öncelikle sivil memurların atanması.
- Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların ve teknisyen yardımcılarının görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmaması.
- Polis memurlarının sivil memurları astı olarak değerlendirmesinin ve emir komuta zinciri içinde hareket etmeye zorlamasının önlenmesi.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 40'inci maddesi kapsamında düzenlenen Fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması maksadıyla ilgili kanuna Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görevli devlet memurlarının da eklenerek bu kurumlarda görevli devlet memurlarının fiili hizmet süresi zammından faydalanmasının sağlanması.
- Emniyet Genel Müdürlüğü görevli Devlet Memurlarının 7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Hükümleri Hakkında Kanunun kapsamı dışına alınarak uygulamadaki sorunların giderilmesi. Söz konusu Devlet Memurları ile ilgili Disiplin İşlemlerinin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde yürütülmesi.
- 08/05/2020 tarihinde imzalanan 2500 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda görevli subay, astsubay, uzman erbaşlara verilen şehir içi ücretsiz seyahat kartlarından bahse konu kurumlarda görevli devlet memurlarının da faydalanabilmesi maksadıyla gerekli düzenlemelerin yapılarak 4736 Sayılı Kanunun mezkûr maddesine "Jandarma Genel Komutanlığı ile Sahil Güvenlik Komutanlığı'nda görevli devlet memurları" ibaresinin eklenmesi. Bahse konu düzenlemenin Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli devlet memurlarını da kapsayacak tedbirlerin alınması.
- Lojmandan yararlanma oranlarının devlet memurları lehine artırılması sağlanmalı, tahsis edilen lojmanların bina içerisindeki konumları noktasında birlik sağlanmalıdır. Bu maksatla devlet memurlarına verilen lojman sayılarının oranlarının artırılması.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarında açılan kadroların sayıları artırılmalı ve A sınıfı kariyer uzmanlık kadrolarının da bu kapsama alınarak Kurum içerisinde liyakat özelliklerine haiz devlet memurlarının kariyer gelişimleri pozitif şekilde desteklenmelidir.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli komiser, polis memuru ve bekçilere verilen Emniyet Hizmetleri Tazminatı'nın söz konusu kurumlarda çalışan devlet memurlarına da verilmesi.
- Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli devlet memurlarına yaptıkları

iş göz önüne alınarak Giyecek Yardımlarının verilmesi hali hazırda alınan giyecek yardımlarının günümüz ekonomik şartları doğrultusunda yeniden revize edilmesi.

- Emniyet Genel Müdürlüğünde yapılacak yurtdışı geçici görevlendirmelerde sivil memur kadrolarının artırılması.
- Sivil memurların kurum yapısı itibarıyla emeklilikten sonra da can güvenliği riski altında olması sebebiyle görev süresince verilen silah taşıma ruhsatı uygulanmasının harçsız olarak taşıma ruhsatının emeklilikte de devam ettirilmesi.
- Emniyet hizmetleri sınıfına tabi olan memurların asli görevi olan saha görevine çekilmesi bürolarda sivil memurların daha etkin görevlendirilmesi.

NÜFUS VE VATANDAŞLIK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlavenen;

- Seçim dönemlerinde valilik, kaymakamlık ve nüfus müdürlükleri de hizmet vermektedir. Bu çalışmalarının karşılığı olarak seçimlerde görevlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın, görev süresi boyunca çalışan nüfus personeline de ödenmesi.
- Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünde merkez ve taşra personeline Nüfus Uzman Yardımcısı ve Nüfus Uzmanı kadrolarının ihdas edilmesi,
- Nüfus ve Vatandaşlık İl Müdürlerinin 375 S.KHK'ya bağlı 2 sayılı cetvelin 9 nolu sıraya alınması, kendilerine bütçe ile temsil ağırlama ödeneği tahsis edilmesi,
- İl Nüfus Müdürlüklerinde verilen hizmetler gereği pasaport, adres kayıt, vatandaşlık hizmetleri ve nüfus hizmetleri şube müdürlüklerinin oluşturulması.
- Nüfus müdürlüklerinde vatandaşla doğrudan muhatap olan personelin kamu hizmetini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için gerekli koruma ve güvenlik görevlisi kadrolarının ihdas edilmesi.
- Nüfus Müdürlüklerinde fazla mesai yapan tüm personele mesai saati sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- Pasaport, Sürücü Belgesi, Kimlik Kartı, Evlenme Cüzdanı gibi değerli kâğıt bedellerinden pay alınarak, döner sermaye oluşturulması ve personele döner sermayeden pay verilmesi.
- Millî Eğitim Bakanlığınca ve ÖSYM tarafından yapılan sınavlarda zorunlu mesai yaptırılan Nüfus personeline; görev yapan personelin tamamı için diğer sınav görevlilerine ödenen ücret kadar sınav ücreti ödenmesi.
- Nüfus Arşiv Uzmanlarının Kariyer Meslek Grubuna (A Grubu) dahil edilmesi.
- Personel istihdamında Nüfus bölümü mezunlarının istihdamına öncelik verilmesi.

GÖÇ İDARESİ BAŞKANLIĞI

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

- Personelin yaptığı fazla mesai ücretinin ödenmesi için mevzuat düzenlemesinin yapılması.
- Merkezi yerleşim yerlerine uzak konuşlandırılmış Geri Gönderme Merkezlerinde görev yapan personel için servis ve yemek hizmetlerinin verilmesi.
- İl Göç İdaresi Müdürlükleri ve Geri Gönderme Merkezleri ile Geçici Barınma Merkezlerinde yaşanan personel yetersizliğinin giderilmesi.
- Göç Hizmetleri sınıfının oluşturulması,
- Mesleki risklerin (sağlık ve güvenlik) yüksek olması nedeniyle İl Göç İdaresi Müdürlükleri ve Geri Gönderme Merkezlerinde çalışan tüm personel için yıpranma payı uygulanmasının sağlanması.
- Göç İdaresi Başkanlığı Merkez ve Taşra personeli için “Göç Hizmetleri Tazminatı” verilmesi için düzenleme yapılması.
- Avrupa Birliği Fonu ödemelerinden merkez ve taşrada çalışan tüm personellerin faydalandırılması.
- İl Göç Uzmanı ve Uzman Yardımcıları için rotasyon uygulamasının yeniden değerlendirilmesi ve becayiş hakkının getirilmesinin sağlanması,
- Göç İdaresi Başkanlığı emrinde görev yapan tüm personelin İçişleri Bakanlığına ait lojman, misafirhane ve sosyal tesislerinden yararlanmasının sağlanması.
- VHKİ ve memur statüsündeki personel için Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması, İl göç uzmanı ve merkez uzmanı kadrolarına kurum içinden bu yolla istihdam sağlanması.
- İl göç uzmanlarından şartlarını taşıyanların merkez uzmanlığına geçiş hakkı sağlanması.
- Göç İdaresi Başkanlığı emrinde görev yapan tüm personele yabancı dil eğitimi verilmesinin sağlanması.
- Göç Ataşeliği ve Göç Müşavirliğine yeterli yabancı dil puanına sahip Merkez – Taşra Uzmanlarından görevlendirme yapılmasının sağlanması.
- Yurt dışı ve ada görevlendirmelerinin tüm personel için adaletli olarak uygulanmasının sağlanması.
- Norm kadro çalışması yapılırken şube müdürü, şef kadrolarının ihdasının sağlanarak, sayılarının artırılmasının sağlanması.
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nde personel eksikliğinin giderilmesi.
- Göç İdaresi Başkanlığı Merkez ve Taşra teşkilatında çalışan personele servis hizmetinin sunulması veya ücretsiz toplu taşıma kartı verilmesi,
- Geri Gönderme Merkezleri 24 saat aktif olarak faal durumdadır. Günlük yapılan tüm işlemler sevk,deport,şahıs alımı ve bakımları gece faaliyetleriyle birlikte devam etmektedir. Bu 24 saat aktif çalışma sistemi birçok devlet kurumunda yoktur. Buna istinaden Geri Gönderme Merkezlerinde Görev yapan personelin vardayalı çalışma sistemine geçmesi,

- Göç İdaresinde görev yapan personelin çocukları için kreş hizmeti sağlanması
- Geri Göndermede çalışan personele silah ruhsatı sağlanması ve silah verilmesi,
- Göç idaresinde görev yapan ve özellikle Geri gönderme merkezlerinde çalışan personele ülkemize kaçak yollarla giren düzensiz göçmenlerden gelen farklı enfeksiyon ve hastalıklardan ötürü koruyucu malzeme ve ekipman desteği sağlanması,
- 657'ye bağlı çalışan Koruma ve Güvenlik memurlarının güvenlik sertifikası 5 yılda bir kendi imkanlarıyla yenilenmektedir. Bu yenileme ücretinin hizmet verdiği kurum tarafından karşılanması,
- Koruma Ve Güvenlik memurlarındaki 'ÖZEL GÜVENLİK' Üniformalarındaki ibarenin "Devlet Koruma ve Güvenlik Görevlisi" olarak değiştirilmesi,

112 ACİL ÇAĞRI MERKEZİ

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

- 112 Acil Çağrı Karşılama Merkezi personellerinin tamamının özel hizmet tazminatı 30 puan artırılarak ödenmesi,
- 112 Acil Çağrı Merkezinde fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- 112 Acil Çağrı Merkezi çalışanları radyasyonlu ortamda çalışmaları nedeniyle, çeşitli meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sebeple 112 çalışanlarına da yıpranma hakkı verilmesi.
- 112 Acil Çağrı Merkezlerinde çalışan personele yemek hizmetinin verilmesi, verilemeyen yerlerde bedelinin çalışanlara günümüz ekonomik şartlarına göre ödenmesi.
- Hali hazırda bulunan mevcut 112 Acil Çağrı Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin eksiklik ve belirsizliklerinin giderilmesi.
- Çağrı merkezlerinde görev yapan 7 farklı kurumda (Sağlık, Emniyet, Jandarma, Sahil Güvenlik, AFAD, İtfaiye, Orman) personellerine değişik adlar altında çeşitli ödemeler yapılmaktadır. Ancak benzer görev ve sorumlulukları olmasına rağmen 112 Acil Çağrı Karşılama Merkezi personellerinin tamamı bu haklardan faydalanamamaktadır. Tüm personelin eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda özlük haklarının iyileştirilmesi ve tazminat düzenlemelerinin yapılması, ayrıca tayin bedeli ödenmesi sağlanmalıdır.
- 112 personellerine servis hizmeti sağlanması, servis hizmetinin yapılamadığı yerlerde ise aylık toplu taşıma kartı verilmesi ya da bedelinin nakden ödenmesi.
- Personel istihdamında 112 AÇM bölümü mezunlarının istihdamına öncelik verilmesi.

- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği çerçevesinde yapılacak sınavlar ile atama yapılması ve orta kademe yönetici kadroları ihdas edilmesi (Müdür Yardımcısı, Şef gibi.)
- 112 personellerinin çalışma saatlerinin ve mola saatlerinin belirli bir standartta bağlanması,

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlâveten;

- Sosyal Güvenlik Kurumu taşra teşkilatına Sosyal Sigorta Uzmanı ve Uzman Yardımcısı kadrolarının ihdas edilmesi,
- Başta İcra Memurları ve diğer personeller olmak üzere personelin bulunduğu kadrolar göz önünde tutularak görev tanımları yapılması, yapılan tanıma uygun görevlerde çalıştırılması, kadro ve unvanları dışındaki işlerde görevlendirilmemesi.
- Hizmetlerin verimli olabilmesi, kayıt dışının önlenmesi için Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Denetmen Yardımcılarının bölge teşkilatlarının kurularak Grup başkanlıklarının oluşturulması, özel hizmet tazminatının %165, ek ödeme %180 olması,
- Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin mevzuatının yenilenmesi, teknolojik imkanların sağlanması,
- Özel hizmet tazminatı oranlarının %25 artırılmasına yönelik çalışma yapılarak, Sosyal Güvenlik Hizmetleri Tazminatının verilmesi.
- Kurum kadrolarında yer alan kapsam dışı sağlık personeli olarak ifade edilen hemşireler başta olmak üzere diğer sağlık personelinin hak kayıplarının telafi edilmesi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları bakımından özel hizmet tazminatı oranlarının %15 artırımlı ödenmesi.
- Yılda 4 kez brüt asgari ücret seviyesinde olmak üzere ikramiye ödenmesi ve normal mesai dışında fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.
- İcra memurlarına 3. Derece kadro ihdas edilmesi,
- Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışan hemşirelerin 666 sayılı KHK ile kaldırılan tavan 700 puan ücretin artırımlı olarak yeniden ödenmesi.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her 2 yılda bir düzenli olarak yapılmasının sağlanması.
- Kurumdaki personel eksiğinin giderilmesi için norm kadroların doldurulması, bunun için de en az 10000 personel alınması.
- Fatura inceleme birimlerinde görev yapan tüm personelin ek ödeme oranlarının artırılması, GİH sınıfında bulunanlara da ek ödeme tahsis edilmesi.
- Sosyal Güvenlik ve İstihdam Hizmetleri Sınıfı ihdası,

- Sosyal Güvenlik Kurumunda Doktor, Eczacı unvanlarında çalışanların kullanmış oldukları yıllık izinlerindeki (12 günden fazlası) yapılan kesintinin kaldırılması,
- Kurumun kreş sorununun bir an evvel giderilmesi,
- Atamalarda Sosyal Güvenlik Bölümü mezunlarına kontenjan ayrılması,

HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlâveten;

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
- Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye Muhasebe uzmanlarının da dâhil edilerek, Muhasebe Uzmanlarının 657 sayılı DMK 152/ğ fıkrası kapsamına alınması, bu vesile ile özlük haklarının 375 S. KHK'ya bağlı III sayılı cetvelde düzenlenmesi ve merkez taşra ayrımına son verilmesi.
- Teknisyen yardımcısı, yardımcı hizmetliler sınıfı ve diğer unvanlarda çalışan tüm personel için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması.
- Hazine ve Maliye Bakanlığında fazla mesai yapan tüm personele 6 ay 50 saat sınırının kaldırılarak; yılın 12 ayı boyunca süre, personel ve saat kısıtlaması olmadan fazla çalışma ücretinin karşılığının verilmesi.”
- Muhasebe yetkilisi sertifika eğitimine unvan gözetmeksizin şartları uyan tüm personelin katılımının sağlanması.
- Bakanlık merkez personeline sunulan servis hizmetinin taşra teşkilatı çalışanlarına da verilmesi.
- Maliye merkez personeline verilen toplu taşıma kartının defterdarlık personeline de verilmesi
- Saymanlara ödenen Özel Hizmet Tazminatı tutarı kadar Ayniyat Saymanlarına da eş değer oranda ödenmesi, ayrıca öğrenim durumları itibariyle 1. Dereceye gelen saymanlara verilen 3600 ek göstergenin ayniyat saymanlarına da verilmesi,

TİCARET BAKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlâveten;

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. maddesinde yapılacak düzenleme ile Ticaret Bakanlığı çalışanları için Ticaret/Gümrük Hizmetleri Sınıfının oluşturulması,
- Kurum çalışanlarına, belirlenecek ölçütlere göre kurum içi yükselme sınavı aracılığıyla Ticaret/Gümrük İşlemleri Uzmanlığına geçiş imkânı sağlanması,

- Farklı bakanlıkların birleşmesi sonucu meydana gelen (gümrük-dış ticaret-iç ticaret) çalışanların tabi olduğu yönetmelik, mali ve özlük haklarında yeknesaklık sağlanması,
- 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 221. maddesi kapsamında Bakanlık taşra teşkilatı personeline ödenen fazla çalışma ücretlerinin belirlendiği cetvelin yeniden düzenlenip gösterge rakamlarının artırılarak yeniden belirlenmesi ile özellikle kara hudut kapıları ile iş yoğunluğu yüksek ve stratejik öneme sahip yerlerde görev yapanlara ek 10.000 puan düzenlenmesinin hayata geçirilmesi ve personel arasında ortaya çıkan adaletsizliğin giderilmesi,
- Bakanlık merkez birimlerinde görev yapan personelin ek ödeme oranlarının artırılması, Bakanlık taşra teşkilatında uygulanan ve ek 5000 olarak tanımlanan türde bir ödemenin merkez teşkilatında görev yapan personele ödenmesi,
- Maaş ve maaş hükümlerine tabi olan Ek Ödeme/Fazla Çalışma Ücreti tutarının bordroya dahil edilmesinin ve tek bordro ile alınmasının sağlanması,
- Gümrük Kanununa göre tahsil edilen idari para cezaları ile yurtdışından gelen yolcuların beraberlerinde tespit edilen muafiyet fazlası alkol, sigara, elektronik sigara gibi ürünlerden adet başı idari para cezası uygulaması ve ithalat beyannamelerinden beyanname başı katkı payı alınması gibi uygulamalarla hem hazineye gelir oluşturulması hem de durumun ortaya çıkarılmasını sağlayan kurum personeline belli bir oranda ödeme yapılabilmesi için 4458 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde gerekli düzenlemenin yapılması,
- Devletimizin kanunlarla koyduğu mevzuatı uygulamaktan başka amacı olmayan gümrük personeline karşı yapılan saldırılarda mutlaka sert ve caydırıcı önlemler (*sağlık personeline yapılan saldırılarda alınan önlemler gibi*) alınmasının sağlanması ile fiziki şiddete ve darba maruz kalan özellikle kara hudut kapılarında görev yapan personele yönelik güvenlik sorunu hakkında gerekli tedbirlerin alınması ile soruşturma ve kovuşturma aşamasında avukat desteğinin sağlanması,
- •Dünya Gümrük Gününde Ticaret Bakanlığı çalışanlarına ikramiye ödenmesi,
- •Sık sık yapılan geçici görevlendirme uygulamasına son verilmesi,
- •Bakanlık taşra teşkilatı personeline maaş hükümlerine tabi olarak ödenen fazla çalışma ücretinin gelir vergisinden muaf tutulması,
- Döner Sermaye Bütçesinden maaş alan Tasfiye İşletme Müdürlüklerinde görev yapan personelimizin maaşını hazineden alabilmesi için gerekli çalışmanın yapılması ve döner sermayeden elde edilecek ekonomik değerlerin de Bakanlık ve personelinin ihtiyacında kullanılması,
- Personel yetersizliği ile donanım eksikliğinin giderilmesi ve çalışma alanlarındaki fiziki şartların günün şartlarına uygun hale getirilmesi,
- Taşra çalışma yönetmeliğinde, görev karmaşasının önüne geçilmesi ve personelin görevi olmayan işlerde çalıştırılmanın önüne geçilebilmesi amacıyla tüm unvanların görev tanımlarının yapılması,
- Yönetmelikte "İdari Hizmetler Grubu" içerisinde sayılan ve "Şoför" unvanında görev yapan personelin "Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni"

unvanına atanabilmesinin önünün açılması ve atanma şartlarından eğitimin durumunun lise mezunu olmasının düzenlenmesi,

- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununda Emniyet, Jandarma ve Sahil Güvenlik personeli ile birlikte 'adli kolluk' olarak sayılmış olan ve adli soruşturmalarda savcı adına görev ifa eden Gümrük Muhafaza personeline Gümrük Muhafaza Uzmanlığı unvanının tanımlanması ile diğer kolluk personelinin sahip olduğu haklardan (*güvenlik tazminatı-silah sorumluluk tazminatı-fiili hizmet zammı-yıpranma vb.*) yararlandırılması,
- Bakanlığa tanımlanan ve ilk işe başlamalarında mesleki eğitim, staj ve yeterlilik sınavına tabi tutularak başarılı olunması halinde ataması yapılan Muayene Memurluğu unvanının kariyer meslek olarak (*Gümrük Muayene Uzmanı-Gümrük Muayene Denetmeni gibi*) tanımlanması için gerekli çalışma ve düzenlemenin yapılması,
- Gümrük Kanunu 227'nci maddesi 2-a fıkrasında sayılanların staj ve sınav koşulu aranmaksızın Gümrük Müşavir Yardımcısı olabilmeleri, 2-b fıkrasında sayılanların ise staj ve sınav koşuluyla Gümrük Müşaviri olabilmeleri konusunda düzenleme yapılması,
- Bilgi Teknoloji Genel Müdürlüğünde görev yapan ve belirlenecek kriterlere uygun olan personelin Bilişim Uzmanlığına atanmasının sağlanması,
- Bakanlık yapılanmasında yaptığı görev ve işi gereği Gümrük Müdür Yardımcısı ile aynı sorumluluklara sahip olarak tanımlanan Bölge Amiri unvanındaki personelin, Gümrük Müdür Yardımcısı unvanına ait mali ve özlük haklardan faydalandırılması,
- Bakanlıkta Avukat ve Mühendis unvanı ile görev yapan personele, kariyerine, unvanına ve hizmetine uygun ücretlendirmenin yapılması,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavına lise mezunlarının da dâhil edilmesi yönünde düzenleme yapılması,
- Yer Değiştirme Yönetmeliğinde meydana gelen aksaklık ve eksikliklerin giderilmesi ile bölge illeri, bölge süresi ve uygun görülen puanların yeniden değerlendirilerek Bakanlık çalışanlarını daha memnun edecek değişikliklerin yapılması ve yönetmelikte belirlenen takvime uyulması,
- Yer Değiştirme Yönetmeliğinde zorunlu bölge olarak sayılan ve personel için dezavantajlı yerlerin, mali ve sosyal olarak cazip hale getirilmesi,
- 2023 yılı Temmuz ayında yapılan zammın katsayı üzerinden değil de ilave ek ödeme şeklinde seyyanen yapılması sonucu aylık katsayıya bağlı olarak artan ve her yıl Bütçe Kanununa ek (K) cetvelinde belirlenen Tayin Bedeli tutarının günlük yemek bedeli karşısında çok düşük kalması sebebiyle Tayin Bedeli gösterge rakamının 6000 olarak (6000xAylık Katsayı) belirlenmesi,
- Kaçakçılıkla mücadele kapsamında suç ve suçlunun hızlı tespiti ve takibi esnasında araç plakalarına ceza yazılmaması için Geçiş Üstünlüğüne Sahip Araçlar Hakkında Yönetmelik hükümlerindeki ilgili maddeye "Gümrük Muhafaza" unvanının eklenmesi,
- Kaçakçılık ve kaçak eşya hakkında bilirkişilik görevi için Adalet Bakanlığının ilgili mevzuatında sayılan kurumlar arasına Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü ibaresinin ekletilmesi ile Gümrük Muhafaza personelinin de bilirkişi olarak görevlendirilebilmesinin sağlanması,

- Zor koşullar ve zor bölgelerde görev yapan kurum personeli için moral eğitim merkezleri kurulması ile kişisel gelişim eğitimleri düzenlenmesi,
- Gümrük muhafaza amir ve memurlarının fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesi için 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40'ıncı maddesine, söz konusu personelin ilave edilmesi,
- Polis Memuru, İnfaz Koruma Memuru ve Çarşı ve Mahalle Bekçisi gibi unvanlarda görev yapan personele ödenen Özel Hizmet Tazminatı tutarlarının Bakanlıkta görev yapan silahlı personel de ödenmesi,
- 7 gün 24 saat esasına göre hizmet yürüten Gümrük Muhafaza Memurlarının illerdeki toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanmalarının sağlanması,
- X-Ray araç ve konteyner tarama sistemlerinde görevli gümrük personelinin sağlığı ve yaşam kalitesi ile moral ve motivasyonlarının korunması ve kurumlar arası uygulama birliğinin sağlanmasını teminen, anılan personelin haftada 35 saatten fazla çalıştırılmaması, yılda en az bir kez tıbbi muayenelerinin yaptırılması ve tıbbi muayene bedelinin kurumca karşılanması,
- Günümüzdeki unvan yapılanmasında Gümrük Başmemuru unvanının olmaması ve görev tanımı itibarıyla Şef unvanı ile aynı görev ve sorumluluklara tabi olduğu göz önünde bulundurularak, idari bir kadro olan Şef unvanında bulunan personelin Gümrük Müşavir Yardımcısı olabilmeleri yönünde gerekli çalışma ve düzenlemenin yapılması,
- Son zamanlarda ülkemizde gözlenen fahiş fiyat artışlarına karşı mesai mefhumu gözetmeksizin piyasa gözetim ve denetim faaliyetlerinin yürüten ve bu gözetim ve denetimleri sonucu kanuna uymayanlara kesilen cezalar ile kamu bütçesine gelir getiren kurum haline gelen Ticaret İl Müdürlüklerinde görev yapan personelimize denetim tazminatı ödemesi yapılması, tayin (yemek) bedeli ödemesi yapılması ve ilçelere denetime giden personele harcırah ödemesinin yapılması ile sürekli alanda olmaları sebebiyle giyecek ve ayakkabı yardımı yapılmasının sağlanması,
- Kooperatif genel kurullarına katılan bakanlık temsilcileri için uygulanan ücretlendirmenin, mesai saatleri içinde (1000) olan gösterge rakamının (1500), mesai saatleri dışında (1200) olan gösterge rakamının (2000) olarak düzenlenmesi,
- Tarım Ürünleri Lisansı Depoculuk Yönetmeliği hükümlerine göre denetim yapan personele ödenen ücretlerin artırılması ile lisanslı depoları denetleyen personelimize depolama hizmetleri bakımından tehlikeli sınıfta yer alması sebebiyle, koruyucu giyim malzemesi için giyecek yardımı verilmesi,
- Başvuru sınırı 2025 yılı için 149.000-TL olarak belirlenen, çok sayıda uyuşmazlığı sonuca bağlayarak Tüketici Mahkemelerinin yükünü önemli ölçüde azaltan Tüketici Hakem Heyetinde görev yapan Bakanlık çalışanlarının özlük haklarında yeni düzenlemeler yapılması ile yetersiz olan personel sayısının giderilmesi,
- Tüketici Hakem Heyeti Raportörleri için belirlenecek ölçütlere ve yeterlilik sınavına tabi tutulup yeni unvanlar belirlenerek (Uzman Raportör, Başraportör vb.) kendilerini geliştirmeleri sağlanmalı ve ücretlerinde

iyileştirmeler yapılması,

- Tüketici Hakem Heyeti Raportörlerinin Anonim Şirket, Kooperatif ve Esnaf Oda Genel kurullarına Bakanlık Temsilcisi olarak görev alabilmeleri için gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılması,
- Serbest Bölge Müdürlüklerinde yürütülen işlemlerin gümrük işlemleri dışında değerlendirilemeyeceği göz önünde bulundurularak, ilgili müdürlüklerde görevli personele ek ödeme yerine fazla çalışma ücreti ödenmesi,
- Tasfiye İşletme Müdürlüklerinde fiilen görev yapan personele satış ve tasfiye gelirlerinden ödeme yapılabilmesinin sağlanması,
- Memur, Ambar Memuru, Veznedar, Satış Memuru ve İcra Memuru gibi unvanlarda çalışanlardan belirli yılı tamamlayanlara Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni unvanının verilebilmesinin sağlanması ya da sayılan unvandaki personelin 3. Kadro derecesine kadar inebilmesinin önü açılarak yeşil pasaport alabilmelerinin sağlanması,
- Ambar Memurlarına, sorumlu oldukları ambarda zimmetli eşyalarının belirli miktarın üzerine çıkması durumunda döner sermaye gelirinden “ek zimmet ücreti” ödenebilmesinin sağlanması,
- Personelin kurumsal aidiyet ile motivasyon ve iş verimliğinin artırılabilmesi için, Bakanlık merkez ve Bölge Müdürlüğümüzün olduğu yerlerde kuruma ait kreş yapılması, şehir merkezinden uzak olmak zorunda olan kara hudut gümrük kapılarının sosyal yönden günün şartlarına ve imkanlarına göre düzenlenmesi ve geliştirilmesi ile yetersiz ve günün ihtiyaçlarını karşılamayan lojman ihtiyacının karşılanması,
- Yer değiştirme yönetmeliğinde 2023 yılında stratejik kurumlar arasına alınan gümrük personelinin diğer stratejik olarak belirlenen kurumlardaki personel gibi maddi, manevi ve özlük haklarına kavuşturulması,
- Özellikle kara hudut kapılarında servis ve yemek konusunda bazı şartların esnetilerek zor şartlarda görev yapan gümrük personelinin yaşam şartlarının kolaylaştırılması için çalışma yapılması ya da yemek sağlanamaması halinde günlük yemek ücretlerinin nakdi olarak personele ödenmesi ya da yemek hizmeti sağlanamayan personelimize tayin bedelinin unvan gözetilmeksizin ödenmesinin sağlanması.
- Gümrük personeline dağıtımı yapılan üniforma kalitelerinin mutlaka mevsim şartlarına uygunluğunun sağlanması, kalite konusunda gereken hassasiyetin gösterilmesi ile kışlık olarak dağıtılan kaban, içlik ve bot türü giyeceğin aynı sahada görev yapan tüm unvanlardaki personele de dağıtılması,
- Yer değiştirme suretiyle atamaya tabi geçen sürenin hesabında esas alınan 30 Ekim gününün çalışma gününe katılıp hizmet süresinden sayılarak eksik olduğu kabul edilen 1 gün yüzünden (*görev başlanılan günün de hesaba katılması*) personel mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması,
- Görevleri gereği gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiplerine ödenmesi, para ve parayla ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm malî işlemlerin kayıtlarının yapılması ile fiilen uğraşan personelin mali sorumluluk zammı oranlarının arttırılması,

- Avukat, istatistikçi, kimyager, eğitim uzmanı, mühendis, tekniker gibi unvanlara yapılan açıktan atamalarda kurum personeline kontenjan ayrılması,
- Bakanlık Merkez birimlerinde görev yapan İdari ve Teknik personelin de yurtdışı Ticaret Müşavirliklerinde görevlendirilmesi,
- Tasfiye İşletme Müdürlüklerinde görev yapan personele (5607 sayılı Kanuna konu adli davası devam eden eşyalar hariç olmak üzere) posta, kargo, gümrüğe terk, yolcu muafiyeti fazlası eşya satışlarından elde edilen döner sermaye gelirlerinden belirlenecek orana göre (Sağlık Bakanlığı, MEB, DMO, TIGEM vb.) ödeme yapılması,
- Ambar Memurları ve Ambar Sorumluları, kamuya ait eşyayı fiziken koruyup sevk ederek yüksek düzeyde adli, mali ve fiziki risk üstlenmekte olup, Yan Ödeme Kararnamesinde iş güclüğü ve iş riski puanlarının yapılan işin zorluk derecesinin göz önünde bulundurularak (Adliye Emanet Memurları) artırılması,

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI KREDİ VE YURTLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Gençlik ve Spor İlçe Müdürlüğü dâhil olmak üzere bu kadrolara yapılacak atamalarda gerekli bilgi birikimi, liyakat ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim Kurum personeline öncelik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsamında yapılması.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarına takım sporlarında ödenen ücretin müsabaka başına ödenmesi, ferdi sporlardaki ödenen ücretin arttırılması.
- Spor müsabakaları, milli bayram ve özel günlerde stat ve kapalı salonlarda görevlendirilen çalışanlara, çalışmalarının karşılığının %50 artırılarak ücret olarak ödenmesi.
- 638 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin geçici 13. Maddesi ile 2015 yılında Bakanlık ve bağlı kuruluşlardaki idari personelin görevlerine son verilmiş ve bu personel araştırmacı kadrosuna atanmıştır. Anayasa Mahkemesinin 02.11.2016 tarihli ve E.2015/61 sayılı iptal kararı gereğince araştırmacı kadrosuna atanan personelin hak kayıplarının giderilmesi.
- Yüzme havuzları, gübreleme vb. şekilde kimyasal maddelerle çalışan personelin zarar görmemesi için gerekli ekipman ve teçhizatın temini ile bu personelin rutin olarak sağlık kontrolünden geçirilmeleri.
- Maç ve saha görevlendirmelerinin belirli kritere bağlanması ve adil olmasının sağlanması.
- Antrenörlerin Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi kapsamında antrenörlere kıyafet yardımının nakdi olarak yapılması.
- Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin yükseköğrenim gören çocuklarının yurt hizmetlerinden indirimli faydalandırılması ve kuruma bağlı yurtlarda kontenjan ayrılması.

- Gençlik ve Spor Bakanlığı personelinin kuruma ait olan kamp merkezleri, yurtlar vs. sosyal tesislerden indirimli faydalandırılması.
- Koruma ve Güvenlik Görevlisi kadrolarında görev yapan personelin eğitim durumlarına göre 3. Derece kadroya atanması ,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları tüm personel için ertelenmeksizin en az iki yılda bir yapılmalı Görevde yükselme sınavlarında sınavın personelin görev yeri dışında olması halinde sınava girecek personelin gidiş dönüş yol masrafının ve konaklama giderinin karşılanması.
- Spor Eğitim Daire Başkanlığı ve spor federasyonlarınca açılacak olan antrenör ve hakem kurslarına katılan kurum personelinin ücret alınmaması.
- Personel görevi dışında çalıştırılmamalı, mevcut kadrosu/unvanı dışında çalıştırılmamalı, geçici görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre ve çalışanın ikametgahına uygun yapılması sağlanmalı.
- Kariyer meslek olarak tanımlanan Gençlik ve Spor Uzman Yardımcılığı kadrosuna alımlarda önceliğin kurum içindeki personele verilmesi.
- Sözleşmeden kadroya geçen diyetisyen, fizyoterapist ve spor psikologlarının eğitim durumlarına uygun kadrolara geçirilerek, hak kayıplarının önlenmesi.
- Spor Akademisi, Beden Eğitimi Meslek Yüksek Okulu ve Spor Bilimleri Fakültesi mezunu olup kurumda Uzman, Spor Uzmanı ve Sportif Eğitim Uzmanı olarak çalışanların, Sportif Eğitim Uzmanı olarak kadrolarının tek çatı altında güncellenmesi.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinin güncellenmesi ve fırsat eşitliği ve liyakate dayalı bir yönetmeliğin hazırlanması.
- Genel İdari Hizmetler sınıfındaki antrenörlerin eğitim hizmetleri sınıfına alınması.
- Kurum personelinin tayin ve nakillerinde hizmet puanı sisteminin getirilerek nakil ve tayinlerde hizmet puanlarının dikkate alınması.
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında sınavına girilecek kadroların sınav öncesi görev yerlerinin açıklanması ve başvuruların buna göre alınarak mağduriyetlerin giderilmesi.
- Teknik hizmetler sınıfında çalışan mühendis, tekniker ve teknisyenlere giyim yardımı verilmesi.
- Yurt yönetim memurlarının (Kadrolu) nöbet izinleri, benzer hizmeti yürütenlerin (SHÇEK) hafta sonu resmi ve dini tatillerdeki kullandıkları izin süresi kadar izin kullanmaları (2 gün) sağlanması.
- Yurt Yönetim Memurlarına tuttuğu nöbetlerde çok düşük olan fazla çalışma ücreti yerine, nöbet ücreti adı altında ödeme kalemi sağlanması.
- Nöbet günlerinde 00:00'dan sonra yurttan kalması mecburi olan personele, bu süre içerisinde en az 1,5 kat nöbet ücreti ödenmesi veya izin gün sayısının artırılması.
- Resmi tatillerde ve hafta sonu nöbetlerinde, düzenleme sonucu alınacak nöbet ücretinin 2 katı ödenmesi veya izin sürelerinin 2 güne çıkarılması.
- Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden ol-

maktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanması ve yapılan giyim yardımı günün şartlarına uygun olmalı ve kurum tarafından kalite denetiminin yapılması.

- Yurtlarda hemşire, sağlık memuru psikolog ve sosyal çalışmacı gibi personelin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Hizmette verimliliğin üst seviyeye çıkarılması ve mevcut görev yapan personelin sıkıntılarının da azaltılabilmesi bakımından ihtiyaç hissedilen personel sayısının artırılması.
- Mevcut tesislerin öncelikle kendi personeline hizmet vermesi.
- Kurum sözleşmeli memur alımından vazgeçmelidir. Sözleşmeli çalışan yurt yönetim memurlarının çalışma koşulları, özlük ve mali hakları, kadrolu personel ile eşit seviyeye getirilmesi.
- Yurt yönetim memurlarına 3. Derece kadro ihdas edilmesi,
- Yurtlarda görev yapmakta olan personelin yurt yemekhanelerinden yararlandırılması.
- 657 s. DMM'da "Gençlik ve Spor Hizmetleri Sınıfı " ihdas edilmesi
- Yurt yönetim memurlarına 3.derece kadro verilmesi,
- Kredi ve Yurtlar Krumu Genel Müdürlüğü'nün idari ve mali özerkliğe kavuşturulması,

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlâveten;

- 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan ikramiyelerin ödenmesi.
- Atamalarda liyakatin esas alınması, kuruma kurum dışından yapılan atamaların son bulması,
- Sahada çalışan tüm personele saha tazminatı ve yıpranma payı verilmesi.
- İş ve Meslek Danışmanı kadrolarının kariyer meslek haline getirilmesi için mevzuat düzenlenmesi yapılması
- İş ve Meslek Danışmanlarının İl İstihdam Uzmanı veya İl İstihdam Uzman Yardımcısı olmalarının önünün açılması
- İş ve Meslek Danışmanları ile kurumdaki diğer çalışanlar arasında oluşan maaş farkının giderilmesi.
- Sosyal Güvenlik ve İstihdam Hizmetleri Sınıfının oluşturularak, Kurum personelinin bu sınıfa dahil edilmesi.
- İl İstihdam Uzmanlığı ve İl İstihdam Uzman Yardımcılığı kadrolarının artırılması ve açılacak sınavlara tüm çalışanlarında girebilmesinin sağlanması.
- İş ve Meslek Danışmanlarının 2 Ağustos 2013 tarihli ve 28726 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak, sözleşmeliden kadroya geçirilmesinde oluşan mali kaybın giderilmesi.

- İŞKUR Denetçiliği kadrosunun ihdas edilmesi ve bu kadroya alımlarda Kurum personeline öncelik verilmesi.
- Kurum personelleri, İş ve Meslek Danışmanlığı (İMD) sertifikasını ücretsiz olarak temin edebilmeli ve Sertifikası ile İMD olarak atanan personelin sertifika yenilenmesi istenmemeli.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının düzenli olarak 2 yılda bir yapılması
- Kurumun kreş sorununun bir an evvel giderilmesi,

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlavenen;

- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının 2 yılda bir düzenli olarak yapılması.
- İstatistikçi, matematikçi ve mühendislerin kadro karşılığı sözleşme tavanlarının yükseltilmesi.
- Teknik ve idari kadroda çalışan tüm personelin uzman olabilmesi için yasal düzenleme yapılması.
- Sürekli alanda çalışan anketörlerin kılık kıyafet yardımından faydalandırılması.
- Servis ve yemek imkânlarından merkez ve taşra ayrımı gözetmeksizin tüm personelin faydalandırılması.
- Anketör kadrosundaki personellerin Özel Hizmet Tazminatlarının yükseltilmesi.
- Ulaşım kartlarının kullanılmasında Bölge Müdürlükleri arasındaki uygulama farklılıklarının ortadan kaldırılarak, personel lehine düzenleme yapılması.
- Alanda çalışan personellerin alan tazminatından faydalandırılması.
- Bölgeye bağlı illere giden görevlilere bütçe kanununda belirlenen harcırahın en az 3 katı olarak ödenmesi.
- Kurumda yapılan birimler arası rotasyonların belirli bir düzenlemeye tabi olmaması nedeniyle bu durumun amirler tarafından personele baskı unsuru olarak kullanılması nedeniyle Kurum içi rotasyonun belirli bir sistematik ve düzen içerisinde uygulanmasının sağlanması.
- Bölge Müdürlüklerinde çalışan TÜİK uzmanları ile merkez uzmanları arasındaki maaş farklılıklarının giderilerek eşitlenmesi,
- 666 Sayılı KHK ile 2012 yılından sonra işe giren uzman, matematikçi, mühendis, istatistikçi vb. kurum içi kadrolara da sözleşme verilerek eşitsizliğin giderilmesi, sözleşme ücretinin tavanının yükseltilmesi,
- Proje personeli(Parça Başı) olarak çalışan personellerin ilave ek ödemedi de faydalandırılarak mağduriyetlerinin giderilmesi, ayrıca bu personellere kadroya geçişlerinin sağlanması için çalışmalar yapılması, Proje personeli adı altında işe alınan personelin maaşları asgari ücret düzeyindedir. Yoğun çalışma temposu içerisinde çalışan bu personellerin çalışma ve özlük haklarının düzeltilmesi,

- 4-A kadroya alınan anketör unvanına sahip personelin unvan değişikliği sınavına girebilmesinin sağlanması,
- Anketör kadrosunda 4-C kapsamında çalışmaktayken 4-B sözleşmeli personel statüsüne alınarak kadroya geçen personellere 8 yıla 1 kademe verilmesi ile ilgili yapılan yasal düzenlemeden faydalandırılmamış olup bu ve benzeri kadrolarda olanların mağduriyetlerinin giderilmesi,
- Grafiker vb. unvanların özlük haklarının iyileştirilmesi,

METEOROLOJİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Havacılık tazminatı ödemelerinin diğer kurumlarda (DHİM, SHGM) olduğu gibi düzenli şekilde ödenmesi veya bu ödemeyi etkileyen öde-me kalemlerinin (EK ödeme-döner sermayeden maaş alan personel ödemesi vb.) genel bütçeye aktarılması için yasal düzenlemeler yapılması.
- Meteoroloji Genel Müdürlüğü çalışanlarının da DHİM ve SHGM çalışanları gibi havacılık tazminatlarını üst limitten alması için çalışma yapılması.
- Dünya Meteoroloji Günü'nde tüm çalışanlara ikramiye verilmesi.
- Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında Meteoroloji Uzman ve Uzman Yardımcısı kadroları ihdas edilmesi, ihdas edilen kadroların bir bölümünün kurum içi sınavlarla karşılanması için gerekli yasal düzenlemenin yapılması.
- Çalışanların arazi tazminatı ile ilgili yaşanan mağduriyetlerinin giderilmesi ve araziye çıkan tüm personele ödenmesi.
- Döner sermaye gelirin %95 ini EUROCONTROL gelirleri oluşturmaktadır. DHİM Genel Müdürlüğü EUROCONTROL geliri hazine payı ödenmesinden muaf tutulmakta iken, Meteoroloji Genel Müdürlüğü EUROCONTROL geliri üzerinden %15 hazine payı ödemektedir. Hazine hissesinin kaldırılması ve ya %1'e düşürülmesi için düzenleme yapılması.
- Daha evvel kurumda mevcut bulunan sosyal tesislerin yeniden hizmete açılması.
- Bazı meydanlarda çalışan personelin tek başına nöbet tutmaması ile ilgili düzenleme yapılması.
- Askeri meydanlarda çalışan personelin havacılık tazminatlarının diğer personel gibi tamamının ödenmesi.
- Nöbetsistemi ile çalışan personellerin bölgelere göre izin kullanmalarındaki uygulama farklılıklarının giderilerek, uygulama birliğinin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI, GENELKURMAY BAŞKANLIĞI ve KUVVET KOMUTANLIKLARI

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

- Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan devlet memurlarının çalışma, izin, atama yargılanma vb. haklarını düzenle-yen; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanamayacak maddeler başlıklı 232'inci maddesi ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanmaya devam olunacak hükümler başlıklı 233'üncü maddesinin ve bu maddele-re atıfta bulunulan askeri mevzuatın değiştirilmesi.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Savunma ve Güvenlik Hizmetleri Sınıfı'nın ihdas edilmesi
- 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 115 ve 116. maddelerinin yeniden düzenlenerek, devlet memur ve askeri personel arasında ortaya çıkan yönetsel aksaklıkların giderilmesi.
- 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanunun 3'ncü maddesindeki "sivil personel" ibaresinin kaldırılması.
- Araziye çıkan devlet memurlarına arazi tazminatı verilmesi.
- Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde çalışan devlet memurlarının seçimlerde görev alabilmeleri yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
- Askeri işyerlerinde 24 saat esasına göre tutulan nöbetlere bir gün izin verilmekte, her 8 saate bir gün izin esası uygulanmamakta ve çalışanlara nöbet adı altında fazla mesai yaptırılmaktadır. Çalışanlara bu şekilde yaptırılan fazla çalışmanın karşılığının ödenmesi ya da fazladan çalışılan her 8 saat için bir gün izin verilmesi.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği unvanlı yeni kadroların ihdas edilmesi ya da mevcut kadrolarda değişiklik yapılarak unvanlı kadrolara sivil memurların da atanmasının sağlanması için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavının belirli aralıklarla tekrarlanması.
- Askeri işyerlerinde çalışan devlet memurların görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
- Devlet memurların kurum dışı atanma taleplerine (muvafakat talebi) yönelik uygulama birliğinin sağlanması.
- Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinin karşılanmasında yaşanan sorunların giderilmesi.
- Askeri işyerlerinde sivil kimliği ile yaşam riski altında çalışan devlet memurların güvenliğinin sağlanması bu konuda yapılacak düzenlemelerde uluslararası sözleşmelerin dikkate alınması.
- Devlet memurlarına talepleri halinde harçtan muaf taşımalı silah ruh-satı verilmesi.
- Memur ve işçi sınıfındaki personelin birlikte çalıştığı işyerlerinde mesai ve servis saatleri konusunda yaşanan sorunların giderilmesi.

- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıkları bünyesinde çalışan bütün memurların yemek hizmetinden eşit şekilde faydalandırılması, faydalanamayan personele yemek bedelinin nakden veya ticket vb. ödenmesi.
- Devlet memurlarının orduevi ve sosyal tesislerden faydalanmalarının sağlanması ve lojman tahsis oranlarının artırılması.
- Memurlara tahsis edilen misafirhanenin yönetimine sivil personel atanması.
- Askerlik şubelerinde mesai saatleri dışında, tatil ve bayramlarda sevk işlemi için devlet memurlarının zorunlu olarak göreve çağırılması uygulamasının kaldırılması.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında görevli devlet memurlarına yönelik Savunma Hizmetleri Uzmanlığı Kurum İçi Özel Sınavı açılarak anılan kadroya mevcut personelden atama yapılması
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının düzenli olarak yapılması
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarındaki mevcut personelinin Eğitim Durum Analizi ile Bakanlığın ihtiyacı olan kadrolara ilişkin Kadro İhtiyaç Analizlerinin yapılması.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarında görevli devlet memurlarına Hizmet Tazminatı verilmesi.
- 926 sayılı Kanuna tabi personele verilen yıpranma payının ve giyecek yardımının Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı kuvvet komutanlıklarının kadrolarında 657 sayılı Kanuna tabi olarak görev yapan devlet memurlarına da verilmesi eşitlik ve hakkaniyet ilkelerinin bir gereğidir.
- Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarına ait lojmanlardan farklı kanuna tabi ve statülerdeki personelin toplam sayıları dikkate alınarak belirlenecek oran üzerinden faydalandırılması.
- Tayin bedelinin güncel ekonomik koşullar dikkate alınarak ivedilikle yükseltilmesi.
- Kalkınmada öncelikli illerde görev yapan bütün devlet memurlarına 2 yıl hizmete karşılık verilen 1 derece düzenlemesinin Milli Savunma Bakanlığı'nda görevli personele de gerekli yasal düzenleme ile verilmesi Anayasanın eşitlik ilkesinin gereğidir.
- Milli Savunma Bakanlığı ve bağlı kuvvet komutanlıklarının kadrolarında görevli devlet memurlarına yönelik Savunma ve Güvenlik Hizmetleri Uzmanlığı Kurum İçi Özel Sınavı açılarak anılan kadroya mevcut personelden atama yapılması,

DEVLET MALZEME OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- 399 Sayılı KHK'ye tabi olmasına rağmen, diğer KİT çalışanlarına oranla düşük ücret alan Devlet Malzeme Ofisi personelinin ücretlerinin KİT'lerde çalışan emsal memurlar seviyesine çıkarılması için yönetim kuruluna yetki verilmesi,
- Görevde yükselme Unvan Değişikliği sınavının 2 yılda bir yapılması.
- 2012'de hizmet süreleri ve dil tazminatları dikkate alınmadan, yapılan temel ücret ayarlanması sonucunda oluşan unvanlar arasındaki ücret dengesizliğini giderecek bir düzenlemenin yapılması.
- 8 Şubat 2013 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Devlet Malzeme Ofisi Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde yapılan değişiklik doğrultusunda merkezi satın alma uzmanı kadrolarına atama şartları değiştirilerek müdür yardımcılarının merkezi satın alma uzmanı kadrolarına atamaları yapılmıştır. Uzun yıllar ofise hizmet vermiş olan tecrübe ve bilgi birikimi sahibi olan şef, uzman, memur kadrolarında görev yapan personelin de merkezi satın alma uzman yardımcısı kadrolarına atanabilmesi için yönetmelikte değişikliğin yapılması.
- Personelin yer değişikliklerinin yazılı olarak yapılması, şifahi olarak yapılan görev yeri değişikliklerine son verilmesi.

MİLLİ PİYANGO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

- Mesai saatleri dışında, resmi ve idari tatillerde, dini ve milli bayramlarda zorunlu olarak yürütülmekte olan çekiliş ve idareye özgü diğer hizmetlerde yapılan fazla çalışmadan doğan mesailer karşılığında verilen mesai izinleri yerine mesai ücreti ödenmesi, bu yolla yoğun olan iş yükünün daha da fazlalaşmasının önüne geçilmesi.
- Merkez ve taşrada bulunan hizmet binalarının fiziki ve teknolojik altyapılarının yenilenerek personelin çalışma şartlarına uygun olacak şekilde düzeltilmesi.
- Milli Piyango Genel Müdürlüğü'nün işletme hakkının devri ya da çeşitli yöntemlerle özelleştirilmesinden vazgeçilmesi.

TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANLIĞI

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

- Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak, mesleki uzmanlıklar geliştirilmesi ve

görevde yükselme sınavı açılması.

- Hizmet içi eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
- 656 Sayılı KHK ile TİKA'da Görevde Yükselme Sınavı ile atama yapılacak unvanların (uzman, şube müdürü) kaldırılması nedeniyle mağdur olan personel için tekrar uzman ve müdür kadroları ihdas edilerek, bu mağduriyetin giderilmesi.
- Yurt dışı görevlendirmelerinde adaletli davranılarak, görevlendirmelerde liyakat ve ehliyet kriterine uyulması.

SERMAYE PİYASASI KURULU BAŞKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlavenen;

- 657 Sayılı Kanun'a tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri giriş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanların da yararlandırılması.
- SPK çalışanlarının (teknik ve idari kadro dahil olmak üzere) uzman olabilmeleri için gerekli çalışmaların yapılması.
- 2012 öncesi çalışan personel ile 2012 sonrası işe başlayan personel arasındaki ücret adaletinin sağlanması.
- Zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan personele bölge şartları dikkate alınarak ilave mali haklar tanınması.
- •Disiplin cezalarında savunma hakkının güçlendirilmesi, keyfi uygulamaların önüne geçilmesi.

REKABET KURUMU BAŞKANLIĞI

Mali Haklar, Zam, Tazminat, İzin Ve Sosyal Haklar İle İlgili Genel Taleplerimize İlavenen;

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

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI ve AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI

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

- Dışişleri Bakanlığı yurtdışı teşkilatında bulunan temsilcilikler, 6004 sayılı Teşkilat Kanununda yer alan unsurların yanı sıra bulundukları ülke veya şehirdeki asayiş, iskan, sosyal yaşam, temel ihtiyaçlara erişim, iklim ve buna benzer yaşam koşullarının zorluğu dikkate alınarak derecelendirmek suretiyle 6 kategoriye kadar gruplandırılmıştır. Bu durum Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavında en az C düzeyinde başarılı olamayan Bakanlık merkez teşkilatında görev yap-makta olan merkez memurlarının “Ataşe Yardımcısı” olarak görevlen-dirilmelerinde atamalarının sadece son 3 grupta yer alan mahrumiyet bölgesi olarak adlandırılabileceğimiz misyonlar ile sınırlandırılmasının kaldırılarak yurtdışı teşkilatının tamamının ihtiyacına göre değerlendirilerek yapılması.
- Yıllar içinde dünya genelindeki ekonomik değişiklikler neticesinde halihazırda yurtdışında görev yapmakta olan ve ortalama ücretleri düşük kalan kariyer memurlarımızın ve ataşe yardımcılarımızın maaşlarına ülke bazında düzenleme yapılması.
- Yurtdışı temsilciliklerimizde görevli sözleşmeli olarak görev yapan personelin mevcut mali ve sosyal hakları korunarak ve isteğe bağlı olarak kadroya alınmaları yönünde düzenleme yapılması.
- Mevcut TİP Hizmet Sözleşme hükümlerinin revize edilmesi ve skala tavanlarının uygulanmasına yönelik, ülkelere ve meslek gruplarına göre mevcut dengesizliklerin giderilerek, tavan ücretlerinin artırılması ile aynı işi yapan Sekreter-Takipçi, Programcı-Uzman ile Kavas ve Hizmet-li ücret farklarının giderilmesi.
- Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personelin bakmakla yükümlü olduğu çocukları için eğitim yardımından yararlanmaları amacıyla gerekli değişikliklerin yapılması ile kariyer memurlarının bakmakla yükümlü olduğu çocukları için verilen eğitim yardımının Yurtdışı Sözleşmeli Personel içinde ödenmesi için çalışma yapılması.
- Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personel için uzak ülkelerde görev yapanların düşük olan maaşlarıyla Türkiye'ye geliş-gidişleri 3-4 yılda bir olabilmektedir. Sıla Biletli uygulamasından Yurtdışı Sözleşmeli Personelinde yararlandırılması.
- Avrupa Birliği Başkanlığı çalışanlarının da Dışişleri Bakanlığı personeli gibi yurt dışı görevlendirmelerine gönderilmesi için düzenleme yapılması.
- Avrupa Birliği Başkanlığı çalışanlarına 666 sayılı KHK ile kaldırılan yılda iki kez ödenen ikramiyelerin yeniden ödenmeye başlaması için düzenleme yapılması.
- •16.08.2013 tarih ve 28737 sayılı resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” gereği olarak Bakanlıkta çalışan annelerin çocukları için kreş açılması.
- •Yurtdışı misyonlarda halihazırda çok fazla olan iş yükünün hafifletilmesi

için Merkez Personelinin bu misyonlara Geçici Görevli olarak gönderilmesinin bir plan ve koordinasyon içinde yürütülmesini sağlamak için Bakanlık içi bir yönetmelik hazırlanması.

- •Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının en az iki yılda bir yapılması.
- •Dışişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan Dış Politika ve Diplomasi Sınıfının ihdas edilmesi,

TBMM İDARİ PERSONEL

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

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

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

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

- Kurum idari personelinin 666 sayılı KHK'dan önceki özlük ve mali haklarının bağlı olduğu TBMM'deki personel ile eşitlenmesi.
- İdari personel için kariyer planlamasının yapılması ve görevde yükselme sınavlarının düzenli olarak 2 yılda bir yapılması,
- Kurum içi uzmanlık yolunun idari personel için de açılması yönünde gerekli kanuni düzenlemelerin yapılması.
- Kamu Denetçiliği Kurumu personeline 2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar kapsamında özel hizmetler tazminatı yerine Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatların düzenlendiği Yan Ödeme Kararnamesinin III Sayılı cetvelinin F bendinde yer alan Adalet Hizmetleri Tazminatı oranları her unvan için "200 puan" artırımlı ödenir, olarak düzenlenmesi.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

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

- Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun, talep eden tüm memurlara verilmesi.
- Bakanlık çalışanlarına yapılacak özel sınav ile uzman veya uzman yardımcısı olabilmelerinin sağlanması.
- Özelleştirme yolu ile Bakanlığa atanan personelin geldiği kurumdaki unvanının karşılığı olan kadrolara atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin giderilmesi.
- Geçici görevlendirmelere objektif kriterler getirilmesi.
- Atama gerektiren ancak görevlendirme yoluyla yürütülen kadrolara liyakat esaslarına göre atamaların yapılması.
- Araziye çıkan İş Sağlığı Uzmanları ile diğer personellere koruyucu ekipman parası ödenmesi.
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavında atanamayan yedeklerin boş kadrolara atamalarının yapılması.
- •Teknik Hizmetler Sınıfına mensup olan “programcı ve çözümleyici kadrosuna da” aynı şekilde ek ödeme puan ilavesi yapılması,

BİRLEŞTİRİLEN, KAPATILAN YA DA HİZMET KOLU DEĞİŞTİRİLEN KURUMLAR

- Cumhurbaşkanlığı bünyesine alınarak sendikal örgütlenme hakları engellenen çalışanların sendikalara üye olabilmelerinin sağlanması.
- Birleştirilen ya da kapatılan kurumlarda görev yapan personelin uğradıkları hak kayıplarının giderilerek, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, farklı uygulamaların adil bir şekilde yeknesak bir hale getirilmesi.
- **Devlet Personel Başkanlığı’nın kapatılması kararından vazgeçilerek, kurumun bilgi, birikim ve tecrübeleri ve yürütmekte olduğu önemli görevler de göz önünde bulundurularak yeniden bir statüye kavuşturulması.**
- **Daha önce Sendikal hakları bulunan Devlet Arşivleri Başkanlığı ve Devlet Planlama Teşkilatı çalışanlarının yeniden sendikalara üye olabilmelerinin sağlanması.**



**TÜRK EĞİTİM-SEN
EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM
HİZMET KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK EĞİTİM-SEN'İN EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ KOLUNA İLİŞKİN AĞUSTOS 2025'TE GÖRÜŞÜLECEK TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

Bu rapor, Ağustos 2025'te başlayacak olan ve 2026-2027 mali yıllarını kapsayacak toplu sözleşme görüşmelerinde değerlendirilmek üzere Türk Eğitim-Sen Genel Merkezi tarafından "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu" için hazırlanan talepleri içermektedir.

A- GENEL TALEPLER

1. Anayasa'nın 55. maddesi, benzer ve eşit şartlarda çalışanların eşit ücret almasını öngörmesine rağmen, kamudaki çarpık ücret politikaları çok sayıda farklı ücret uygulamasına neden olmaktadır. Bu durum düzeltilmeli ve kurum içi ile kurumlar arası ücret dengesizlikleri giderilmelidir.
2. **Mevcut vergi dilimi politikası nedeniyle eğitim çalışanları yılın ikinci yarısından itibaren %20'lik vergi dilimine girmekte ve maaşlarında düşüşler yaşamaktadır. Bu sorunun çözümü için vergi dilimi %15 oranında sabitlenmelidir.**
3. Kamu çalışanlarına enflasyon farkları aylık olarak ödenmeli ve toplu sözleşmenin her altı aylık döneminde TÜİK tarafından açıklanan büyüme oranı kadar refah payı verilmelidir.
4. **Birinci dereceli kadroda görev yapan tüm yükseköğretim mezunlarına 3600 ek gösterge verilmelidir.**
5. Yardımcı Hizmetler Sınıfı'nda çalışan personel, bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız olarak Genel İdare Hizmetleri (GİH) Sınıfı'na geçirilmelidir.
6. **Bütçeden eğitime ayrılan pay, gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılmalıdır.**
7. Her eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği", asgari ücret tutarında olacak şekilde MEB ve yükseköğretim personelinin tamamına ödenmelidir.
8. **Kamu görevlileri, emekli olduklarında maaşlarında yaşanan düşüş nedeniyle mağdur olmakta ve bu yüzden emekli olmaktan kaçınmaktadır. Bu mağduriyetin giderilmesi ve mevcut ekonomik statülerinin korunması için maaş, ek ödeme, ek ders, fazla çalışma ücretleri ve seyyanen verilen zamların tamamının emekli keseneği matrahına dâhil edilerek emekli maaşı hesaplamasına katılması yönünde yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**
9. Kamuda memur istihdamı, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/A maddesine göre kadrolu olmalı ve sözleşmeli personel atama uygulamasından vazgeçilmelidir.
10. **Cumhurbaşkanı'nın "kamuda mülakat kaldırılacak" vaadi doğrultusunda, kamu personeli alımında ve görevde yükselmelerde tek kriter yazılı sınav olmalı ve sözlü sınav uygulamasından vazgeçilmelidir.**
11. Çalışanlardan alınan %20'lik ilaç katkı payı kaldırılmalıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği'ne göre birinci, ikinci ve

- Üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında katılım payı alınması uygulamasına son verilmeli ve özel sağlık kuruluşlarındaki tetkiklerden fark ücreti alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
- 12. Diğer kurumlarda çalışan şefler ile Adalet Bakanlığı'nda çalışan şeflerin arasında maaş eşitsizliği bulunmaktadır. Görev ve yetki sorumlulukları aynı olmasına karşın özel hizmet tazminatı ve ek tazminatları eşit değildir. Adalet Bakanlığı'nda görevli şefler, diğer kurumlardaki aynı unvana sahip şeflere göre yaklaşık 6.316,49 TL daha fazla ücret almaktadır. Bu fark, özel hizmet tazminatı ve ek ödeme oranlarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu durum dikkate alınarak şefler arasındaki eşitsizliğin giderilmesi için düzenleme yapılmalıdır.**
13. Herhangi bir nedenle aylıksız izne ayrılan personelin, bu döneme ait sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmeye devam etmelidir.
- 14. Emekli yolluğu, memurun aldığı son maaş tutarında olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.**
15. Özel hizmet tazminatları, en alt unvandaki hizmetli için %120'den başlayarak diğer unvanlarda kademeli olarak artırılmalıdır.
- 16. 15.01.2016 tarihinden sonra memur olanlara bir derece verilmiş olup, herhangi bir sebeple bu haktan yararlanamayan tüm devlet memurlarına da bir derece verilmelidir.**
17. 5510 Sayılı Kanun'dan kaynaklanan 2008 öncesi ve sonrası ayrımı kaldırılmalı, memur maaş unsurlarının tamamı emekli keseneğine tabi tutulmalıdır.
- 18. Emeklilik kanunundaki değişikliklerle emekli olma süresinin uzaması nedeniyle, çalışanların kıdem ve terfi sistemi de buna göre yeniden düzenlenmelidir. Çalışanların 25 yılı aşan kıdemlerinin ilerlememesi sorunu, emekli oluncaya kadar kıdem yıl olarak artırılmasıyla çözülecektir. Aynı durum, derece ve kademe terfilerinde de uygulanmalıdır. Bir üniversite mezunu memurun 1. derecenin 4. kademesine ulaştığında derece ve kademe ilerlemesinin durması, ancak emekliliğine uzun yıllar kalması sorununa karşı derece ve kademe ilerlemesinin devam ettirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.**
19. 657 sayılı Kanun'un 202. maddesi değiştirilerek aile yardımı gösterge rakamı 25000'e, çocuk parası için öngörülen gösterge rakamı ise 4000'e çıkarılmalıdır. Aile yardımı ödeneğindeki geriye dönük üç aylık ödeme sınırı kaldırılarak, yardımın hak edilen tarihten itibaren ödenmesi sağlanmalıdır.
- 20. 657 sayılı Kanun'un 208. maddesi değiştirilerek ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.**
21. Harcırah ve yolluklar, görevli personelin günlük ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde %100 artırılmalı ve ilk atama dâhil tüm yer değişikliklerinde yolluk ödenmelidir.
- 22. Askere gitme veya doğum nedeniyle aylıksız izne ayrılan personelin sosyal güvenlik katkı payları kurumları tarafından karşılanmalı ve bu personele ücretsiz izin süresince asgari ücret ödenmelidir.**
23. Yeni evlenen tüm memurlara, bir defaya mahsus olmak üzere, en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 20 katı turanda evlenme yardımı yapılmalıdır.

- 24. Devlet memurlarına ödenecek doğum yardımı miktarının belirlendiği ve 2015 yılında yürürlükten kaldırılan 657 sayılı Kanun'un Doğum yardımı ödeneği başlıklı mülga 207. madde yeniden uygulamaya konulmalı ve gösterge rakamı 10 bin olarak belirlenmelidir.**
25. Tüm eğitim çalışanlarının otobüs, tren, metro gibi ulaşım hizmetlerinden indirimli yararlanması sağlanmalıdır. Ayrıca, GSM şirketleriyle görüşülerek indirimli tarife hizmeti sunulmalıdır.
- 26. Tüm çalışanlara dini bayramlarda bir asgari ücret tutarında ikramiye verilmelidir.**
27. Çocuğu yükseköğrenim gören eğitim çalışanlarına, çocuk yardımına ek olarak aylık 5.000 TL "Eğitim Yardımı" yapılmalıdır.
- 28. Dış, gözlük, ortez, protez ve çeşitli cihaz bedellerinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.**
29. Kamuda ki tüm hizmet araçları KASKO kapsamına alınmalıdır.
- 30. Kırsal alanda görev yapanlar için lojman yapımına ağırlık verilmeli, lojman tahsis edilmeyen tüm kamu çalışanlarına ise şehirlerin ekonomik durumu göz önünde bulundurularak, aylık 20000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında kadar kira ödeneği verilmelidir.**
31. Bütçe kanunu uyarınca her yıl ödenen arazi tazminatı ve gündelik miktarları %100 oranında artırılmalıdır.
- 32. Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocukları için devletçe karşılanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalıdır.**
33. Devlet memurlarına verilen disiplin cezaları affedilmeli ve 31.12.2025 tarihine kadar verilecek cezaları da kapsayan bir disiplin affı getirilmelidir.
- 34. MEB ve Yükseköğretim Kurumları bünyesinde oluşturulan her türlü komisyonda, kurumda en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcileri de yer almalıdır. Disiplin ve Yüksek Disiplin kurullarına kamu görevlisinin üyesi olduğu sendika temsilcisinin katılımı gerekirken, YÖK ve bazı üniversitelerde bu sağlanmamaktadır. Uygulama birliğinin sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.**
35. Yıllık izinler iş günü esasına göre düzenlenmeli ve günlük idari izinler yıllık izinden düşülmemelidir.
- 36. Üç günü geçmeyen mazeret izinlerinin iş yeri amirlerince verilmesi sağlanarak bürokrasi azaltılmalıdır.**
37. Yıllık izinler dışındaki diğer izin türlerinde de yol izni verilmeli ve bu süreler izin süresine eklenmelidir.
- 38. Kadın memurlara verilen doğum izni, doğum öncesi 12 ve doğum sonrası 12 hafta olmak üzere toplam 24 haftaya çıkarılmalıdır. Kadın memurların doğum sonrası süt izni kullanım süresi bir yıldan iki yıla çıkarılmalı ve bu iznin kullanımında idarenin takdir yetkisi kaldırılarak annenin talebi esas alınmalıdır.**
39. Mobbingin önlenmesi için yasal düzenleme yapılmalı, inceleme ve izleme kurulları oluşturulmalı ve psiko-sosyal destek hizmeti sağlanmalıdır.
- 40. Kamu kurum ve kuruluşlarında ile belediyelerde işçi statüsünde çalışan üniversite mezunlarına, isteğe bağlı olarak memur kadrolarına geçme hakkı tanınmalıdır.**
41. Eşi, çocukları, anne ve babası hastalanan devlet memuruna refakat izni verilmesi hususu yasal güvenceye kavuşturulmalıdır. 657 sayılı Kanun'un 105. maddesine, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde

günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayıldığına dair bir ifade eklenmeli ve bu memurlar tedavi süresince izinli sayılmalıdır.

- 42.657 Sayılı Kanun'a göre devlet memurlarına tanınan beyaış hakkının kullanımında idarenin takdir yetkisi kaldırılmalıdır.**
43. Memurların açtıkları idari davaları kaybetmeleri durumunda, idarenin vekâlet ücreti talep etmesi uygulamasına son verilerek hak arama özgürlüğünün önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 44. Kamu görevlilerinin sendika üyeliğı ve üyelikten çekilme işlemleri e-devlet üzerinden yapılmalıdır. Sendika bilgisi, kişisel bilgi sayılarak amirler tarafından görölmesi engellenmelidir. Maaş kesintileri, e-devlet ile Hazine ve Maliye Bakanlığı arasında entegrasyon sağlanarak otomatik olarak yapılmalıdır.**
45. Bütün kamu çalışanlarına nakdi veya ücretsiz ulaşım ve konaklama şeklinde tatil yardımı yapılmalıdır.
- 46. Toplu sözleşme ikramiyesi, 3 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi sağlanmalıdır.**
47. Devlet memurlarına yıllık en az bir maaş tutarında banka promosyonu verilmeli ve promosyon ihaleleri bakanlıklar tarafından merkezi olarak yapılmalıdır.
- 48. Sendikamız ile hükümet arasında 2006'da imzalanan mutabakat metniyle elde edilen ek ödeme (o zaman ki ismi ile ek denge tazminatı) ve diğler emekli keseneğı matrahına dâhil edilmeyen tüm ödemeler, emekliliğey yansıyacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.**
49. Genel İdare Hizmetleri sınıfındaki memurların özel sektördeki çalışma süreleri, kazanılmış hak aylıklarında ve derece/kademe ilerlemelerinde dikkate alınmalıdır.
- 50. Bakanlık merkez teşkilatı çalışanlarına verilen toplu taşıma kartlarından, büyükşehirlerdeki tüm eğitim çalışanları da yararlandırılmalıdır.**
51. Kamu çalışanları için kılık kıyafet yönetmeliğı, bölgenin iklim şartları doğrultusunda güncellenmelidir. Bu kapsamda, isteyen kamu çalışanlarına genel ahlak kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbest kıyafetle çalışma imkânı sağlanmalıdır.
- 52. Müze ve diğler tarihi yerlere ücretsiz giriş hakkı, tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmelidir.**
53. 17.04.2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Kararın eki (I) sayılı "İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı" Cetvelinin "(B) Teknik Hizmetler Bölümünün 2'nci sırada yer alan "mimar" ibaresinden sonra gelmek üzere "Grafik tasarımcısı" unvanı eklenmelidir. Aynı kararın eki (II) sayılı "Özel Hizmet Tazminatı" Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler Bölümünün 1'inci sırasının (b) bendinde yer alan "mimar" ibaresinden sonra gelmek üzere "Grafik tasarımcısı" unvanı eklenmelidir.
- 54. Meslek lisesi öğrencilerinin işletmelerde yaptıkları mesleki eğitim ve stajlar sigortalılıktan sayılmalı ve başlangıç süreleri sigortalılık başlangıcı olarak kabul edilmelidir.**
55. Engelli kamu görevlilerine iki yılda bir derece verilmeli ve emekli ikramiyeleri %25 artırımlı ödenmelidir.

56. Bir üst görev için öğrenim şartlarını taşıyan engelli personele, bir defaya mahsus sınavsız görevde yükselme hakkı tanınmalıdır. Engelli personelin çocuklarına, kurum kreşlerinde %25 indirim yapılmalıdır.
57. Kamu Konutları Kanunu ve Yönetmeliği'ne "Engelli personel görevi süresince oturabilir" ifadesi eklenerek, engelli personelin kamu konutlarından görevi süresince faydalanması sağlanmalıdır.
58. Kamu görevinde çalışan şehit yakınlarına bir defaya mahsus sınavsız görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı tanınmalıdır.
59. Terör olaylarında hayatını kaybeden eğitim çalışanları, şehit ve gazi olan asker ve polislerle aynı statüde değerlendirilmeli; şehit ve gazi çocukları için özel okullarda %5 oranında ücretsiz kontenjan ayrılmalıdır.

B- MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLER

a) ORTAK TALEPLER

1. İlçe ve köylerde görev yapıp çeşitli sebeplerle (sınav evrakı, toplantı vb.) il ve ilçe merkezine çağrılan tüm çalışanlara yolluk ödenmelidir.
2. **Geçici görev yolluklarının ödenmesindeki gecikmeler giderilmelidir.**
3. 657 Sayılı Kanun'a göre "ödül" verilen memura, ödülün verildiği tarihteki en son net maaşı tutarında ödeme yapılmalıdır. Ödül verilecek personel sayısını artırmak amacıyla 657 Sayılı Kanun'un 122. maddesindeki ödül verilecek personel oranlarını düzenleyen göstergeler beş katına çıkarılmalıdır. İllerdeki ödül ve değerlendirme komisyonlarına, çalışan sayısının %10'u kadar üyesi bulunan sendikalar da temsilci gönderebilmelidir.
4. **Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm eğitim çalışanlarının çocukları için ücretsiz kreş ve gündüz bakımevleri açılmalıdır.**
5. MEB teftiş sistemi birleştirilmeli ve Bakanlık müfettişlerine tanınan özlük hakları tüm müfettişleri kapsamalıdır.
6. **Milli Eğitim Bakanlığı ve TOKİ iş birliğiyle, eğitim çalışanlarına yönelik uygun koşullarda KONUT PROJELERİ hayata geçirilmelidir.**
7. Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı'nda (PYBS) öğretmen çocuklarına tanınan kontenjan, Bakanlık merkez ve taşra teşkilatındaki tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmelidir. PYBS'ye başvuru için belirlenen aile gelirin fert başına düşen yıllık tutarı 400.000 TL'ye çıkarılmalıdır.
8. **Döner sermaye işletmelerindeki üretimin ihale usulüyle yapılması uygulamasına son verilmeli, öğrencilerin döner sermaye çalışmalarına katılarak tecrübe kazanması ve teknik öğretmenlerin döner sermaye ücreti alabilmesi sağlanmalıdır. Bu şekilde meslek liselerinin daha verimli hale getirilmesi ve ekonomiye katkı sağlanması hedeflenmektedir.**
9. Üstün zekâlı ve yetenekli çocuklar için okul sayısı artırılmalıdır. Yargı kararları doğrultusunda, BİLSEM'lere öğretmen seçiminde mülakat kaldırılmalı ve atamalar yazılı sınavla yapılmalıdır.
10. **Öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının zorunlu yer değiştirmeye**

(rotasyon) tabi tutulması uygulamasından vazgeçilmeli ve Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'ndeki "aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi" sınırı kaldırılmalıdır.

11. İsimsiz, imzasız ve CİMER üzerinden yapılan şikâyetler işleme konulmamalı ve bu yolla MEB personelin yıpratılmasının önüne geçilmelidir.
12. Kurumlar arası geçişle atananların, eski kurumlarındaki zorunlu hizmet süreleri MEB tarafından da zorunlu hizmetten sayılmalıdır.
13. Direksiyon sınavlarında meydana gelebilecek kazalarda komisyon üyelerinin sorumluluğu nedeniyle, bu üyeler için sigorta yapılmalıdır.
14. Muhakkiklik görevi verilen okul/kurum müdürlerine bu görevleri için ücret ödenmelidir.
15. Öğretmenevleri ve Bakanlığa bağlı uygulama otellerinde MEB personeline %50 indirim uygulanmalıdır.
16. Tüm eğitim-öğretim hizmetleri sınıfı personeline, beş yılda bir olmak üzere bilgisayar, tablet ve diğer eğitim araçlarının alımında vergi ve KDV muafiyeti sağlanmalıdır.
17. İlçe milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, müfettiş, şube müdürü ve şeflerin maaşlarında iyileştirme yapılmalıdır.
18. Sağlık Bakanlığı'ndaki sağlık çalışanları ve fizyoterapistlere yapılan iyileştirmeler, MEB ve YÖK'te aynı unvanla ve kadroda çalışan sağlık çalışanları ve fizyoterapistlere de yapılmalıdır.
19. Aşçı unvanlı personel, Yardımcı Hizmetler Sınıfı'ndan Teknik Hizmetler Sınıfı'na alınmalı, görev tanımları yapılmalı ve çalışma saatleri düzenlenerek angarya görevler verilmemelidir.

b) YÖNETİCİLER İÇİN TALEPLER

1. Yönetici atamalarında, eski Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin Yönetmeliğinde olduğu gibi sadece yazılı sınav sonuçlarına göre yönetici atama uygulaması devam etmelidir. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine İlişkin Yönetmelikle getirilen mülakat Türkiye gerçekleriyle örtüşmeyen bir yaklaşımdır. Yönetici atamaları, sadece yazılı sınav sonuçlarına ve değerlendirme formuna dayalı olarak yapılmalıdır.
2. Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici Ve Öğretmenlerinin Ders Ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar'ın "Aylık karşılığı ders görevi" başlıklı 5/1. maddesinde "Kapsama dâhil örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görevli; a) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları haftada 6 saat, ders okutmakla yükümlüdürler." hükmü yer almaktadır. Okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının haftada 6 saat olan zorunlu ders okutma yükümlülüğü, "2 saatten az olmamak üzere 6 saate kadar" şeklinde yeniden düzenlenmelidir.
3. İdarecilerin haftalık ek ders ücretleri, genel müdürlük ayrımı olmaksızın müdürler için 40 saat, müdür yardımcıları için 30 saat olarak belirlenmelidir.
4. Mesleki ve Teknik Okullardaki Bölüm, Atölye ve Laboratuvar şefliklerinde geçen süreler, yönetici atamalarında yöneticilik kademesinden sayılmalıdır.

5. Okullara verilen yönetici normlarının belirlenmesinde dikkate alınan öğrenci sayıları düşürülmelidir.
6. **İdarecilere egzersiz faaliyetlerinde bulunma hakkı yeniden tanınmalıdır.**
7. İkili eğitim veren okullardaki idarecilere ödenen haftalık 2 saatlik ilave ek ders ücreti, haftada 6 saate çıkarılmalıdır.
8. **Okul ve kurumlarda; 506 sayılı Kanun'a göre çalıştırılan personel ile 3308 sayılı Kanun gereğince işletmelerde meslek eğitime gönderilen öğrenciler için verilmesi gereken işe giriş bildirgelerinin geç verilmesi, ödenek olmaması sebebiyle sigorta primlerinin geç yatırılması sonucu idarecilere çıkarılan cezaların tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılması ve sigorta primlerinin de maaş gibi ödenek olup olmadığına bakılmaksızın ödenmesi hususunda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Okullarda ödenek yetersizliği gibi nedenlerle SGK bildirgelerinin geç verilmesi sonucu idarecilere kesilen cezalar kaldırılmalıdır. Bu tür işlemleri takip etmek üzere her ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bir personel istihdam edilmelidir.**
9. Yandaşları memnun etme mekanizmasına dönüşen vekâleten ve geçici görevlendirmeler ile kurucu müdürlüklerde keyfiliğe son verilmeli; duyuru yapılarak hizmet puanı, kariyer ve liyakat kriterleri esas alınmalıdır. Bu görevlere asaleten atamalar en kısa sürede ve objektif kriterlere göre yapılmalıdır.
10. **Hafta sonu Destekleme ve Yetiştirme Kurslarında (DYK) görevli müdür yardımcılarının tamamına yönetim görevi karşılığı ek ders ücreti ödenmelidir.**
11. Mesleki Eğitim Merkezlerinde hafta sonu yapılan sınavlarda, öğretmenlere olduğu gibi okul yöneticilerine de sınav görevi ücreti ödenmelidir.

c) ÖĞRETMENLER İÇİN TALEPLERİMİZ

1. Tek istihdam şekli kadrolu öğretmenlik olmalı ve sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına son verilmelidir.
2. **Öğretmenlere, çalışma şartları dikkate alınarak dört yıla bir yıl yıpranma payı verilmelidir.**
3. İlkokul 1. sınıfı okutan öğretmenlere, bu sınıfı okuttukları her yıl için altı ay yıpranma payı verilmeli ve ek ders ücretleri %100 artırımlı ödenmelidir.
4. **İlkokul 1. sınıfı okutan öğretmenlere, istemeleri halinde nöbet görevi verilmemelidir.**
5. 24 Kasım Öğretmenler Günü'nde tüm eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
6. **Öğretmenlerin, mahrumiyet bölgelerinde görev yapmalarını teşvik etmek amacıyla mahrumiyet bölgelerinde çalıştıkları dönemler için farklı tazminat ödenmelidir. Nitekim, bu konuda Türk Eğitim Sen, MEB Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hazırlık çalışmaları çerçevesinde MEB'e gönderdiği tekliflerinde zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan öğretmenler için bölgenin derecesine göre bir ila iki asgari ücret tutarında "zorunlu hizmet tazminatı" ödenmesini teklif etmiştir. Bu konuda düzenlemenin yapılması gerekmektedir.**

7. Beş yılını dolduran öğretmenlere uzman öğretmen, beş yılını dolduran uzman öğretmenlere ise başöğretmen unvanı verilmelidir. Yüksek lisans ve doktora süreleri bu sürelerden düşülmelidir.
8. **Uzman ve başöğretmen tazminatları, emekli maaşlarına da yansıtılmalıdır.**
9. Branş öğretmenlerinde olduğu gibi; okul öncesi, sınıf ve meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı girmek zorunda oldukları ders saati, Türk Eğitim-Sen'in teklifi doğrultusunda alınan 19. MEB Şurası kararı çerçevesinde 15 saate eşitlenmeli ve öğretmenlerin ders ücretleri en az %100 oranında artırılmalıdır. 657 sayılı Kanun'un 176. maddesindeki ek ders göstergeleri gündüz öğretimi için 280'e, gece öğretimi için 300'e yükseltilmelidir.
10. **Nöbet görevi karşılığı ödenen haftalık 3 saatlik ek ders ücreti, haftada 6 saate çıkarılmalıdır. Nöbetçi öğretmenin boş geçen bir derse girmesi durumunda, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun ve MEB'in olumlu görüşleri doğrultusunda o dersin ücretini alması için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır. Öğretmenlere haftada birden fazla nöbet görevi verilmemeli; ihtiyaç halinde ve öğretmenin isteğiyle verilirse her bir nöbet için ayrı ücret ödenmelidir. Nöbet görevi isteğe bağlı olmalı, sağlık ve engellilik gibi mazeretler dikkate alınmalıdır. Görevli veya idari izinli olunan günlerde nöbet ücreti kesilmemelidir.**
11. Mazeret izni veya sevkli olunan günlerde ek ders ücreti kesintisi, sadece o güne ait ücretin kesileceği şekilde yeniden düzenlenmelidir.
12. **Sergi, müsamere, yarışma gibi ders dışı etkinliklerde görev alan öğretmenlere 6 saat "ders dışı hazırlık ve planlama" ücreti ödenmelidir. Her 10 saate 1 saat ve haftada en fazla 3 saat olarak ödenen planlama ve hazırlık ücreti haftada 6 saate çıkarılmalıdır.**
13. Ders dışı egzersiz ücretleri, DYK ücretleriyle aynı seviyeye getirilmelidir.
14. **Branş öğretmenlerine kendi branşı dışında derse girdiklerinde, maaş karşılığı ders saatini doldurup doldurmadığına bakılmaksızın ek ders ücreti ödenmelidir.**
15. Taşıma merkezli okullar, birleştirilmiş sınıflar ve teneffüs yapamayan okul öncesi öğretmenlerine haftada 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmelidir. Taşıma merkezli okullardaki nöbetçi öğretmenlere angarya görevler verilmemelidir.
16. **Sınıf/şube rehberliği ve sosyal kulüp danışmanlığı için ödenen haftalık 2 saatlik ek ders ücreti 6 saate çıkarılmalıdır.**
17. Veli toplantılarında görevli öğretmen ve yöneticilere günlük 6 saat ek ders ücreti, diğer personele ise fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
18. **Mesai saatleri dışında ve hafta sonu yapılan hizmet içi eğitim ve toplantılar isteğe bağlı olmalı, zorunlu katılım durumundaysa öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ve harcırah ödenmelidir.**
19. Yatılı okullardaki "belletici öğretmen" görevlendirmeleri, re'sen yapılmak yerine gönüllülük esasına dayandırılmalı ve bu durumla özellikle küçük, engelli vb. çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin zor durumda kalmalarının önüne geçilmelidir. Ayrıca, belletici öğretmenlere ödenen ek ders ücreti artırılmalıdır.
20. **Okul mevcudu 100 ve üzeri olan her okula bir rehber öğretmen**

normu verilmelidir.

21. Halk Eğitim Merkezlerinde öğretmenlerin branşlarında girebilecekleri dersler net olarak belirlenmelidir. Kadrolu usta öğreticilere ek ders ücreti ödenmeli, izin ve tayin sorunları giderilmelidir.
22. **Öğretmenlere yapılan tüm ek ödemeler vergi matrahına eklenmemeli ve ek ders ücretlerinden gelir vergisi kesintisi yapılmamalıdır.**
23. Yaz tatilinde tercih danışmanlığı yapan rehber öğretmenlere, görevlendirme saati kadar ek ders ücreti ödenmelidir.
24. **Yetiştirme, okuma-yazma ve uyum kurslarında öğretmenlere haftada 10 saate kadar verilen ek ders görevi, 15 saate çıkarılmalıdır.**
25. Milli Eğitim Bakanlığı 2010/49 No'lu Genelgesinde değişikliğe giderek Ders Dışı Eğitim Çalışmalarına Bilişim Teknolojileri uygulamalarını da (Web tasarımı ve internet, Masaüstü yayıncılık, Programcılık, Bilgisayar Donanımı vb) eklenmelidir.
26. **Çocuk kulüpleri yönergesi değiştirilerek, ders saati ücreti %100 artırılmalı ve öğretmenin alacağı ücretin net %70 olması sağlanmalıdır.**
27. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenleri, evde eğitim hizmetinde görevlendirildiğinde okuttuğu tüm derslerin ek ders ücretinden sayılması gerekmektedir.
28. **Kamu Denetçiliği Kurumu'nun tavsiye niteliğindeki kararı baz alınarak, DYK'da hafta sonu nöbet tutan öğretmenlere, nöbet ücretleri hafta içi tutarı üzerinden ödenmelidir.**
29. Ortaöğretim Kurumlarında, öğrencilerin devamsızlığı nedeniyle yapılamayan dersler için görevli öğretmenlere ek ders ücretleri ödenmelidir.
30. **İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP), DYK Yönergesi kapsamına alınarak öğretmenlerin ek ders ücretleri %100 artırımlı ödenmeli ve görevli yöneticilere (müdür yetkili öğretmenler dahil) her gün için 2 saat ek ders ücreti verilmelidir.**
31. Haftalık ders yükünün belirlenmesi ve ek ders ücretlendirilmesinde, tatil günlerine denk gelen günlerde aylık karşılığı ders görevi yapılmış sayılmalıdır.
32. **Konferans, yurt dışında düzenlenen eğitsel gezi, kurs ve seminer görevleri veya yurt dışına bir aydan az süreyle geçici görevle görevlendirilen öğretmenlerin ve eğitim kurumu yöneticilerinin, bu sürelerde üzerlerinde bulunan ders ve ek ders görevleri yapılmış sayılmalıdır.**
33. Özel eğitim sınıfı olan okullarda, okul yöneticilerinin de ek ders ücretleri %25 fazlası ile ödenmelidir.
34. **Toplu sözleşmede "Öğrenci Sosyal ve Kişilik Hizmetleri" adı altında yer alan haftada 2 saat ek ders ücretinden, üniversite hastane öğretmeni olarak görev yapan sınıf öğretmenleri de yararlandırılmalıdır.**
35. Yüksek lisans yapan öğretmenlere %25, doktora yapanlara %40 oranında artırımlı ek ders ücreti ödenmeli ve bu haktan fiilen derse girme şartı aranmaksızın tüm eğitimciler yararlanmalıdır. Bu konuda, fiilen derse girme şartı kaldırılarak; yüksek lisans ve doktora yapan yönetici, rehber öğretmen, BT formatör öğretmeni, geçici görevle görevlendirilen öğretmenler ve teknik öğretmenler de artırımlı ek ders ücreti ödemesinden

yararlanmalıdır. Önemli bir buluş yapan öğretmenlerin ek ders ücreti ise %50 artırımlı olmalıdır.

- 36. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında ki Açık Öğretim Okullarında görevli öğretmenler arasındaki ek ders ücreti farklılıkları giderilmeli ve herkese haftada 27 saat ek ders ücreti ödenmelidir.**
37. İl/ilçe emrine atanan atölye, laboratuvar veya meslek dersleri öğretmenleri, geçici görevlendirmeye, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görevlendirilmeleri durumunda ilave eğitim öğretim tazminatından yararlandırılmalıdır.
- 38. Teknik öğretmen olup yönetici iken yöneticilik görevi sona erdiği için kadrosu il ya da ilçe Mili Eğitim Müdürlüklerine çekilen öğretmenlere fiilen öğretmenlik yapmadıkları gerekçesiyle ilave eğitim-öğretim tazminatı ödenmemektedir. Teknik öğretmenlerin ilave eğitim-öğretim tazminatı mağduriyetleri giderilmelidir.**
39. Açık öğretim kurumları öğrencilerinin, örgün eğitim kurumlarında gördükleri yüz yüze eğitim uygulamalarında görev alan atölye ve laboratuvar öğretmenlerine, okuttukları derslere karşılığında hazırlık ve planlama ek ders ücreti ödenmelidir.
- 40. Okulların idari tatilde olması sebebiyle öğretmenlerin ders yapmaması durumunda diğer okullarda ücret kesilmediği halde, Açık Meslek Lisesi yüz yüze eğitim ders ücretleri kesilmektedir. Ayrıca, Açık Meslek Liselerindeki uygulamalı gece eğitimi ders ücretleri hafta sonu ücreti gibi hesaplanmalı ve Açık Meslek Lisesi ders yükü de okulun norma esas ders yüküne dahil edilmelidir.**
41. Rehber Öğretmenlere, tedbir kararı alınan öğrencilerle ilgili yaptıkları çalışmalar nedeniyle danışmanlık ücreti ödenmesi konusunda hala sorunlar yaşanmaktadır. Bu konuda gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Ay içi
- 42. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yapılan sınavlarda görev alanlara ödenen ücretler % 100 oranında artırılmalıdır.**
43. Ek ders ücreti kesintilerine neden olan (hastalık, sınav, mazeret vb.) durumlarda, öğretmenin derse hazır bulunması ücretin ödenmesi için yeterli sayılmalıdır.
- 44. Ücretli öğretmenlere de nöbet görevi verilmeli ek ders ücreti ödenmelidir.**
45. Köylerde görev yapan öğretmenlerin ulaşım mağduriyetini gidermek için taşınmalı öğrenci servislerine öğretmenler için de güzergâh eklenmelidir.
- 46. Özür grubu yer değiştirmelerinde il ve ilçe emri uygulaması geri getirilmeli, eş durumu tayinlerinde adaylığın kalkması şartı aranmamalıdır.**
47. Norm kadro fazlası öğretmenlerin isteklerinin dışında re'sen yer değiştirmesi uygulaması durdurulmalı, bulundukları eğitim kurumunda 3 yıl tutulmalı ve isteğe bağlı görevlendirme yapılmalıdır.
- 48. Diplomaya dayalı alan değişikliği her yıl belirli bir takvim dahilinde yapılmalıdır.**
49. Atama döneminde, il içi yer değiştirmelerde sıraların çalıştırılması (2025 yılında) tekrar uygulamaya konuldu. Bu düzenleme yönetmelikte yer almalıdır.
- 50. Proje okullarına atama sistemi objektif kriterlere göre yeniden yapılandırılmalıdır.**

51. Okul sporları organizasyonu tekrar MEB bünyesine alınarak OBESİD ve Lig Heyetleri kurulmalıdır. Buralarda Beden Eğitimi Öğretmenleri görevlendirilerek okul sporları bu çerçevede yürütülmelidir.
52. **Müsabakalarda, okul takımlarında görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin, eskisi gibi tüm gün görevli izinli sayılması, bu öğretmenlerin elde ettikleri il ve ulusal derecelere göre maaş ödülleri ve üstün başarı belgesi vb şekilde teşvik edilmesi sağlanmalıdır.**
53. Okul sporları müsabakaları araç gereç, ulaşım ve konaklama vs her yönden desteklenmelidir.
54. **Öğretmen açığının kapatılması amacıyla; büyük bir heyecanla öğretmen olmanın hayalini kuran ve görev bekleyen 500.000 üzerinde öğretmen adayının umutları tükenmeden atanmaları sağlanmalıdır. Şu an da yaklaşık 100.000 öğretmen ihtiyacımız olduğu göz önüne alınarak yeni bir öğretmen istihdam politikası belirlenmesi ve 2026 ile 2027 yıllarında en az 100.000'er kadrolu öğretmen alımı yapılmalıdır**
55. Bakanlıkça yapılan ortak başarı, seviye tespit sınavı gibi sınav görevlerinde öğretmenlerin o günkü ücretleri kesilmeden 6 saat ücret ödenmelidir.
56. **MTSK sınavlarında görevli öğretmenlere ödenen ücretle Milli Eğitim Müdürü, Müfettiş ve Şube Müdürlerine ödenen ücret arasındaki öğretmenler aleyhine oluşan fark kapatılmalıdır.**
57. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaz tatilleri, Türkiye'deki öğretmenler gibi olmalı ve ders kesimi ile ders yılı başlama tarihleri arasında izinli sayılmalıdır. Ayrıca, uçak geliş-gidiş biletleri devlet tarafından karşılanmalıdır.
58. **Yaz ve güz dönemi mesleki eğitim çalışmaları ile hizmet içi eğitimler, eğitim-öğretimin kalitesinin ve öğretmen verimliliğinin artırılmasına yönelik olarak yeniden düzenlenmeli, bu çalışmaların tamamının istenilen yerde yapılabilmesi sağlanmalıdır.**
59. Sosyal faaliyetler ve sınıf öğretmenliği aynı öğretmene verildiğinde, iki görev için ayrı ayrı ücret ödenmelidir.
60. **Ders kitaplarını incelemek üzere görevlendirilen panelistlerin, Ankara veya bir başka ilde yapılacak toplantılara katılmaları durumunda; yolluk ödemesi yapılmalıdır.**
61. Kurumlar arası nakil ile MEB bünyesine geçmek isteyen öğretmen unvanı taşıyan kamu personeline; KPSS şartı kaldırılmalı ve 2016 yılı öncesi olduğu gibi ek kadro tahsisi yapılmalıdır. Ayrıca, kamu çalışanlarının yaşadıkları muvafakat verilmemesi gibi olumsuzluklar giderilmelidir.
62. **Öğretmen verimliliği artırılmalıdır. Bu sebeple;**
 - **Derslik başına düşen öğrenci sayıları AB ölçülerinde olmalıdır.**
 - **Sınıf geçmede öğretmen etkinliği artırılmalıdır.**
 - **Sosyal statü kaybı telafi edilmelidir.**
 - **Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, öğretmenin huzur ve çalışma azmini artıracak şekilde eksiklikleri tamamlanarak yeniden düzenlenmelidir.**
63. Tüm atama ve yer değiştirmelerde hizmet süresi için 31 Aralık tarihi esas alınmalı ve açık olan tüm norm kadrolar ilan edilmelidir.
64. **Zorunlu/İsteğe Bağlı/Özür Grubu gibi yer değiştirme dönemlerinde, branşlar bazında illerdeki açık kadrolar gösterilmemektedir. Bütün**

- atama ve yer değiştirmelerde tüm branşlarda açık olan norm kadroların tamamı gösterilmelidir.**
65. Öğretmenler arasında göreve başlama derecelerindeki farklar kaldırılarak, 4 yıllık fakülte mezunu tüm öğretmenler 8/1 'den göreve başlatılmalıdır.
- 66. Okul ve kurumların norm kadro sayıları, okul ve kurumlar ile Milli Eğitim Müdürlüklerinin internet sitelerinde ilan edilmelidir.**
67. Hizmet alanları ve hizmet bölgeleri sınıflandırılmasında görülen hizmet puanı dağılımındaki eşitsizlik düzeltilmelidir.
- 68. Boşanma ve öğrenim durumu, özür grubuna bağlı yer değiştirme kapsamına alınmalıdır.**
69. Bölüm ve atölye şeflerinin ücretleri düzenlenirken verilen "Planlama ve bakım onarım görevi" ücreti, ders kesiminde sona ermektedir. Tam gün, tam yıl uygulaması kapsamında sömestr ve yaz tatilinde derslerin devamı halinde de bu ödemelere devam edilmelidir.
- 70. 5473 sayılı Kanun'la 439 sayılı Kanun'da değişiklik yapılarak "atölye ve meslek dersleri" ifadesi kaldırılmış, yerine "ders" ifadesi yazılmıştır. Kanun eski şekline getirilmeli ve öğretmenlerin maaş karşılığı sadece branşlarında derse girmeleri sağlanmalıdır.**
71. Sınıf mevcutları ve atölyelerdeki öğrenci grup sayıları gelişmiş ülke standartlarına çekilmelidir.
- 72. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında çalışan teknisyenlerin (üretim ve atölye uygulamalarında etkin çalışmalarını sağlamak amacıyla), yardımcı öğretim görevlisi olarak çalışmaları sağlanmalıdır.**
73. Meslek Liselerinde atölyedeki öğrenci grup sayıları tüm sınıflarda 8 olarak belirlenmelidir.
- 74. Bilgisayar Öğretmenleri ve alan daralması sebebiyle diğer okullarda görevlendirilen tekstil ve benzeri branşlarda ki teknik öğretmenler ile teknoloji tasarım öğretmeni olarak atanan teknik öğretmenler, Meslek Liselerindeki emsalleri gibi özlük haklarından faydalandırılmalıdır.**
75. Teknik Öğretmenlere, %12 ve %15 olarak ödenen Teknik Hizmet Tazminatı, kanunda belirtildiği gibi % 40'a çıkartılmalı, 3308 Sayılı Kanun'un gelirlerinden teknik öğretmenlere ödenen ek ücret arttırılmalıdır.
- 76. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki kadrolu usta öğreticilerin, öğretmenlik mesleğine ilişkin temel bilgi ve becerilerle donatılmaları amacıyla hizmet içi eğitim almaları sağlanmalıdır.**
77. 5450 sayılı Kanun'la, Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen okullardaki meslek dersleri öğretmenlerinin normal liselere veya ortaokullara verilmesi sebebiyle meslek dersleri öğretmeni olma avantajlarının ortadan kaldırılmasından kaynaklanan hak kaybı önlenmelidir.
- 78. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görevli teknik öğretmenler, koordinatörlük görevleri sırasında, işletmelerde ve hastanelerde bire bir öğrenci ile beraber bulunması sebebiyle, iş riski yüksektir. Bu nedenden dolayı iş riskinden yararlanmalıdırlar.**
79. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında görev yapan veteriner hekimler, öğretmen gibi maaş karşılığı derse girmekte ve ücret almaktadır. Ancak, bu çalışanlar mesai sistemine göre görev

yapmaktadır. Diğer okullarda olduğu gibi bu okullarda görev yapan veteriner hekimler de ders bitiminde görevi tamamlamış sayılmalıdır.

- 80. Tesisat teknolojisi ve iklimlendirme alanı öğretmenleri, mesleklerinin “çok tehlikeli” sınıfta yer almasına ve riskli makineler kullanmalarına rağmen, maaşlarına eklenen eğitim öğretim tazminat katsayısı 12 olarak uygulanmalıdır. Bu durum, bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik teknolojisi ve makine teknolojisi gibi aynı risk grubunda bulunan ve tazminat katsayısı 15 olan diğer alanlarla bir eşitsizlik yaratmaktadır. Bu eşitsizliğin giderilmesi ve eşitlik ilkesinin sağlanması amacıyla aynı risk grubunda olmasına rağmen farklı tazminat ödenen meslek öğretmenlerinin, tazminat katsayıları yeniden düzenlenmelidir.**
- 81. Daha önce Turizm Bakanlığı'na bağlıyken 5450 Sayılı Yasa ile Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen TUREM'lerin, son değişikliklerle bir kısmının kapatıldı veya Halk Eğitim Merkezi benzeri kurs merkezlerine dönüştürüldü. Bu dönüşüm, TUREM pansiyonlarının kapatılmasına ve öğrenci bulmanın zorlaşmasına yol açmış , kurs müfredatını daraltmış ve çalışanların tayinlerinde belirsizliklere neden olmuştur; zira tayin işlemleri genellikle Genel İdari Hizmetleri sınıfı memur statüsüne göre yapılmaktadır. Bu sorunların çözümü için TUREM çalışanlarına önlisans, lisans veya pedagojik formasyon eğitimi alma imkânı tanınması , ek ders ücreti, eğitime hazırlık ödeneği, pansiyon belleticilik ve sınav ücretleri gibi mali haklardan yararlanmaları için düzenleme yapılması ve öğretmenlerle aynı yarıyıl ve yaz tatili haklarına sahip olma imkanları tanınmalıdır.**
- 82. Pansiyonlu okullarda belletici öğretmen olarak görev yapmanın, özellikle kadın öğretmenler için yarattığı zorluklar ve riskler nedeniyle, pansiyon personelinin Kredi Yurtlar Kurumu (KYK) modelinde olduğu gibi okul yönetiminden bağımsız ve ayrı bir kadro ile istihdam edilmesi gerekmektedir. Bu modelde rehber öğretmen, belletici öğretmen, güvenlik görevlisi ve pansiyon yöneticisi gibi personelin ayrı olarak işe alınmasıyla, öğretmenlerin zorunlu görevlendirilmesine gerek kalmayacağı, güvenlik sorunlarının çözüleceği ve personelin öğrencilerle daha yakından ilgilenerek öğrenci problemlerini en aza indireceği dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.**
- 83. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlerin ders programlarının hazırlanmasında idarenin takdir yetkisi kaldırılmalı, öğrenimlerine kolaylık sağlanması yönetmelikle güvence altına alınarak, ekonomik açıdan maddi destek verilmelidir.**
- 84. Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenler, ilave eğitim öğretim tazminatından yararlandırılmalıdır.**
- 85. Zorunlu hizmet bölgesinde görev yapan öğretmenin, zorunlu hizmet görevini bitirmesine rağmen aynı görev yerinde çalışmaya devam ettiği sürece iki yıla bir kademe verilmesi gerekmektedir.**
- 86. Sözleşmeli öğretmenken, kadroya geçen öğretmenlerin; sözleşmeli öğretmen oldukları dönemdeki geçen süreleri, iki yıla bir kademe sayılmalıdır. Ayrıca, sözleşmeli öğretmenlerin ücreti hesaplanırken, özel sektörde çalıştığı sürelerin de dikkate alınması gerekmektedir.**
- 87. Doğum sonrası ücretli-ücretsiz izin süreleri artırılmalıdır. Anneye**

maaşın devamı ya da maaşın belli bir oranının bu süreçte ödenmeye devam etmesi, yarı zamanlı çalışma, kısmi zamanlı çalışma, annenin kurumların da uygun olması ve aynı işi yapma koşuluyla işini evine yakın bir kurumda veya istediği kurumda icra etmesi, çocuk başına düşen nakdi yardımların artması hususunda düzenlemeler yapılmalıdır.

- 88. Eğitim-Öğretim yılı içerisinde, öğretmenlere kullanabilecekleri 5 gün yıllık izin hakkı verilmelidir.**
89. Kamu Denetçisi Kurulu'nun tavsiye niteliğindeki kararı da baz alınarak Okul öncesi ve özel eğitim öğretmenlerine teneffüs hakkı verilmelidir.
- 90. Nöbet tutamayacağına dair doktor raporu bulunan öğretmenlere nöbet görevinin verilemeyeceğine dair düzenleme yapılmalıdır.**
91. DYK kapsamında kurs açılacak dersler güncellenmeli ve tüm derslerden DYK açılabilmesi hakkı verilmelidir.
- 92. İlkokullarda müzik, resim ve beden eğitim dersine branş öğretmenlerinin girmesi sağlanmalıdır.**
93. Yapılacak öğretim yılına hazırlık ödeneği ödemelerinde, sözleşmeli öğretmenlere SGK kesintisinin yapılmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- 94. Milli Eğitim Bakanlığında sözleşmeli öğretmen pozisyonlarına görevlendirilen öğretmenler askerlik yükümlülüğünü Milli Eğitim Bakanlığı emrinde asker öğretmen olarak bulundukları yerde yerine getirebilmelidir.**
95. Başka bakanlıklarda görev yapmakta iken, Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen personellerden; Veteriner Hekim, Biyolog, Mühendis, Ev Ekonomisti unvanlı kadrolarda bulunanların, fiilen öğretmenlik yapmaları durumunda öğretmen ünvanlı kadrolara atanmalıdır.
- 96. Kadrolu öğretmenlerin, kadrolu olarak atanmadan önce Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda ücretli öğretmen, vekil öğretmen ve usta öğretici olarak çalıştıkları sürelerin derece/kademe verilmesinde dikkate alınması gerekmektedir.**
97. 657 Sayılı Kanunun 1897 Sayılı Kanunla değişik 36'ncı maddesi (A) bendinde; öğrenim durumları itibarıyla gösterilen giriş derece ve kademelerinin yanı sıra, yine öğrenim durumlarına göre yükselebilecek derece ve kademeler de gösterilmiştir. Maddede belirtilmeyen okullardan mezun, aynı dersi, aynı krediyi almış olan öğretmenlerimiz, mevcut durumda ki madde metninden yararlanamamaktadır. Madde metninin (özellikle "b" fıkrasının) mağduriyetleri ortadan kaldıracak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.
- 98. Eğitim çalışanlarının maaşları OECD standartlarına çıkartılmalıdır. (OECD ülkelerinde ilkökulda 15 yıllık bir öğretmenin yıllık brüt maaş toplamaları Almanya'da 93.943 dolar, İspanya'da 59.476 dolar, İsveç'te 52.640 dolar, Lüksemburg'da 119.381 dolar, Danimarka'da 67.218 dolar, Kore'de 64.699 dolar iken, OECD ortalaması 56.753 dolardır.)**
99. Sınıf mevcutları; atölye, laboratuvar, yabancı dil ile güzel sanatlara dönük çalışmalar nedeniyle oluşturulacak grupların ortalama öğrenci sayıları gelişmiş ülkeler için geçerli olan ölçütlere uygun olarak belirlenmelidir.

d) OKULLAR İLE İLGİLİ TALEPLER

1. Ders kitapları; her yıl dağıtılmak yerine, ciltlenmiş ve baskı kalitesi artırılmış şekilde 5 yıl süreli kullanılmak üzere okullara verilmelidir.
2. **Türk Eğitim-Sen'in teklifi üzerine alınan 19. MEB Şurası Kararlarına uygun şekilde; okullara, öğrenci başına ve fiziki şartları dikkate alınarak MEB bütçesinden doğrudan ödenek ayrılmalıdır.**
3. İlkokullarda birleştirilmiş sınıf uygulaması kaldırılmalıdır.
4. **Tüm okullara güvenlik görevlisi kadrosu tahsis edilmelidir.**
5. Fiziki imkanı yeterli olan ve yeni yapılacak okullarda çalışmalarını ve görüşmelerini gerçekleştirebilecekleri öğretmenlere ait odaların tahsis edilmesi gerekmektedir.
6. **Okullarda artan şiddet, taciz ve madde bağımlılığına karşı disiplin yönetmelikleri güncellenmeli, okul-aile iş birliği güçlendirilmeli, sosyal ve sportif faaliyetler artırılmalı ve güvenlik önlemleri alınmalıdır.**
7. Eğitim kurumlarında gece bekçisi bulunmadığından, yaşanan hırsızlık olaylarında idarecilerin ve çalışanların zan altında kalmasını önlemek amacıyla Eğitim kurumları deprem, yangın ve hırsızlık gibi olaylara karşı sigortalanmalıdır.

e) GENEL İDARE, TEKNİK VE YARDIMCI HİZMETLER SINIFI PERSONELİ İÇİN TALEPLER

1. Ön lisans mezunu personele lisans tamamlama hakkı sağlanmalıdır.
2. **Merkezi sınavla örgün lisans eğitimi kazanan memurun, eğitim göreceği ildeki boş kadrolara öncelikli atanması sağlanmalıdır.**
3. Tüm çalışanların öğrenim durumları itibarıyla yükselebilecekleri en üst dereceye kadar yükselmelerinin önündeki kadro tikanıklıkları giderilmelidir.
4. **Kadro ihtiyacı duyulan okul ve kurumlara yeteri kadar kadro verilmeli ve personel ihtiyacı giderilmelidir. Dışarıdan hizmet satın alma yoluyla oluşturulan taşeronlaşmanın önüne geçilmelidir.**
5. MEB personeli görevde yükselme ve atama ve yer değiştirme yönetmeliği çerçevesinde yapılan il içi ve iller arası yer değiştirmelerde 31 Aralık tarihi baz alınmalıdır. Tüm boş kadrolar yer değiştirmeye açılmalıdır. Yapılacak atamalarda derece sınırlaması kaldırılmalıdır.
6. **Şefler, yönetici kadrosundaki memur ile müdür arasındaki ara kadroda bulunan müdür yardımcısıyla eş değer pozisyonda olmasına ve hatta ek olarak memurların eğitilmesi ile rehberlik görevi gibi fazladan görev tanımlanmasına rağmen özlük ve mali hakları bakımından mağdur edilmektedir. Ek gösterge, özel hizmet tazminatı ve ek ödeme katsayıları eş değer pozisyona uymayacak şekilde çok düşük kalmıştır. Eşitlenmesini talep ediyoruz.**
7. Şef kadrosunda görev yapanların kadro dereceleri 1. ve 2. derece olarak düzenlenmeli, özel hizmet tazminatları artırılmalı ve 3600 ek gösterge verilmelidir.
8. **Kamu görevlilerinin, talebi ve onayı bulunmaması halinde; kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli; memurların yapmakla yükümlü oldukları işler yalnızca memurlar tarafından yürütülmelidir.**

9. Pansiyonlu okullarda ayniyat saymanlığı kadrosu bulunmaması sebebiyle, ayniyat saymanı mutemetliği yapan memurlara ya kadro verilmeli ya da özlük hakları yaptıkları göreve paralel olarak düzenlenmelidir.
- 10. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan atölye teknisyenlerine, yardımcı öğretim görevlisi olarak ödenen ek ders ücretinden yararlanmaları konusunda kriter bulunmaması sebebiyle bu durum keyfiliğe sebebiyet vermektedir. Bu nedenle teknisyenlerin, yardımcı öğretim görevlisi olarak görevlendirilmelerinde kriter getirilmelidir.**
11. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli teknisyenlerin, maaşlarındaki yetersizlik giderilmeli ve özel hizmet tazminatı oranları yükseltilmelidir.
- 12. Mesleki ve teknik eğitimde atölyelerde mutlaka teknisyen görevlendirilmeli ve yeni teknisyen kadroları açılmalıdır.**
13. Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar arasındaki yan ödeme farkı kaldırılmalıdır.
- 14. Fiilen bilgisayar kullanan tüm personele, talep etmeleri halinde VHKİ kadrosu verilmelidir.**
15. İlgili mevzuatlarına göre görev tanımları yapılmamış olan kamu görevlilerinin, görev tanımları yapılmalı, memur ve hizmetlilerle ilgili öznel değerlendirmelere yol açan “idarenin vereceği diğer görevleri de yapar.” ibaresi ile diğer mevzuatlardaki benzer ifadeler kaldırılmalıdır.
- 16. Memur ve hizmetliler için de norm kadro uygulaması getirilmeli ve personel ihtiyacı bu doğrultuda giderilmelidir.**
17. Nöbet tutan ancak ücret alamayan personele (hizmetli vb.) mesai ücreti ödenmelidir. Ayrıca, hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım sağlanmalıdır.
- 18. Hizmet içi eğitim seminerlerine teknik personel ve şoför kadroları da dahil edilerek hizmet kalitesi ve bilgi düzeyi yükseltilmelidir.**
19. Hizmetlilere oda tahsisi yapılmalıdır.
- 20. Döner sermayeli kurumlarda çalışan memur ve hizmetlilerin de döner sermayeden adil bir şekilde pay alması sağlanmalıdır.**
21. İnsan sağlığını tehdit eden atölye, kalorifer daireleri gibi bölümlerde çalışan personele zehirlenmelere karşı ayran, yoğurt vb. gıda yardımı yapılmalıdır.
- 22. Şoförlere risk tazminatı ödenmeli ve ferdi kaza sigortası yaptırılmalıdır. Ayrıca, mühendis ve Teknik personele ödenen arazi tazminatı, şoför kadrosundaki personele de ödenmelidir.**
23. Okullarda, TYP kapsamında İş-Kur tarafından çalıştırılan personelin, soba yakma ve temizlik dışında da (Kalorifer yakma, baca temizleme vb.) çalıştırılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile yapılan protokole gerekli maddelerin konulması gerekmektedir.
- 24. Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Haftalık Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararda, pansiyon bulunan okullarda pansiyonun okul idare kadrosuna getirdiği sorumluluk ve ek iş yükü idari kadronun ek ders ücretlerine yansıtılmıştır. Bu doğrultuda pansiyonlu okullarda çalışan V.H.K.İ ve diğer memurlara da ek ücret verilmesi hususunda bir düzenleme getirilmelidir.**
25. Öğretmen dışındaki personellere ödenen fazla çalışma ücretleri %50

oranında artırılmalıdır.

- 26. İlkokullarda Yetiştirme Programı (İYEP) kapsamında görev verilen yardımcı hizmetlilere fazla mesai ücretinin ödenmesi gerekmektedir.**
27. Giyim ve yemek yardımının makul seviyeler düzenlenerek, tüm çalışanlara yapılması ve vergi kesintisinin yapılmaması gerekmektedir.
- 28. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında yıllardan beri Eğitim Uzmanı olarak görev yapanlar, son yıllarda KHK'lar ile yapılan düzenlemelerden sonra özlük ve mali yönlerden mağdur edilmişlerdir. Bakanlıkta önemli görevlerde yıllardır görev yapan Eğitim Uzmanlarının öğrenim, atama ve diğer bütün yönlerden emsali durumda olan Şube Müdürleri ve Milli Eğitim Uzmanları ile aynı düzeyde ekonomik ve mali haklara sahip olmaları için;**
 - Ek ödemelerine esas olan gösterge rakamının %115'den %170'e çıkarılması,
 - Halen %100 olan özel hizmet tazminatının %135'e yükseltilmesi
 - İsteyenlerin akademik kariyerleri, Bakanlık alan deneyimleri dikkate alınarak Milli Eğitim Uzmanlığı kadrolarına atanmaları sağlanmalıdır.
29. İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri muhasebe bürolarında görev yapan personellere, iş yükleri ve görevleri gereği üstlendikleri mali sorumlulukları dikkate alınarak aylık 1500 TL ek tazminat ödenmelidir.
- 30. Dini bayramlarda devlet memurlarının idari izinli sayılması durumunda idari izinli sayıldığı halde görev yapan memurlara fazla mesai ücreti ödenmelidir.**
31. Milli Eğitim Müdürlüklerinde ve okullarda çalışan memur ve hizmetlilere haftalık 40 saati aşan çalışmaları karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.
- 32. Teknik hizmetler sınıfı personellerine hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi aynı olarak verilmelidir.**
33. Teknik hizmetler sınıfı personellerinin büyük proje ve arazi tazminatları artırılmalıdır.
- 34. İhale alım, geçici kabul, kesin kabul, muayene ve teslim alma komisyonlarında görev alan personellere tazminat ödemesi yapılmalıdır.**
35. Teknik hizmetler personellerine "Teknik Sorumluluk Tazminatı" ödenmesi sağlanmalıdır.
- 36. Mühendislik ve mimarlık meslek kanunu çıkarılmalıdır.**
37. Mühendis, Mimar ve Bölge Plancı kadrolarında görev yapan personellerin her beş yıl için bir yıl yıpranma payı verilmeli, çalışırken alınan tüm ek ve yan ödemeler emekliliğe yansıyacak şekilde yasal düzenlemeler yapılmalı, her yıl giyim yardımı tüm kurumlarda verilmeli ve güncel revizeler yapılmalı, mali ve ferdî sorumluluk sigortası ödenmeli, büyük proje tazminatı katsayıları güncellenerek çalışan tüm personele yıl boyu ödenmeli, arazi tazminatları arttırılmalı, geçici kabul, kesin kabul, ihale komisyonu, kontrol komisyonu, muayene ve kabul komisyonlarında görev alan teknik personellere günlük harcırahın iki katından az olmamak üzere her komisyon üyesi için ödeme yapılmalı ve günlük harcırahlar en az iki kat arttırılmalıdır. Mühendis, mimar, şehir ve bölge plancı unvanında çalışan teknik personellerin özel hizmet tazminatları arttırılmalıdır.

38. Teknik hizmetler sınıfı özel hizmet tazminatları %160'dan %200'ye yükseltilmelidir.
39. MEB bünyesindeki Eğitim Uzmanlarının ek ödeme ve özel hizmet tazminatı oranları, emsalleri olan Şube Müdürleri seviyesine yükseltilmelidir.
40. Teknik hizmetler sınıfı personeline "Teknik Sorumluluk Tazminatı" ödenmeli, büyük proje ve arazi tazminatları artırılmalıdır. Mühendislik ve mimarlık meslek kanunu çıkarılmalıdır.

C- YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İLE İLGİLİ TALEPLER

a) ORTAK TALEPLER

1. Üniversitelerdeki idari yöneticilere (Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri vb.) makam tazminatı verilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu anlamda 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesi ile kadro ve görev unvanları itibarıyla makam tazminatının tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir. 657 sayılı kanunun 4 sayılı cetvelinde geçen daire başkanı ifadesine üniversite daire başkanları ifadesi ilave edilmelidir.
2. Üniversite rektörlerinin, tüm akademik ve idari personelin katıldığı seçimlerle belirlenmesi usulüne geri dönülmelidir. Seçimlerde en yüksek oyu alan adayın, kapsamlı bir güvenlik soruşturmasının ardından rektör olarak ataması yapılmalıdır.
3. Meslek Yüksekokullarında yeterli sayıda akademik ve idari personelin bulundurulması için kadro açılmalıdır. Meslek Yüksek Okulu Müdür ve Müdür Yardımcılarına ödenen idari görev ödeneği artırılmalı ve Öğretim Üyesi olan MYO, Yüksekokul ve Devlet Konservatuarında yöneticiler kendi içerisinden atanmaları için yasal düzenleme yapılmalıdır.
4. Kreş ve gündüz bakım evlerini, kurumlarda yeterli ve zorunlu hale getirecek yasal düzenlemeler yapılmalı ve kurumlar içinde özel sektöre işletilmek için devredilen kreş ve gündüz bakım evleri yükseköğretim kurumları tarafından işletilmelidir.
5. 6. ve 7. Dönem Toplu Sözleşme hükümlerine rağmen halen yapılmayan yasal düzenleme ivedilikle hayata geçirilmeli; üniversitelerdeki idari personele YÖK koordinatörlüğünde merkezi olarak nakil ve becayiş hakkı tanınmalıdır. Üniversitede görev yapan idari personellerin nakil için her yıl belirli tarihte merkezi olarak taleplerin alınması sağlanmalıdır. Aile bütünlüğünün sağlanması için tüm akademik ve idari personele tayin hakkı verilmelidir.
6. Üniversitelerdeki akademik ve idari personele tayin hakkı tanınması, kamu kaynaklarının verimli kullanılması ve anayasal bir hak olan aile bütünlüğünün korunması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu düzenleme sayesinde, bir üniversitede görev yapan ancak farklı bir kuruma geçmek isteyen veya atıl durumda bulunan tecrübeli personelin, ihtiyaç duyulan diğer yükseköğretim kurumlarına geçişi mümkün hale gelecektir. Böylece, üniversitelerin masraflı ve uzun ilan süreçleriyle yeni personel araması yerine mevcut insan kaynağının etkin bir şekilde değerlendirilmesiyle önemli bir kamu yararı sağlanacaktır. Bununla birlikte, farklı şehirlerde görev yapan

eşlerin aynı ilde veya üniversitede istihdam edilmelerine olanak tanınması, personelin motivasyonunu ve iş verimini artırarak daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına da doğrudan katkı sunacaktır.

7. Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitim koordinasyon birimlerinin işlevinin artırılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
8. **YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışanlardan sadece akademik grupta yer alanların yararlandığı eğitim-öğretim ödeneğinde, akademik personel gibi idari personeli de kapsayacak şekilde tüm çalışanlara ödenmelidir.**
9. YÖK ve üniversitelerde belli aralıklarla yönetim kadrolarının değişimleri ile birlikte mobbing yaygınlaşmaktadır. Bu uygulamaların önlenmesi için sendika temsilcileri, akademik ve idari temsilcilerden oluşan izleme kurulları oluşturulmalı ve etik kurullar amacına uygun olarak etkin ve bağımsız bir biçimde çalıştırılmalıdır.
10. **Sözleşmeli statüde çalıştırılan tüm akademik ve idari personel kadroya geçirilmelidir.**
11. Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık gelen ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
12. **Akademik personellerin ve idari personellerin, mücbir şartlarla üniversite arası görevlendirmeleri ve kadro aktarımları için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.**
13. Eğitim çalışanlarının kendilerini geliştirmek, alanlarında ilerlemek amacıyla katıldıkları veya katılacakları eğitim, seminer ve lisansüstü eğitim programları için destek programları oluşturulmalıdır.
14. **Yapılan ek ödeme ve ilave ödemeler vergi ve sigorta primi kesintisine tabi tutulmamalıdır.**

b) AKADEMİK PERSONEL İÇİN TALEPLER

1. 29.08.2005 tarihinde Sendikamız ile hükümet arasında imzalanan mutabakat metninin 9. maddesinde alınan aşağıdaki kararların gerçekleşmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır:
 - ☐ Araştırma Görevlisi, Öğretim Elemanı ve doktor öğretim üyesi kadro güvencesi sağlanmalıdır.
 - ☐ Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi yapılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamalar kaldırılmalıdır.
 - ☐ Öğretim elemanı ücretleri iyileştirilmelidir.
- d) Sendika temsilcileri üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmelidir.
2. **Araştırma görevlilerinin problemleri;**
 - **Araştırma görevliliği tanımının yeniden yapılması, asistanlık kavramıyla birbirinden ayrılması ve görev sınırlarının yeniden belirlenerek belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır.**
 - **Yüksek lisans ve doktora eğitimi veremeyen üniversiteler, araştırma görevlisi olarak aldığı elamanların lisansüstü görevlendirilmelerini en kısa sürede yapmalı ve bu konuda yapılıp yapılmadığı YÖK tarafından denetlenmelidir.** (Takip eden ilk eğitim öğretim dönemine

kadar yapmaları zorunlu kılınmalıdır.)

- **35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kongre ve bilimsel toplantılara katılım ücretlerinin görevlendirildiği üniversite tarafından ödenmesi sağlanmalıdır.**
- **35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra kadro şartı aranmaksızın ilgili üniversitelerde doktor öğretim üyesi kadrosuna atanmaları için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalıdır. Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri akademik personel olarak daimi kadroya alınmalı ve tüm akademik personel daimi kadro statüsüne kavuşturularak sözleşmeli akademik kadrolar daimi kadroya aktarılmalıdır.**
- 3. En düşük akademisyen maaşı, yoksulluk sınırının en az iki katı olmalıdır.
- 4. **Akademisyenlerin ders ve sınav ücretleri en az %100 oranında artırılmalıdır.**
- 5. Asker öğretmen uygulaması gibi asker akademisyen uygulamasına gidilerek yeni üniversitelerin bu yolla akademisyen ihtiyacının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- 6. **Kurum içi akademik yükseltmelerde yeni bir ilana çıkmak yerine ilgili üniversitenin akademik yükseltme şartlarını taşımak koşuluyla doğrudan yükseltme yapılmalıdır. Böylece bürokratik iş yoğunluğu daha az olacaktır.**
- 3. Geliştirme ödeneğinin, üniversitelerin bulunduğu bölgenin sosyo-ekonomik yapısı ön planda tutularak öğretim elemanı sıkıntısı çeken gelişmekte olan üniversitelere daha öncelikli olarak ve daha yüksek oranlarda ödenmesi gerekmektedir. Oysa uygulama hiç de öyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı %150 olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı % 100'dür. Bu durum geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre, 04.04.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna benzer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek mümkündür. Bu adil olmayan uygulama yeni açılan üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.
- 4. **Yaz okulunda yapılan eğitimlerde katılımcıların ödemiş olduğu katkı tutarları merkezi bir bütçede toplanarak, yapılan eğitimlere doğrudan katkıda bulunan personelin yararlanacağı şekilde net bir düzenleme yapılmalıdır.**
- 5. Üniversitelerde uygulanan ders saati ücretleri ve sınav ücretleri en az iki katına çıkartılmalı ve unvanlarına göre uygulanan ücret ayrımı ortadan kaldırılmalıdır.
- 6. **YÖK ve bağlı kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi idari personelden; mesleklerinde yüksek lisansını tamamlayanlara %20 ve doktorasını tamamlayanlara %40 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödenmelidir.**
- 7. 2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararları'nın amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile "maaş karşılığı ders yükünün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin (laboratuar ve uygulama dersleri) ücrete tabi olan 10 saatlik kısmı dikkate alınır" ifadesindeki 10 saat sınırlamasının kaldırılarak, girilen ders

- saatinin tamamının ücretlendirilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
8. **Araştırma fonlarından, öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanabilmesi için; projeler unvan gözetilmeksizin, objektif olarak değerlendirilmeli ve bu doğrultuda bağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır.**
 9. “Geliştirme ödeneği” uygulamasındaki adaletsizlikler giderilmeli, ödenek gelişmekte olan üniversitelere öncelikli ve daha yüksek oranlarda verilmelidir. Üniversite araştırma fonları, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve projelere tasarruf tedbirleri uygulanmamalıdır.
 10. **Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri, daimi kadrolara atanmalıdır. Doktorasını yaptığı ana bilim dalında norm kadro çerçevesinde kadro sıkıntısı bulunması halinde; kişinin yaptığı tercihler doğrultusunda yeni açılan üniversitelere YÖK tarafından ataması yapılmalıdır. Ayrıldığı ana bilim dalında 2 yıl içerisinde ilana çıkılırsa öncelik, kurumdan ayrılan kişide olmalıdır. Üniversitelerde, kadro ilanlarında şeffaflık olabilmesi için, kurumun ilana çıkacağı akademik personel ilanlarının 2 yıllık olarak planlanması ve ilana çıkılacak olan tarihlerin mutlaka üniversitenin web sitesinde ilan edilmesi gerekmektedir.**
 11. Öğretim elemanlarının tümüne; en az altı aylık yurtdışı tecrübesi kazandırılmalıdır. Doktora öğrencileri, en az bir defa olmak üzere yurt dışında görevlendirilmeleri için teşvik edilmelidir. Yurtiçi ve yurtdışı idari değişim programları dil şartı aranmaksızın düzenlenmeli, objektif kriterler dâhilinde istekli personelin bu gibi programlardan yararlandırılmaları avantajı sağlanmalıdır.
 12. **Araştırma görevlileri ve Öğretim Elemanlarına proje yöneticiliği hakkı verilmelidir.**
 13. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Bilimleri Enstitüleri kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine (50/d kapsamında) görev süreleri bitiminden sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmeli, doktorasını tamamladığı üniversitede ihtiyaç bulunan ana bilim dallarına atamaları yapılmalı, kadro yetersizse yeni kurulan üniversitelere atamaları yapılarak öğretim elemanı olarak görev yapmaları sağlanmalıdır.
 14. **Akademik yükseltilmelerde, özellikle doçentlik sürecinde, ön yeterliliğin temeli adayın bilimsel çalışmaları ile öğretim faaliyetleri olmalı; sözlü sınav ise yeterli görülen bu bilimsel eserler üzerinden yapılmalıdır. Değerlendirme süreçlerinin tümü, keyfiliğe yer vermeyecek nesnel kriterlere bağlanmalıdır. Adayların başvurularını keyfi olarak veya asılsız etik gerekçelerle engelleyen jüri üyeleri için caydırıcı yaptırımlar getirilmelidir. Bu kapsamda, adayın dosyasının yeniden incelenmesi veya mahkeme kararıyla haklılığının ispatlanması halinde, sorumlu jüri üyesinin 10 yıl boyunca değerlendirme süreçlerinden men edilmesi ve mağdur edilen adaya tazminat ödemesini sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.**
 15. Görev ve unvan itibarıyla, yabancı dilin zorunlu tutulduğu ve baraj sayıldığı durumlarda; ilgili personele yabancı dil öğrenme tazminatı ödenmesinin önünü açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
 16. **Rektörlüğe bağlı servis dersi veren bölümler, benzer nitelikteki dört yıllık bölümlere bağlanmalı ve bu bölümlerdeki okutmanlar**

fakültelerde görevlendirilmelidir.

17. Yüksekokullarda görev yapan öğretim üyelerinin enstitüler bünyesinde açılacak yüksek lisans ve doktora programlarında ders vermelerini ve öğrenci yetiştirmelerini sağlayacak kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.
18. **Profesör, doçent ve doktor öğretim üyesi kadroları eşit değerlendirilmeli ve doktor öğretim üyeleriyle yapılan sözleşme uygulaması kaldırılmalıdır.**
19. Norm kadro fazlası olarak belirlenen öğretim elemanlarının durumuna ve tabi olacakları uygulamalara yönelik bir düzenleme yapılmalıdır.
20. **50/d kadrosuna ilişkin geçici düzenleme genişletilerek, tüm akademik personelin atamaları 33/a maddesine göre gerçekleştirilmelidir.**
21. Doçent veya doktor unvanını aldığı halde kadrosu verilmeyen personelin atamaları acilen yapılmalıdır. Kurum içi yükselmeler ilana tabi tutulmadan gerçekleştirilmeli ve YÖK kanununun ilgili maddesi güncellenmelidir.
22. **Sözleşmeli statüde bulunan yaklaşık 80 bin öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi, maliyeye ek yük getirmemelerine rağmen kadro kapsamına alınmamıştır; bu personeller kadroya geçirilmelidir.**
23. Meslek Yüksekokulları fakülte ve enstitü ayrımı yapılmadan üniversitelerde görev yapan bütün öğretim üyelerinin öğretim üyelerinin Özlük, döner sermaye, kurum içi yükselme, atama gibi bütün haklardan hiçbir sınırlama olmadan yararlanması sağlanmalıdır.
24. **Doçentlik başvuru alanları, üniversitelerin anabilim dallarının görüşleri alınarak güncellenmelidir.**
25. Doçentlik başvuru şartları; ilgili komisyonlar, üniversiteler, akademik personel ve sendikaların görüşü alınarak yeniden düzenlenmelidir.
26. **Yabancı dilin zorunlu olduğu görev ve unvanlar için personele yabancı dil öğrenme tazminatı ödenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**
27. Yüksek lisans ve doktora öğrencisi olan öğretim üyelerine, eğitim süresince (uzatma hariç) her ay net maaşlarının %10'u kadar ek ödenek verilmelidir.
28. **Kadro ve derecelerine bakılmaksızın tüm araştırma görevlilerine yeşil pasaport hakkı tanınmalıdır.**
29. Mevcut maaşların ve bursların yurt içi ve yurt dışı akademik faaliyetler için yetersiz kalması nedeniyle, bilimsel organizasyonlara katılımı teşvik etmek amacıyla "Akademik Faaliyetlere Destek Fonu" oluşturulmalıdır.
30. **Kitap, konferans gibi masrafların karşılanması için öğretmenlere verilen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği" akademisyenlere de verilmeli ve her dönem için bir maaş tutarında eğitim-bilim yardımı yapılmalıdır.**
31. 2008 yılında kaldırılan veteriner hekimlerin yıpranma payları yeniden verilmelidir.
32. **Yüksekokullarda görevli öğretim üyelerinin, enstitülerde açılacak lisansüstü programlarda ders verip öğrenci yetiştirmesi sağlanmalıdır.**
33. Araştırma görevlilerinin üniversite senatolarında bir temsilci ile katılımı temin edilmelidir.
34. **Bölüm başkanlığını vekâleten yürüten öğretim görevlilerinin ders yükü, asaleten yürütenler gibi 5 saat olarak düzenlenmelidir.**

c) **İDARİ PERSONELE İLİŞKİN TALEPLER**

1. Kurumlarda görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak açılması zorunlu hale getirilmeli ve keyfi uygulamalar sonlandırılmalıdır.
2. **Görevde yükselme sınavı, YÖK tarafından merkezi ve yazılı olarak iki yılda bir yapılmalıdır.**
3. Mevcut haliyle geliştirme ödeneği üniversite bütünlüğü içerisinde yer alan kesimlerden sadece akademik personele ödenmekte ve çalışma huzurunu bozmaktadır. Kurumların asli unsurlarından olan idari personelin de bu ödenekten yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
4. **Üniversite tazminatının idari ve teknik personeli de kapsamasını ve kamudaki diğer kurumlarla ücret dengesinin sağlanması için düzenleme yapılmalıdır.**
5. Diğer kamu kurumlarında olduğu gibi YÖK ve bağlı kurumlarında da uzman ve uzman yardımcılığı kadroları oluşturulmalıdır.
6. **Kadro yetersizliği veya sınav açılmaması gibi nedenlerle unvanlarına uygun olmayan kadrolarda çalışan personele, bir defaya mahsus olmak üzere unvanlarının karşılığı olan kadrolar doğrudan verilmelidir. Bu personel, isteği dışında alt kadrolarda veya alanı dışındaki işlerde çalıştırılmamalıdır.**
7. Fakülte sekreteri, daire başkanı gibi tüm idari kadro atamaları görevde yükselme sınavı ile yapılmalıdır.
8. **Akademik personele ödenen geliştirme ödeneğinden idari personelin de yararlanması sağlanmalıdır.**
9. Üniversite tazminatı oranları artırılmalı ve idari personeli de kapsayacak şekilde yasal düzenleme yapılmalıdır.
10. **İdari personelin projelerden elde ettiği gelirler, ek ödeme kapsamı dışında tutulmalıdır.**
11. İsteği dışında döner sermayeli birimlerden döner sermayesi olmayan birimlere görevlendirilen ve geçmişte maddi kayba uğrayan personelin kayıpları giderilmelidir.
12. **Üniversitelerdeki Ayniyat Saymanlarının ek ödeme oranı %115'ten %170'e çıkarılmalı , 3600 ek göstergeden faydalanmaları sağlanmalı ve ek ödeme, ek gösterge ve özel hizmet tazminatları "sayman" unvanına denk hale getirilmelidir.**
13. Mesai saatleri dışında hizmet içi eğitime katılan tüm görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.
14. **Teknik kadrodaki personelin iş riski tazminatları günümüz koşullarına göre güncellenmelidir.**
15. Şoförlerin şehir dışı görevlendirmelerindeki yolluk ve konaklama ücretleri güncellenmeli ve iş riski tazminatları artırılmalıdır.
16. **Teknik Hizmetler sınıfı personelinin de sağlık hizmetleri sınıfı gibi ödenekleri unvanlarına göre alması sağlanmalıdır.**
17. Üniversitelerde çalışan şeflerin özel hizmet tazminat oranları yeniden düzenlenmelidir.
18. **Anadolu Üniversitesi Havaalanı personelinin de diğer DHMİ personeli gibi EUROCONTROL tazminatından yararlanması sağlanmalıdır.**

19. Performans ödeneğinden üniversitelerdeki bütün personelin yararlanması sağlanmalıdır.
20. **İdari personele de döner sermaye katkı payı ödenmelidir.**
21. Kamu konutlarının tahsisinde akademik ve idari personel arasında ayrımcılık yapılmamalıdır.
22. **Kritik bakım-onarım görevlerindeki personel için “Bakım Onarım Tazminatı” adı altında ek ücret düzenlemesi yapılmalıdır.**
23. Yemeklerin kalitesizliği nedeniyle, üniversite personeline günlük yemek ücreti nakdi olarak ödenmelidir.
24. **Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı gibi idari kadrolara akademik personelin vekâleten dahi atanması engellenmelidir.**
25. 13/b maddesi uyarınca yapılan geçici görevlendirmelerde personelin rızasının alınması zorunlu hale getirilmelidir.
26. **Personelin mesleki gelişimini sağlayacak sertifikalı hizmet içi eğitim kursları düzenlenmelidir.**
27. 5018 sayılı yasa ile ortaya çıkan ayniyat saymanlığı ve ambar memurluğu kadrolarındaki belirsizlikler giderilmeli ve bu kadrodaki personel özlük haklarına en uygun kadrolara atanmalıdır.
28. **Üniversitelerdeki ayniyat saymanlarının, diğer kurumlarda olduğu gibi görevde yükselme sınavlarında şube müdürlüğü gibi kadrolara başvurabilmesi için yönetmelik değiştirilmelidir.**
29. Bekçi ve koruma güvenlik kadrolarındaki personelin genel idari hizmetlerdeki boş kadrolara atanması sağlanmalıdır.
30. **Tüm unvanların görev tanımları netleştirilmeli ve personelin alanı dışında çalıştırılması engellenmelidir.**
31. Yardımcı hizmetler sınıfı personeli, bitirdikleri okullara göre sınavsız olarak bir üst kadroya geçirilmelidir. Nitelikli aşçılar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilmelidir.
32. **İdari personele ÖSYM ve Anadolu Üniversitesi sınavlarında görev verilmelidir.**
33. İdari personelin lisans ve lisansüstü programlara katılımı için izin ve ücret indirimleri gibi kolaylıklar sağlanmalıdır.
34. **Personel servislerinin kapsamı ve kontenjanı yeterli hale getirilmelidir.**
35. İdari personelin, üniversite yönetim kurullarında temsilci bulundurması sağlanmalıdır.

D- SÖZLEŞMELİ PERSONELE İLİŞKİN TALEPLER

1. Farklı mevzuatlara tabi personelin mali, sosyal ve özlük hakları kadrolu çalışanlarla eşitlenmelidir.
2. **4/C’den 4/B’ye veya 4/A’ya geçirilen personelin maaşlarını “ortak bütçeden” alabilmeleri için düzenleme yapılmalıdır.**
3. 4/B’li personelin ek ödeme tutarları, emsali kadrolardaki çalışanlarla eşitlenmelidir.
4. **4/B’li personelin sözleşmesinin “yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte sona ermesi” hükmü, “65 yaşını doldurduğunda emekliliğe hak kazanır” şeklinde değiştirilmelidir.**
5. Kadrolu şoförlere verilen seyyanen görev yolluğu, 4/B’li olarak şoförlük yapan personele de verilmelidir.

E- SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLARA İLİŞKİN TALEPLER

1. Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı İLO standartlarına uygun hale getirilmelidir.
2. **Protokol Yönetmeliği değiştirilerek sendikaların da protokollerde yer alması sağlanmalıdır.**
3. Aylıksız izinli sendika yöneticilerinin ek dersleri kesilmemeli ve sendikal faaliyetleri nedeniyle haklarında soruşturma açılmamalıdır.
4. **Sendika şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev süreleri, yöneticilikte geçmiş sayılmalıdır.**
5. Bakanlık, il/ilçe müdürlükleri ve üniversitelerde sendika odaları tahsis edilmelidir.
6. **İdari mahkeme kararlarını uygulamayan kamu görevlilerine hapis ve tazminat cezası getiren yasal düzenleme yapılmalıdır.**
7. Memurların basın-yayın kuruluşlarına görüş açıklayabilmesi sağlanmalıdır.
8. **Aylıksız izinli sendika yöneticilerinin idarecilik görevlerinin üzerlerinden alınması uygulamasına son verilmelidir.**
9. İllerde yetkili sendikaların katılımıyla yerel sorunların görüşüleceği kurullar oluşturulmalıdır.
10. **Çalışma hayatına ilişkin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çekinceler kaldırılmalıdır.**
11. Yüksek Planlama Kurulu'na ve kamu görevlileriyle ilgili tüm kurul ve komisyonlara yetkili sendika temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.
12. **Aylıksız izne ayrılan sendika yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı ve eşlerine de özür grubu tayin hakkı verilmelidir.**
13. 4688 sayılı Kanun'un 18.maddesi gereği aylıksız izinli olan Sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlemelidir.
14. **Sendika görevlilerince üyelere ulaştırılması için İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilen sendika evraklarının, okul-kurum evrak gözlerine dağıtımı yapılarak evrakların görevlilerce işyerlerine ulaştırılması sağlanmalıdır.**
15. 4688 sayılı yasa kapsamında personel çalıştırılan tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kamu görevlileri ile ilgili tüm kurul ve komisyonlarına sendika temsilcilerinin katılımına yönelik mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
16. **Sendika yönetim kurulu üyelerinin, il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek derslerinin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır. Sendika ilçe temsilcilerine de haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.**
17. Sendika yöneticilerinin sendikal faaliyet ve açıklamaları nedeniyle haklarında soruşturma açılmasının önüne geçilmelidir.



**TÜRK SAĞLIK-SEN
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMET
KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK SAĞLIK-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

MALİ VE SOSYAL TALEPLER

- Döner sermayesiz kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerine 666 sayılı KHK ile ödenen “denge tazminatı” gelir vergisi matrah dışında tutulurken, 375 sayılı KHK ile sağlık çalışanlarına ödenen “sabit ek ödeme” süregelen gelir vergisi hesaplamasında matraha dâhil edilmektedir. Bunun sonucu sağlık çalışanları hem daha erken yüksek vergi dilimlerine girmekte hem de taban ve teşvik ödemelerinde mağduriyet yaşamaktadır. Bu anlamda ivedi bir düzenleme yapılması,
- Birinci dereceye ulaşan tüm kamu görevlilerine 3600 ek gösterge verilmesi,
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna ilişkin 7. Dönem Toplu Sözleşmenin ‘İdari izinlerde nöbet ücreti’ başlıklı 42. maddesi uyarınca resmi ve dini bayram tatili sebebiyle verilen idari izin günlerinde fiilen görev yapanlara izin yahut ücret ödenmesi yönündeki düzenlemenin 8. Dönem Toplu Sözleşme metnine de alınması, ayrıca idari izinli olunan günlerin personelin aylık çalışma saatlerinden düşülerek toplam çalışma saatlerinin buna göre hesaplanması,
- Resmi ve dini bayram günlerinde verilen nöbet ücretlerinin en az %50 artırımlı şekilde doğrudan ücret olarak ödenmesi ve arefe günü de söz konusu ücretlerin ödenmesi,
- İcâp nöbetlerinin ödenmesinde yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılması,
- 657 Sayılı Kanun’un Ek-33. maddesinde belirtilen ve ücret ödenebilecek nöbet saatleri üst sınırının Anayasa Mahkemesinin icâp nöbetlerine ilişkin kararında olduğu gibi saat sınırlamasının kaldırılarak belirtilen sürelerden fazla nöbet tutulması halinde de gerekli ücretlerin ödenmesi,
- 657 sayılı Kanun’un Ek-33. maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretlerine esas gösterge rakamlarının Teknik Hizmetler ve Genel İdari Hizmetler sınıfı personelleri için ayrı ayrı belirlenmesi,
- Tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması,
- Kamu çalışanlarına her ay ödenen toplu sözleşme ikramiye katsayısı göstergesinin 3000 olarak artırılması,
- 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun öncesi ve sonrası göreve başlayanların emekli maaş bağlama kriter ve oranlarının farklı olması nedeniyle yaşanan mağduriyet ve adaletsizliğin giderilmesi için gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,
- 7411 sayılı Kanun ile 5434 sayılı Kanuna eklenen ek 84. madde gereği 5510 sayılı Kanuna tabi tabip ve dış tabipleri dışında kalan sağlık meslek mensuplarının da emekli aylıklarıyla birlikte ilgili ilave ödemelerden faydalandırılması,
- Gelir vergisinin %15’ e sabitlenmesi,
- 4/C kapsamında iken 4/B kapsamına alınan personelin 65 yaşını beklemeden yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandıkları tarihte

- resen emekli edilmelerine ilişkin mevzuatta değişiklik yapılarak, adı geçenlerin 65 yaşına kadar çalışmalarının sağlanması,
- 657 sayılı DMK'nın 4B maddesi uyarınca idari büro görevlisi İdari destek personeli unvanlı çalışanların ek ödeme oranına Eğitim durumları gözetilerek ilave puan verilmesi,
 - 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşmede yer alan "İlave derece verilmesi" hakkının 8. Dönem Toplu Sözleşmede yeniden düzenleme altına alınması ve kadroya geçirilen tüm sözleşmeli personele de uygulanması,
 - 527 sayılı KHK kapsamında kalkınmada öncelikli illerde görev yapan personele verilen 2 yıla 1 kademe uygulamasına, kadroya geçen sözleşmeli personelin sözleşmeli olarak geçirdiği sürelerin de dâhil edilmesi,
 - Tüm sağlık personelinin zorunlu mesleki mali sorumluluk sigortası kapsamına dâhil edilmesi, teminat tutarlarının artırılması ve sigorta primlerinin tamamının kurumca karşılanması yönünde düzenleme yapılması,
 - Sağlık Bakanlığı ile diğer kurum ve üniversite hastaneleri arasındaki geçişler bir takvime bağlanmalı ve yılda en az 1 defa olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır,
 - Eş ve çocuk yardımları arttırılarak günümüz koşullarına uygun hale getirilmesi,
 - Eşi çalışmayanlara, emeklilik sonrasında da aile yardımının devam etmesi,
 - Kira yardımı ödeneği getirilmesi,
 - Giyim yardımlarının günümüz piyasa şartlarına uyarlanması ve ülke genelinde yeknesaklığın sağlanması,
 - Görev mahalli dışında başka bir sağlık kuruluşuna sevk edilen personele ödenen tedavi yolluklarının günümüz şartlarına uyarlanması,
 - Meslekte 25 yılını dolduran sağlık çalışanlarının nöbetten muaf tutulması ve bu hususta kurum inisiyatifinin kaldırılması,
 - Faaliyet alanımızda bulunan Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Adli Tıp Kurumu ile yemek çıkmayan sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan çalışanlara nakdi yemek ücreti verilmesi,
 - Memur unvanıyla görev yapan kamu çalışanlarının 3'lük kadro verilmesi,
 - Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapan personellerin sınava tabi tutulmaksızın Genel İdare Hizmetler Sınıfına geçirilmeleri,
 - Genel İdare ve Yardımcı Hizmetler sınıfına mensup personellerin özel hizmet tazminatlarının eğitim durumu gözetilerek yükseltilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
 - Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına uyarlanması, ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarına gönüllülük esasına göre görevlendirilmesi,
 - Sözleşmeli personelin iş sonu tazminatına hak kazanmak için fiilen 2 yıllık çalışma şartının 1 yıla düşürülmesi,
 - Sağlık çalışanlarının stajda geçirdikleri sürelerin emeklilik hesabında değerlendirilmesi,
 - Kullanılmayan yıllık izinlerin işçilerde olduğu gibi ücretinin verilmesi,
 - Kamuda görev yapan mühendisler ile avukat unvanlı çalışanların

- Ücretlerinin artırılması yönünde düzenleme yapılması,
- Kamu çalışma hayatında en az 10 hizmet yılı bulunan tüm sağlık çalışanlarına uzman kadrosu verilmesi,
 - Sağlık Fizikçilerinin unvanlarının medikal fizik uzmanı olarak değiştirilmesi, buna bağlı olarak 6428 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca hak etmiş oldukları derece ve kademenin verilmesi ile atamalarının yüksek lisans eğitim durumuna göre yapılması,
 - Nöbet tutan personellere 4857 sayılı İş Kanununa tabi çalışanlarda olduğu gibi her bir gece nöbet saati için nöbet ücretinin saat başına yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenmesi,
 - Eşi özel sektörde çalışan sözleşmeli personellerin kadrolu personellerde olduğu gibi atama ve nakillerinde 1 yılın sonunda aile birliği mazeretinden yararlanması,
 - Dini Bayramlarda emeklilere verilen bayram ikramiyesinin 5 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında olacak şekilde bütün kamu çalışanlarına da verilmesi,
 - Milli parklar ve tabiat parklarına girişlerde faaliyet alanımızdaki kurumlarda görev yapan kamu çalışanlarından ücret alınmaması,
 - EYT uygulaması ile yaş şartını kaldıran düzenleme kapsamının genişletilmesi, 08.09.1999 tarihi ile 01.10.2008 tarihleri arasında ilk defa sigortalı olanların da kapsama dâhil edilmesi,
 - Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve YÖK haricindeki kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan Sağlık Hizmetleri Sınıfına bağlı sağlık çalışanlarının mali ve sosyal haklarının eşitlenmesi adına iyileştirmelerin yapılması,
 - Atama, nakil, görevlendirme ve her türlü eğitim, sınav gibi sebeplerle görev yerinden ayrılanlara harcırah ve gündeliklerinin kurumlarınca peşin olarak ödenmesi,
 - Her türlü eğitim, sınav gibi sebeplerle görev yerinden ayrılan personelin idari izinli sayılması,
 - Sağlık çalışanlarının mesleki gelişim ve sertifikalı eğitim ücretlerinin kurumlarınca karşılanması,
 - Kurum içerisinde yapılan hizmet içi eğitimlerin mesai saati içerisinde verilmesi, mesai saatleri dışında yapılması halinde eğitim süresi kadar izin kullandırılması,
 - 12 yaşın altında çocuğu olan ve mahkeme tarafından velayeti geçici veya sürekli kendisine verilen ebeveynin nöbetten muaf tutulması,
 - Ağır engelli çocuğu nedeniyle annenin erken emekliliği halinde yaş haddi beklenmeden emekli aylığı bağlanmasının sağlanması,

- Ayniyat saymanlarının özel hizmet tazminatının %155 üzerinden ödenmesinin sağlanması,
- Sivil Savunma Uzmanlarının görev ve sorumlulukları şube müdürleri ile aynı olduğundan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam Ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli II Sayılı Cetvelde belirlenen Özel Hizmet Tazminatlarının da denk olması ve % 155 olarak uygulanması,
- Kamu görevlilerinin hastalıkları sebebiyle resmi yataklı tedavi kurumlarında yatarak tedavi gördükleri tedavi süreleri hariç olmak üzere bir takvim yılı içinde kullanılan hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan sürelere isabet eden zam ve tazminatların % 25 eksik ödeneceğine dair DMK'nun 152. Maddesindeki hükmün kaldırılması,
- Askerlik ve doğum nedeniyle ücretsiz izne ayrılan kamu görevlisine 1/2 oranında maaş ödenmeli ve sosyal güvenlik priminin tamamının kurumu tarafından karşılanması,
- Ek ödeme yönetmeliğine göre özellikli birimler üzerinden ek ödeme verilen (doğumhane, yenidoğan, süt çocuğu vb.) birimlerde görev yapan çalışanların nöbet ücretlerinin de artırımlı ödenmesi,
- En son 2006 yılında çıkarılan disiplin affının yeniden çıkartılması,
- Kurumların bankalarla yapmış oldukları promosyon anlaşmalarında özellikle atama ve nakil durumlarında mağduriyet yaşanmaması adına nasıl bir işlem tesis edileceği düzenlenecek yeni bir genelgeyle hüküm altına alınmalı, ayrıca yetkili sendika dışındaki sendikaların da talebi halinde ihaleye gözlemci olarak katılabilmesinin sağlanması,
- Kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (İSG) için yeterliliğe sahip personel bulunduğu takdirde mali açıdan kamu yararı gözetilerek öncelikle kurum içerisindeki personelin bu iş için görevlendirilmesi,
- Enflasyon farkının aylık olarak ödenmesi, alım gücünün yükseltilmesi adına tüm kamu çalışanlarına refah payı verilmesi,
- Faaliyet alanımızda olup, büyükşehirlerde görev yapan kamu çalışanlarına 'büyükşehir tazminatı' verilmesi,
- Faaliyet alanımızda bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin görevini ifa ederken vefatı halinde vazife malulü sayılması,
- İllerde sağlık müdürlüğüne bağlı misafirhane/sosyal tesis açılması,
- Sağlık Bakanlığı ile Milli Savunma Bakanlığı arasında yapılan protokol gereği görevlendirilen tabip ve sağlık çalışanlarının nöbet ücretlerinde yaşadıkları mali kayıpların giderilmesi adına düzenleme yapılması gerekmektedir.

DÖNER SERMAYE VE EK ÖDEME TALEPLERİMİZ

- Döner sermaye sisteminin kaldırılarak, tüm personele tek ödeme kalemi haline getirilmesi, sabit ek ödemelerin maaşa dâhil edilmesi ve tüm gelirlerin emeklilik hesaplamalarına dâhil edilmesi,
- Sağlık Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Aile Hekimliği sisteminde görev yapan çalışanlar için “disiplin durumu” nedeniyle yapılacak ek ödeme kesintilerine ilişkin mevzuat değişikliği yapılması,
- Sağlık Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı döner sermaye ek ödeme yönetmeliklerinde aktif çalışılan gün hesabına dâhil edilen ‘hakem hastane tarafından onaylanan heyet rapor süreleri’ ifadesinde yer alan hakem hastane şartının kaldırılması,
- Çalışanların yıllık izinlerinde teşvik ödemelerinden kesinti yapılmaması için yönetmeliğin revize edilmesi,
- 657 sayılı DMK’nun 103. maddesi uyarınca ‘zorunlu olarak’ şua izni kullandırılan radyoloji çalışanlarının bu izin sürelerinde teşvik ödemesine ilişkin kesintinin yapılmaması, ayrıca 30 günlük şua izni süresinin 45 güne çıkartılması,
- Mevzuata ‘risk’ tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tahdidi sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında değerlendirilmesi ve özellik arz eden riskli birim kapsamının genişletilerek risk faktörü taşıyan tüm birimlerin Onkoloji, Sterilizasyon, Kan Bankası, Röntgen-Laboratuvar Birimleri, Verem Savaş Dispanserleri vb. İntaniye, Afarez Ünitesi, kimyasal malzemelerle hizmet sunulan patoloji laboratuvarları ile hastanelerin (Örneğin Ankara Mustafa Kemal Çevresel Hastalıklar Hastanesi, ADSM, ADSH gibi) bu kapsama dâhil edilmesi için 209 sayılı Kanun ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun 58. maddesi ve ilgili yönetmelikte düzenlemeler yapılması,
- Sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçirilen ancak tüm mali haklarını döner sermaye bütçesinden alan çalışanların mali haklarının genel bütçeye aktarılması,
- 209 ve 2547 sayılı Kanun kapsamına göre ek ödeme alan sağlık personellerinin tavan ücretlerinin ve ek ödemeye esas kadro-unvan katsayılarının artırılması,
- Sadece yataklı servislerin değil, tüm birim sorumlularına ilave 0,10 katsayısı verilmesi,
- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği’nin Ek-3A sayılı tablonun 13. sırasında yer alan “Diğer Lisansiyerler” (*Sivil savunma uzmanı, diyetisyen, fizyoterapist, psikolog, çocuk gelişimcisi, sosyal çalışmacı, biyolog, mühendis, veteriner hekim, kimyager, sosyolog ve benzerleri*) ile Ek-3B sayılı tablonun 10. sırasında yer alan “diğer lisansiyerler” olarak belirlenen çalışanlar için uygulanan 0,32 katsayısının, sağlık hizmetleri sınıfında görev yapan personellere uygulandığı şekilde 0,37 katsayısına yükseltilmesi,

- Özellikli birimlerde (Acil, Ameliyathane, Yoğun Bakım vb.) görev yapan bütün personellerin (tıbbi sekreter, hizmetli vb.) özellikli birim katsayısından faydalandırılması,
- Kan Merkezi ve Transfüzyon merkezi çalışanlarının mesai dışı acile hizmeti nedeniyle nöbetlerinin artırımlı ve ek ödemelerinin özellikli birim katsayıları üzerinden yapılması,
- Sağlık Bakanlığı ve Üniversitelere bağlı sağlık kurum ve kuruluşlarında Acil Ünite olarak belirlenmiş birimlerin de Acil Servisler gibi kabul edilerek bu birimlerde görevli çalışanların nöbetlerinin artırımlı ve ek ödeme oranlarının özellikli birim katsayısı üzerinden verilmesi,
- Sağlık Bakanlığı Ek Ödeme Yönetmeliği EK-4 sayılı 'Artırımlı Ödeme Yapılacak Hizmet Sunum Alanı Tablosu'nun 3. Satırında yer alan 'Diyaliz Ünite-Merkezi'nin, Acil Servis (2. Seviye) ile aynı satır olan 2. satıra alınarak bu birimde görev ifa eden personelin 0,30 yerine 0,60 katsayısından faydalanmasının sağlanması, yine 3. satırda yer alan Anjiyografi biriminin Ameliyathane hizmetleri gibi 1. satıra alınarak bu birimde görev yapan personelin 0,30 yerine 0,80 katsayısından faydalanmasının sağlanması, yoğun bakım gibi hizmet veren palyatif bakım merkezi çalışanlarının da artırımlı ek ödeme katsayılarının yoğun bakımlarla aynı seviyeye yükseltilmesi,
- Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı, Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu uhdesinde görev yapanlar ile araştırmacı unvanlı çalışanların 209 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanak tutularak yürürlüğe konulan ek ödeme yönetmeliği kapsamına alınması ve ilgili kurumlarda görev yapan çalışanların da döner sermaye ödemesinden yararlanması,
- Sağlık Bakanlığı bünyesinde gerek 663 sayılı KHK gerekse 4046 sayılı Kanun çerçevesinde görev yapan araştırmacı unvanlı personellerin mali kayıplarının giderilmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi,
- Yüksek lisans ve doktora öğrenimini tamamlamış olan sağlık personellerine farklı ek ödeme katsayıları belirlenmesi gerekmektedir.

ÖZLÜK HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR TALEPLER

- Tüm personelin görev tanımlarına uygun olarak çalıştırılmalarının sağlanması, görev tanımı dışına çıkan işlerde personelin bu görevleri yerine getirmemesi, reddedebilmesi adına gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Faaliyet alanımıza bağlı tüm kamu kurum ve kuruluşlarında insan sağlığına yönelik iş ve işlemleri yürüten çalışanların fiili hizmet süresi zammından yararlandırılması ve bu uygulamanın her 5 yıl için 1 yıl olacak şekilde düzenlenmesi,
- Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin mesleki hastalık tanımlarının yapılması,
- Bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri ve kardeşinin yatarak tedavi görmesi veya il dışına sevk edilmesi durumunda hastalık süresi boyunca

memura 657 sayılı DMK'nın 105. maddesi haricinde ayrıca bir refakat izni/eşlik etme izni verilmesi,

- Yüksek Lisans yapan kamu görevlilerinin bitirmiş oldukları yüksek lisans eğitimlerinin üst öğrenim (intibak) gibi değerlendirilerek mali ve özlük haklarına doğrudan etkisinin sağlanması,
- Lisans tamamlama programının tüm ön lisans programlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi, eğitim durumu mazereti ile tayin olan personelin daha sonra YÖK'ten gelen görüşe göre okuduğu bölümün sağlıkla ilgili bir alan olmadığı gerekçe gösterilerek atamasının iptal edilmesinin önüne geçilmesi,
- 2014 tarihinden sonra sağlık önlisans programlarından mezun olan adaylara da lisans tamamlama hakkı verilmesi,
- Genel İdari Hizmetler Sınıfında görev yapan personellerin de özel sektörde çalıştığı sürelerin, Sağlık Hizmetleri Sınıfında çalışanlar gibi kazanılmış hak aylıkları ile yıllık izin hesabında dikkate alınması,
- Sağlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin, özel sektörde çalıştığı ve kazanılmış hak aylığı ile yıllık izinlerinin hesabında dikkate alınan sürelerin Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde geçen hizmet puanı hesaplamasında da değerlendirmeye alınması,
- Ambulans kazaları sonucunda ortaya çıkan zararın çalışanlara rücu edilmemesi,
- Mutemet, satın alma gibi mali risk içeren birimlerde görev yapan kamu çalışanlarına bu unvanların verilmesi ve ücretlerinin buna göre belirlenmesi,
- Şef unvanlı çalışanların temsil, imza yetkileri gibi sorumluluklarından kaynaklı mali ve sosyal haklarında iyileştirme yapılması,
- Unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarında mülakatın kaldırılması, bu sınavların iki yılı geçmemek üzere düzenli olarak yapılması, ayrıca katılımcılardan sınav ücreti alınmaması,
- Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde son yapılan değişiklikle aile birliği, eğitim gibi mazeret atamalarında çalışan aleyhine getirilen kısıtlayıcı hükümlerin yeniden düzenlenmesi adına gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,
- Kurumlar arası naklen atama kurasının bir takvime bağlanarak, her yıl düzenli olarak yapılmasının sağlanması,
- Stratejik personelin özel sektörde çalışan eşi nedeniyle aile birliği mazeret atamasında yer alan gün sayısı ve devlet hizmet yükümlülüğü sırasında bu haktan faydalanamayacağına ilişkin kısıtlamanın kaldırılması,
- Eş durumu mazeret atamalarındaki bölge hizmet grubu şartının kaldırılması ile karşılıklı yer değiştirme (Becayış) hakkının kullanılmasında aynı hizmet bölgesi şartının kaldırılması ve bu haktan yararlanma hususunun kurumların takdirine bırakılmaması,
- Döner sermaye bütçesinden maaş alan personelin maaş ve döner sermaye bordrolarının internet ortamında e-bordro sistemi oluşturularak yayınlanması,
- 657 sayılı DMK'nun 104. maddesi uyarınca verilen analık izin süresinin 32 haftaya çıkarılması,
- 657 sayılı DMK'nun Ek 43. maddesinde düzenleme altına alınan yarı zamanlı çalışma hakkında usul ve esasları belirleyen yönetmeliğin çıkarılması,

- Faaliyet alanımızda bulunun kurum ve kuruluşlara kreş açılması, kreş bulunmayan yerlerde kreş ücretlerinin kurum tarafından karşılanması veya kreş yardımı yapılması,
- Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında çalışanların çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi, mesai giriş ve çıkışlarında parmak izi uygulamasının kaldırılması,
- Sağlık çalışanlarına, sağlık kurumlarında kendilerine ve 1. derece yakınlarına muayenelerde öncelik tanınması,
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm sağlık çalışanlarına yapılan periyodik muayenelerden ve bu muayenelerde kullanılan ilaç ve aşılarından ücret alınmaması için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Kurumların tamamında servis uygulaması getirilmesi ve servisten yararlanamayan personele ulaşım ücreti veya ulaşım kartı verilmesi,
- Sağlık çalışanlarının faydalanabilecekleri sağlık evi, konuk evlerinin hayata geçirilmesi,
- Askeri hastanelerden Sağlık Bakanlığı'na devredilen personellerin mağduriyetlerinin giderilmesi,
- Sağlık Bakanlığı'na bağlı ADSM ve ADSH'lerde görev yapan dış hekimlerinin ve teknisyenlerin iş yükünün objektif kriterlere göre revize edilmesi,
- Faaliyet alanımızdaki tüm kurum ve kuruluşlarda daha kaliteli hizmet sunulması adına yeterli sayıda personel istihdamı yapılması,
- Faaliyet alanımızdaki tüm kurum ve kuruluşlarda farklı istihdam modellerinden vazgeçilerek atanacak olan personelin 4/A kadrolu olarak atanması,
- 112 Acil Sağlık Hizmeti İstasyonlarına tıbbi sekreter ve temizlik işleri için temizlik personelinin görevlendirilmesi,
- Sağlıkta şiddetin engellenmesi adına acil vakalar hariç şiddet uygulayan şahısların geçici olarak sosyal güvenlik üzerinden sağlık hizmeti almaları kısıtlanmalı, yaptırımlar daha ağır ve caydırıcı olmalı,
- Radyoloji çalışanlarının mesai saatlerinin yeniden 5 saat olarak düzenlenmesi,
- Sözleşmeli idareci sistemine son verilmesi,
- Sağlık kurum ve kuruluşlarında görüntüleme, laboratuvar vb. hizmet alımına son verilerek tüm sağlık hizmetlerinin sunumu devlet memuru eliyle yürütülmesi,
- Sınır ötesi görevlendirmelerde en az 15 gün, il dışı geçici görevlendirmelerde en az 1 hafta ve il içi görevlendirmelerde de en az 3 gün önce personele yazılı bildirim yapılması,
- Engelli personelin her türlü geçici görevlendirmeden muaf tutulması,
- Disiplin soruşturması açılan personele savunma hakkı kapsamında

soruşturma dosyasının bir örneğinin en az 1 hafta önceden verilmesi,

- Eğitim mazereti nedeniyle ataması yapılan personeller ile yüksek lisans ve doktora yapan personelin mesai saatlerinin eğitim durumu göz önünde bulundurularak ayarlanması gerekmektedir.

SÖZLEŞMELİ PERSONELE DAİR TALEPLER

- Faaliyet alanımızda bulunan kurumlarda sözleşmeli personel olarak görev yapan kamu çalışanlarının sözleşme tavan ücretlerinin artırılması,
- Mazeret atama taleplerine ilişkin 1 yıl çalışma şartının kaldırılması,
- Sözleşmeli personele eğitim durumundan dolayı naklen atanma veya bu mazerete dayalı geçici görevlendirme hakkının verilmesi, yine özel sektörde çalışan eşi nedeniyle naklen atanabilme ve kurumlar arası nakil hakkının tanınması,
- Sözleşmeli personellerin çalıştıkları kurumun kapatılması sonucu yapılan iptal ihdaslarının tercih hakkına göre yapılması hususunda düzenleme yapılması gerekmektedir.

AİLE HEKİMİ VE AİLE SAĞLIĞI ÇALIŞANLARINA DAİR TALEPLER

- Aile Hekimliği Kanununun 3. maddesi uyarınca aile sağlığı çalışanları için belirlenen 1,5 katı oranındaki brüt sözleşme ücretinin en az 3 katı şeklinde düzenlenmesi adına gerekli mevzuat çalışmasının yapılması,
- Aile Hekimliği sisteminde görev yapan tüm çalışanların destek ve teşvik ek ödeme oranlarının artırılması, aile sağlığı çalışanları için destek ek ödemesinde belirlenen %3 tavan ücreti oranı %21'e artırılması,
- Aile Sağlığı Çalışanlarına aile birliği, sağlık vb. nedenlerle il dışı yer değişikliği hakkı verilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması,
- Aile Sağlığı Çalışanlarının giyecek ve yiyecek yardımından yararlandırılması adına gerekli düzenlemenin yapılması,
- Aile Sağlığı Merkezi çalışanlarına (Ebe, Hemşire vb.) gezici sağlık hizmet sunumunda Tabiplerde olduğu gibi gezici sağlık hizmeti tazminatının ödenmesi ve mevcut ödeneklerin günümüz koşullarına uyarlanması,
- Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışan personellerin izin, hastalık, eğitim gibi görevi başında bulunmadıkları dönemde yapılan kesintilerin sonlandırılması ve yerlerine vekâlet edecek aile hekimliği çalışanı bulma zorunluluğunun kaldırılması,
- Entegre hizmet sunan aile sağlığı merkezlerinde, nöbete ihtiyaç duyulması halinde öncelikli olarak hastane personelinin tercih edilmesi, yeterli personel bulunmaması halinde aile hekimliği sisteminde görev yapan çalışanların nöbete dâhil edilmesi,
- Yönetmelikte yapılan son değişiklikle gebe, lohusa vb. tarama ve takip işlemleri ile son 12 ayda birime müracaat etmeyen nüfus grupları için negatif performans uygulamasının kaldırılması,
- Hastalık Yönetim Platformu (HYP) uygulamasının revize edilerek aile sağlığı merkezlerindeki iş yükünün hafifletilmesi,

- SAHU eğitimine katılan aile hekimlerinin ücretlerinde kesinti yapılmaması,
- Cari ödeneklerin günümüz piyasa koşullarına göre uyarlanması ve her yıl yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

SENDİKAL HAKLAR

- Makam, mevki ve nüfuzunu kullanarak kamu çalışanları arasında sendikal ayırım gözeten ve sendikal hakların kullanımına engel olanlar hakkında cezai müeyyide uygulanması yönünde Valilik ve Kaymakamlıkların bir genelge ile uyarılması, bu konuda yapılan şikâyetlerin ilgili kurumların merkez teşkilatlarınca değerlendirilmesi,
- Hem idareci olup, hem de sendikaların yetkili organlarında görev alanların, yapılacak idari soruşturmalarda hakkaniyetin sağlanması adına muhakkik olarak görevlendirilmemesi,
- Sendikal eğitim toplantılarına iştirak edecek olan işyeri sendika temsilcisi, sendika işyeri temsilcisi, il, ilçe temsilcilerinin ve kadın komisyonu üyelerinin söz konusu toplantı süresince idari izinli sayılması yönünde düzenleme yapılması,
- Sendika Şube Başkan ve Yardımcıları, il, ilçe temsilcileri ile işyeri sendika temsilcilerinin sendikal eğitim ve toplantı için alınan izinlerde döner sermaye ek ödeme kesintisi yapılmaması,
- Toplu sözleşme görüşmelerine katılan en yüksek üyeye sahip 3 konfederasyona bağlı sendikaların, sendika işyeri temsilcilerinin de 4688 sayılı Kanun'un 23. maddesinde işyeri sendika temsilcilerine tanınan haklardan yararlandırılması,
- 663 sayılı KHK'nın 42. maddesi uyarınca sözleşmeli yönetici olarak görev yapan kamu çalışanlarının disiplin soruşturması nedeniyle almış oldukları ihtar puanı cezalarına itiraz yolunun açılması ve üyesi olduğu sendika temsilcilerinin itiraz toplantılarına katılabilmesi,
- Sendika şube yönetim kurulu üyeleri ile işyeri sendika temsilcilerinin haftalık kullanmış oldukları 4/8 saatlik sendikal izin sürelerinin, nöbet süreleri hesaplanırken çalışılmış gün sürelerine dâhil edilmesi,
- Kurumlardaki komisyona yetkili sendika dışındaki sendika temsilcilerinin de talepleri halinde gözlemci olarak katılmaları,
- 4688 sayılı Kanunun 29. maddesi gereğince belirlenen Toplu Sözleşme Hakem Heyetinin yapısının değiştirilmesi,
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda değişiklik yapılarak siyaset ve grev hakkının verilmesi,
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda değişiklik yapılarak toplu sözleşme görüşmelerinin iş kolu bazlı ayrı ayrı yapılması,
- Mesleki sorumluluk kurulunda sendika temsilcisinin yer alması gerekmektedir.

ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- Yükseköğretim Kurumlarında Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin çıkartılması,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının periyodik olarak 2 yılda 1 yapılması ve mülakatın kaldırılması,
- Sağlık Bakanlığında olduğu gibi laboratuvar ve röntgen hizmetlerinde çalışanlara da mesai saatleri dışında acile hizmet vermeleri nedeniyle özellikli birim katsayısı üzerinden artırımlı ek ödeme verilmesi,
- Mesai dışında gerçekleştirilen özel ameliyatlardan elde edilen gelirlerden kadro ve unvanlarına göre sağlık melek mensuplarının da faydalandırılması,
- Sağlık Bakanlığındaki uygulama gibi ilgili mevzuatına göre alınan sertifikalı personelin sertifikasına uygun hizmet alanında görev yapması durumunda ek ödemelerine ilave 0,10 katsayısı verilmesi,
- Tüm birim sorumlularına 0,10 katsayısı verilmesi,
- Rektörlerin seçimle gelmesi ve üniversiteye bağlı tüm kamu çalışanlarının oy hakkına sahip olması,
- Yaşanan iş yoğunluğunun giderilmesi ve daha kaliteli hizmet sunulması adına yeterli personel istihdamının sağlanması,
- Üniversitelerde oluşturulan muvafakat, lojman tahsis vb. komisyonlara sendika temsilcisinin iştirak edebilmesi için yasal düzenleme yapılması,
- Disiplin soruşturması yürütülen kamu görevlisinin üyesi olduğu sendikanın temsilcisinin Yükseköğretim Kurumları Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarında yer almasının uygulanabilirliğinin sağlanması gerekmektedir.

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ÇALIŞANLARININ HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- 7. Dönem Toplu Sözleşmenin “Bazı sosyal hizmet çalışanlarına ek ödeme artışı” başlıklı 34. maddesinde yer alan; “2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında yaşlı, ağır engelli ve çocuklara yönelik hizmet veren yatılı sosyal hizmet kuruluşlarında, kadın konuk evlerinde, şiddet önleme ve izleme merkezlerinde, çocuk evi koordinasyon merkezlerinde ve sosyal hizmet merkezlerindeki şiddetle mücadele irtibat noktalarında fiilen görev yapan memur ve sözleşmeli personelin 375 sayılı KHK’ya göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 25 puan ilave edilir.” madde hükmünün kapsamının genişletilerek, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri, Sosyal Hizmet Merkezlerinde fiilen görev yapanların ek ödeme oranlarına da 25 puan ilave edilmesinin sağlanması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı uhdesinde ASDEP ve ASDU olarak görev yapan personellerin Genel İdari Hizmetler Sınıfında yer almaları nedeniyle yaşadıkları mağduriyetlerin giderilmesi adına, eğitim durumlarına uygun psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı gibi unvanların verilmesi ve unvanlarına uygun hizmet sınıfına geçirilmeleri,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı uhdesinde Destek Personeli olarak görev yapan personellerin görev tanımlarının belirlenmesi, 7433 sayılı Kanun ile kadroya geçirilirken “şoför, aşçı, bahçıvan, hastabakıcı,

gassal” unvanlı kadrolar dışında kalanların “Hizmetli” unvanlı kadrolara atanmış olmaları nedeniyle bu personellerin kendi unvan ve hizmet sınıfına uygun kadrolarda (Temizlik, Bakım personeli, elektrik teknikeri/ teknisyeni vb.) çalıştırılmaları hususunda gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan Sosyologların ek gösterge dahil mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi,
- Görev yapan tüm öğretmenlere eğitim yılına hazırlık ödeneği ödenmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve taşra teşkilatına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan öğretmen kadrosundaki personelin ek ders, ek ödeme adaletsizliğinin ve dengesizliğinin giderilmesi, idari izinlerde de ek ders ödemelerinin ödenmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile diğer kurumlar arasında MEB vb. kurumlar arası geçiş ve nakil konusunda kolaylık sağlanması, ayrıca mazeret atamalarının genişletilmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan öğretmenlere de uzman ve başöğretmenlik unvanlarının verilmesi, bu unvanların özlük haklarından yararlandırılmalarının sağlanması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda Sağlık Hizmetleri sınıfında görev yapan meslek elemanlarının özlük haklarının Sağlık Bakanlığı’nda görev yapan meslek elemanlarının özlük hakları ile eşitlenmesi ve yatılı kuruluşlarda çalışan hemşire, psikolog, sosyal çalışmacıların ek ödemelerinin yükseltilmesi,
- 7. Dönem Toplu Sözleşmenin 34. maddesinde yer alan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda fiilen öğretmenlik yapan ve ek ders ücretinden yararlanan yüksek lisans ve doktora yapmış öğretmenlerin ek ders ücretlerinin artırılması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan personellere ek ödeme, tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranma payının verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan personellere “sosyal hizmet tazminatı” ödenmesi,
- MEB’deki gibi öğretmenlere de şehir içi toplu taşıma araçlarından, öğretmen evlerinden ve kamuya ait sosyal tesislerden indirim yapılması,
- MEB’deki öğretmen çocuklarına tanınan bursluluk sınavı kontenjan hakkından Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan öğretmen çocuklarının da faydalandırılması,
- ÖSYM ve diğer kurumlar tarafından yapılan sınavlarda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda çalışan öğretmenlerin de gözetmen olarak görevlendirilmesi,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında engelli personeller için e-kpss gibi ayrı bir sınav usulünün belirlenmesi,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslarda yer alan öğretmen tanımının değiştirilerek, 657 sayılı DMK’nun 4/B maddesi uyarınca sözleşmeli statüde görev yapan öğretmenlerin de ek ders ücretlerinden faydalanabilmesinin sağlanması,
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Adalet Bakanlığı arasında yapılan protokole istinaden danışmanlık hizmeti veren personellerin dosya ücretlerinin artırılarak günümüz şartlarına uyarlanması,

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanları için icap nöbeti düzenlemesinin hayata geçirilmesi,
- Hizmet bölgelerindeki zorunlu çalışma sürelerinin düşürülmesi ve alt bölge tayinleri için mevzuatta belirtilen süre şartının kaldırılması,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı sonucu ataması yapılan personele 1 yıl sonra tayin hakkı verilmesi gerekmektedir.

ADLİ TIP KURUMUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- Adli Tıp Kurumu çalışanlarına mahsus Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin çıkartılması,
- Mevcut yönetmelikteki mazeret atama kurlarının yılda en az iki defa açılması, hizmet puanı koyulması ve münhal kadroların görülebilmesinin sağlanması,
- Adli Tıp Kurumu çalışanlarının “Görev Tanımlarının” mevzuatta düzenlenmesi,
- Adli Tıp Kurumunda nöbet ve icap nöbeti düzenlemesinin hayata geçirilmesi,
- Yeterli sayıda personel istihdamının sağlanması,
- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının periyodik olarak 2 yılda bir yapılması,
- Adalet Bakanlığında görev yapan personele ödenen adalet hizmet tazminatının adli tıp personeline de verilmesi,
- Adli Tıp Kurumu çalışanlarının ek ödeme tavan oranlarının 7. Dönem Toplu Sözleşmede olduğu gibi günümüz şartlarına uygun olarak yükseltilmesi,
- Adli Tıp Kurumu çalışanlarının tüm gelirlerinin emekliliğe yansıtılması ve yıpranma payının (fiili hizmet zammı) verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Adli Tıp Kurumunda enfeksiyon ve bulaşıcı hastalıkların takibi ve önlemlerin alınması için ayrı bir birim kurulması,
- Sağlık Bakanlığındaki gibi daha fazla risk içeren birimlerin (otopsi vb.) özellikli birim kapsamına alınması ve bu birimlerde görev yapan personellerin ek ödemelerinin riskli birim üzerinden verilmesi,
- Taşra teşkilatında yemek çıkmayan kurumlarda görev yapan çalışanlara nakdi yemek ücreti verilmesi gerekmektedir.

TÜRKİYE HUDUT VE SAHİLLER SAĞLIK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARI HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapanların 209 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanak tutularak yürürlüğe konulan ek ödeme yönetmeliği kapsamına alınması ve ilgili kurumlarda görev yapan çalışanların da döner sermaye ödemesinden yararlanması,
- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapanların aylıkları ile birlikte aldıkları 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre belirlenen sabit ek ödeme oranlarının %20 artırımlı olarak ödenmesi,

- Hudut ve Sahiller Genel Müdürlüğünde görev yapan gemi adamlarının görev tanımlarının belirlenmesi, hizmet sınıflarının da teknik hizmetler sınıfı olarak değiştirilmesi,
- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapan çalışanların Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 33 kapsamına alınarak nöbet ve icap nöbet izin/ücretlerinin verilmesinin sağlanması,
- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapan personelin tehlikeli iş sınıfında görev yapmaları nedeniyle yıpranma payı verilmesi,
- Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü uhdesinde görev yapan tüm personele; hizmetin niteliği ve güçlüğü, çalışma koşullarının zorluğu nedeniyle özel hizmet tazminatı verilmesi,
- Taşra teşkilatında yemek çıkmayan kurum ve kuruluşlarda görev yapan çalışanlara nakdi yemek ücreti verilmesi gerekmektedir.



**TÜRK YEREL HİZMET-SEN
YEREL YÖNETİM HİZMET
KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK YEREL HİZMET-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

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

1- Yerel Yönetimler Bakanlığı Kurulmalıdır

Yerel Yönetimlerde (Belediyeler ve il özel idareleri) görev yapan kamu görevlilerinin yıllardır çözülmemiş sorunları çalışanları bunaltmış ve heyecanlarını yitirmelerine sebep olmuştur.

Her kamu görevlisinin sorunlarının muhatabı olacak, çözüm üretecek bir yetkili bakanlığının olması doğaldır. Belediyelerdeki denetim boşluğunun giderilmesi, çok başlı keyfiyet içeren uygulamaların son bulması için Yerel Yönetimler Bakanlığının kurulması keyfi uygulamaların son bulması ve devletimizin geleceği, bekası bakımından elzemdir.

Yıllardır biriken problemlerin çözülmesi, kurumlardaki çok başlı uygulamaların önüne geçilmesi, keyfiyetin önlenmesi daha doğrusu yerel yönetimlerde de sosyal hukuk devletin ve yasaların geçerliliğini, varlığını hissettirmek için mutlaka Yerel Yönetimler Bakanlığı kurulmalıdır.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine göre Mahalli idarelerin merkezi hükümetle ilişkileri Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca düzenlenecektir. Vesayet yetkisi yine işleri bakanlığındadır. Gerek parlamenter sistemde gerekse Cumhurbaşkanlığı hükümet sisteminde uygulamalar gösteriyor ki; Yerel yönetimlerde görev yapan kamu çalışanları sınırsızdır, kimsesizdir, bu güne kadar birikmiş sorunlarına çözüm üretilmemiştir.

Yerel yönetimler insan kaynakları yönetimi sil baştan ele alınmalı, çağın gereklerine uygun "Yerel Yönetimler Personel Kanunu" çıkarılmalıdır.

Yerel yönetimlerde çalışan Memurlara tayin (Becayış) hakkı verilerek aile bütünlüğünün korunması elzem bir durumdur. 8. Dönem toplu sözleşmede ele alınarak çözüm odaklı kararlar alınmalıdır.

2- Belediye Çalışanlarının Maaşları Zamanında Ödenmelidir

Defalarca dile getirilmiş olmasına rağmen, yerel yönetimlerde hizmet vermekte olan bazı belediyelerde çalışanlar hâlâ maaşlarını tam ve zamanında alamamaktadır. Bu uygulama Anayasamızın 49. Maddesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 164. maddesi, uluslararası sözleşmelere ve insan haklarına aykırı, utanç verici bir durumdur. Sosyal hukuk devleti olan ülkemizde bugün bazı çalışanlarımızın maaşlarının zamanında ödenmemesi ülkemiz için yüz kızartıcı bir vakadır. Bazı belediye başkanlarının, belediye encümeni kararları doğrultusunda çalışanların ücretlerini başka alanlarda kullanılarak, kamu yararı aldatmacası ile gerekçelendirilmektedir.

5393 Sayılı Belediye Kanunu ile 5779 Sayılı Belediye Gelirlerini Düzenleyen Kanun'da gerekli değişiklikler yapılarak, yerel yönetimlerde çalışanların maaşlarının zamanında ödenmesi sağlanmalıdır. Maaş ödemesinde sıkıntı zorluk çeken belediyelerin İller Bankasından gönderilecek payların personel maaşları tahsisli gönderilmesi sağlanmalı, ayrıca birikmiş olan maaş alacaklarının İller Bankasına borçlanması suretiyle ödenmesi sağlanmalıdır.

3- Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesindeki Keyfiyet İçeren Maddeler Değiştirilmelidir, Taban Sınır Konmalıdır

4688 sayılı kanunun 32.maddesi ve geçici 14.maddesine göre imzalanan Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinde, keyfiyete sebebiyet veren **“Verilebilir”** ibaresi **“Verilir”** şeklinde düzeltilmelidir. Şartlar,(İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde on beşinin aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde ve il özel idaresinde yüzde otuzu aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır) kriteri ve bütçe yeterli olmasına rağmen sözleşme imzalamayan yetkililer, ikna olmayan yöneticiler ve çifte standartlı uygulamaların önüne geçmek için bu ifade mutlaka **“yapılır”** şeklinde değiştirilerek, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 32. maddesi gereğince; yerel yönetimlerde imzalanacak olan sosyal denge tazminatı sözleşmeleri için **Üst Sınır gibi alt'da** sınır belirlenmelidir.

4- Vergi Dilimi İle İlgili Düzenleme Yapılması

Amaç: Kamu görevlileri üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi

Kamu görevlileri ve KİT personeli ile sözleşmeli personelin gelir vergisi kesintilerinden dolayı yaşadığı adaletsizliğin ve mağduriyetin giderilmesi adına 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesine bir fıkra eklenerek Devlet memurlarına ödenen taban aylık tutarının Gelir Vergisi'nden muaf tutulması sağlanmalı, diğer sözleşmeli personelin de vergi matrahlarından aynı tutarda indirim yapılmalıdır.

Mevcut durumda çalışanların Haziran ayı itibari ile % 27'lik vergi dilimine girmekte olup; Temmuz ayında verilen zam bile bu düşüşün önüne geçmemektedir.

Vergi diliminde çalışanlara yönelik olarak özel düzenleme yapılmalıdır. Kamu çalışanlarının aylıklarından kesilen gelir vergisi %15 ile sabitlenmelidir. Enflasyon farkı her ay maaşlara yansıtılmadığı.

Şehit, Gazi ve Terör mağduru yakını İşçi statüsündeki çalışanlara ek olarak % 10 ek prim ödemesinin aynı durumdaki memurları da kapsamasının sağlanması gerekmektedir.

5-Kamu Görevlilerinin Emeklilik Haklarında Norm ve Standart Birliği

Amaç: Kamu görevlilerinin sosyal güvenlik haklarındaki farklı uygulamaların kaldırılarak norm ve standart birliğinin sağlanması

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.

Kamu çalışanı Memura ödenen tüm yan ödemelerden “Örnek Sosyal Denge Sözleşmesi gibi” (Damga vergisine tabi aylık brüt gelirlerin tamamı) emekli kesintisine esas alınarak; bu kesintiler emekli ikramiyesi ve emeklilik maaşlarına aynı oranda yansıtılmalıdır.

Kamu Çalışanına çalışırken maaşla birlikte ödenen Aile ve çocuk yardımı emekli memura’ da ödenebilmesi için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

6- Mahalli İdarelerde görev yapan Kamu Çalışanlarının tamamına Performans ödemesi yapılmalıdır.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 44. maddesi ile 5302 sayılı Özel İdareler Kanunu’nun 36. maddesine göre; “sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye ve özel idare memurlarını başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10’unu ve devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısının (40.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere encümen kararı ile yılda iki kez ikramiye ödenir.” Şeklinin başarı/performans kriterleri iyi konulmadığından, kurum çalışanları arasında ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. “Özel idareler ile belediyelerde çalışan tüm kamu görevlilerine eşit olarak yılda iki maaş tutarında ikramiye ödenir şeklinde değiştirilmesi” gerekmektedir.

7- Bayram İkramiyesi

Amaç: Emeklilere ödenen bayram ikramiyesinin miktarı artırılması, tüm memur, sözleşmeli ve geçici personele de dini bayramlar öncesinde bayram ikramiyesi verilmesi

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 (7.00) Ek gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir. Emeklilere ödenen bayram ikramiyesi de bu tutara yükseltilmelidir.

8- Devletin Asli ve Sürekli İşleri Devlet Memurları Eliyle Yapılmalıdır

Amaç: Kamu kurumlarında 657 Sayılı kanuna tabi Kamu çalışanının kurum amirlerinin keyfi uygulamasının önüne geçilmesi

Anayasa’mızın **128. Maddesinde** “Devletin asli ve sürekli işleri memurlar eliyle yapılır” denilmektedir. Hali hazırda birçok belediyede işçilere, memur

görevi yaptırılmaktadır. Anayasa ve yasalarda tarif edildiği üzere devletin asli ve sürekli işleri memurlar eliyle yaptırılmalı, bu konuda anayasa ve yasaların gereği uygulanmalıdır.

Yerel yönetimlerde özellikle belediyelerde işçi personel, hatta taşeron firma elemanları memur personelin amiri konumunda görevlendirilmektedir. Bu durum “çalışma barışına” aykırıdır. Bu tür görevlendirmeler hukuki sorumlulukları bulunan memur personeli zor durumda bırakmakta ve özellikle idareciler tarafından adeta kamu görevlileri üzerinde baskı unsuru olarak kullanılmaktadır. Bu uygulamaların önüne geçmek için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

9-Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Amaç: Görevde yükselme ve unvan değişikliğinin adalet ve hakkaniyet ilkelerine göre düzenli aralıklarla ve yazılı sınava dayalı olarak gerçekleştirilmesi, mülakatın kaldırılması, kurum içinden de kariyer mesleklere atanabilmenin sağlanması, kurum çalışanlarına kariyer mesleklere atanabilmek için özel sınav açılarak söz konusu mesleklere atanma şartlarının kurum çalışanları için kolaylaştırılması, uzmanlar arasında ortaya çıkan statü ve özlük hakkı farklılıklarının giderilmesi

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 Unvan değişikliği sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, müdür kadrolarına atanmada yazılı sınavı kaldırarak sözlü sınavdan 70 almış olma şartı getiren hükümler değiştirilmelidir.

Emeklilik yaşının dikkate alındığında, kurumlarca memurların görevde yükselmelerinde ve unvan değişikliklerinde yaş sınırının konması anlamsız olmakla beraberinde Anayasaya da aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle görevde yükselme ya da unvan değişikliklerinde kurumlarca konan yaş sınırı kaldırılmalıdır

Farklı hizmet sınıflarında memur kadrosunda çalışanların teknik lise ve 2 yıllık teknik yüksekokul bitirmeleri halinde, teknik kadroya geçiş haklarının verilmesi için usul ve şartları belirlenmek kaydıyla unvan değişikliği gerçekleştirilmelidir.

Mahalli idareler personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair yönetmelikte değişiklik yapılmalıdır. Mahalli idarelerde görevde yükselme Unvan değişikliği sınavının iki yılda bir açılması ve sınavda başarılı olanların atanması zorunlu hale getirilmelidir.

10- Şube Müdürleri ve Şeflerin Özlük Hakları Yeniden Düzenlemelidir

Anayasamızın 55. Maddesi gereğince benzer ve eşit şartlarda çalışanların eşit ücret almaları ön görülmesine rağmen kamuda uygulanan çarpık ücret politikaları nedeni ile birçok farklı ücret uygulaması bulunmaktadır. Bu farklılığın düzeltilmesi, kurumlar arasında ortaya çıkan ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekmektedir.

Hiyerarşik yapı içerisinde Daire başkanı ile Şube müdürü arasındaki maaş farkı çalışma döneminde ve emekli maaşları açısından açılmıştır. İdari görev yapan şefler emri altında görev yapan memurlardan daha düşük maaş alır hale gelmiştir.

Örneğin; Yerel Yönetimlerde görev yapan şef kadrosunda bir personelin özel hizmet tazminatı oranı 0,70 iken; aynı kadro, aynı derece ve kademede bulunan Adalet Bakanlığı'nda çalışan personelin özel hizmet tazminat oranı 1,20'dir. Bu durumda aynı ünvanlı Kamu Kurumlarında görev yapan çalışanlar arasında farklı maaş aldıkları gözlenmektedir.

Şef statüsünde çalışanların özlük haklarında iyileştirme yapılmalı ve 1. dereceye kadar düşürülmeli şeflerin ek ödeme oranlarının artırılması, yan ödeme kalemlerinin yeniden düzenlenmesi, şeflerin özel hizmet tazminatlarının ve yan ödemelerinin Adalet Bakanlığı'nda çalışan aynı unvandaki personel ile eşit işe eşit ücret kapsamında eşitlenmesi gerekmektedir.

7.Dönem toplu sözleşmede Özel Hizmet Puanlarında kadro bazlı yapılan değişikliklerden dolayı Uzman Kadrosunda bulunan Kamu Çalışanlarının Şef Kadrolarına verilen ek Puandan dolayı Uzman kadrosunda bulunan Kamu Çalışanının Şeflerden geriye düşmesi ve özlük haklarında mali anlamda hak kayıpları oluşmuştur. Mevcut durumun 8. Dönem Toplu sözleşmede bu mağduriyetin giderilmesi gerekmektedir.

11-Vekil Memurların durumu

Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan 657 sayılı Kanunun 89. maddesi uyarınca Yerel yönetimlerde çalıştırılan personelin kadroya geçirilmesi sağlanmalı ve 86. maddesinin 1. paragrafındaki “veya açıktan” ibaresi ile 3. ve 4. paragrafları madde metninden çıkartılmalı, vekil memur ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulamaları son bulmalıdır.

12-Görevinden Dolayı Yargılanan Kamu Görevlilerine Hukuki Yardım Sağlanmalıdır

Kamu görevlilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı yargılanmaları halinde kendilerine hukuki yardım yapılmalıdır.

Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde 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.

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.

13-Yardımcı Hizmetler Sınıfı (YHS)’ de Çalışanlar Sınavsız Genel İdare Hizmetleri (GİH) Sınıfına Geçirilmelidir

Amaç: Hizmet sınıflarında yer alan kadroların gözden geçirilmesi, ihtiyaca yönelik olarak yeni hizmet sınıflarının ihdas edilmesi, Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçirilmesi gerekmektedir.

Kamu Görevlileri Danışma Kurulu’nda karar altına alınan, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “VIII. Yardımcı Hizmetler Sınıfı” başlığı altında sayılan personelin, “I. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı’na dâhil edilmesi için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır.

Teknisyen yardımcısı, itfaiyeci, şoför, arşiv memuru, fotoğrafçı ve kameraman unvanında çalışan personel diğer Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli teknik hizmetler sınıfına değerlendirilmelidir.

14-Asıl işin yanında Görevlendirmeler Ücretlendirilmelidir

Amaç: Kurumlardaki Komisyonlarda Encümen üyesi, 4734 Kamu ihale Kanununa göre ihale Komisyon üyeliği gibi görev alanların mağduriyetinin giderilmesi.

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

15-Vekâleten ya da Tedviren görevlendirmeler, Zorunlu Hallerde Yapılmalıdır

Şef, müdür ve şube müdürlüğündeki vekâleten ya da tedviren görevlendirmeler, zorunlu hallerde yapılmalı, görevlendirme süresi 6 ay ile sınırlandırılmalıdır. İlk 6 ayın sonunda görevlendirilmesi devam eden personelin şartları tutmasa dahi görev tazminatı adı altında vekâlet ücretine eşdeğer ücret ödenmesi sağlanmalıdır. Vekâleten görevlendirmelere son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.

16-Atamalarda ve Görevlendirmelerde Kariyer ve Liyakat İlkesine Uyulmalıdır

657 Sayılı devlet memurları kanununda yer alan kariyer ve liyakat ilkesi yerel yönetimlerde tam olarak uygulanmamaktadır. Kanun hükmünü uygulamayan idareciler hakkında gerekli yasal işlemlerin yapılabilmesi için kanuni düzenlemelerin yapılarak cezaların caydırıcı olması sağlanmalıdır.

17- Fazla Çalışma Ücreti

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

Fazla mesai ücretleri çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmeli ve fazla çalışmalar yeniden düzenlenerek, bayram tatili ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin iki kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır. Bu bakımdan 657 sayılı Kanunun “Fazla çalışma ücreti” başlıklı 178. maddesinin son fıkrasına “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.” ibaresi eklenmeli ve saat başı fazla çalışma ücretinin alt sınırı, fazla çalışma yapan memurun brüt maaşının bir saatliğine denk gelen tutara getirilmeli, diğer sözleşmeli personele bu şartlarda fazla mesai ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

Bununla birlikte memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin “B” fıkrasında yapılacak değişiklikle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.

657 sayılı Kanun’un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

Milli ve dini bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla uygulanan idari izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşu çalışmaktadır. Ancak bu durum, idari izin kullanan kamu görevlilerinin lehine bir durum yaratırken, idari izin kullanamayanların aleyhine olmaktadır. Bu nedenle “idari izin” günlerinde çalışan personele fazla mesai ücreti ödenmelidir.

18- Harcırahlar ve Yolluklar

Amaç: Harcırah ve görev yollukları ile ilgili aksaklıkların giderilmesi

10.02.1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamındaki yurtiçi gündeliklerinin ve tazminatların miktarı 5 katı tutarında artırımlı olarak ödenmelidir. 5510 sayılı Kanun kapsamında yürürlüğe konulan Sağlık Uygulama

Tebliğ kapsamında ödenen gündelikler bu tutardan az olmamalıdır.

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 yoluğu ödenmelidir.

19- Ek Gösterge

Amaç: Kamu görevlilerinin emekli maaşlarını doğrudan ilgilendiren ek gösterge sorunun çözülmesi ve emekli maaşlarının adaletli bir şekilde yükseltilmesi

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.

1.Dereceye gelmiş bütün kamu görevlilerinin ek göstergelerinin 3600'e yükseltilerek kamu görevlilerinin emekli maaşları arasında oluşan dengesizlik giderilmelidir.

20- Aile Yardımı ve Çocuk Parası

657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklik yapılmalıdır. Aile yardımı gösterge rakamı 4.000 (Eş için ödenen aile yardımı = 4000 x Memur Maaş katsayısı); çocuk için ödenen aile yardımı ödeneği katsayısı; 0-3 yaş 1.000, 4-6 yaş için 800 ve 7 ve daha yukarısı için 500 katsayı ile maaş katsayı çarpımı olarak belirlenmelidir. Çocuklar için ödenen aile yardımından 24 yaş sınırı kaldırılmalı, çocuklar işe girene ya da evlenene kadar devam etmelidir. Ayrıca 0-3 yaş çocuğu olanlara eş için ödenen aile yardımı iki kat olmalıdır.

21- 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 kurulamadığı 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.

657 sayılı Kanunun 212. madde metninde gerekli düzenlemeler yapılarak “Yiyecek Yardımı Yönetmeliği” kamu işçilerine verilen yemek yardımı ve günlük 264 TL 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 yemek ücreti nakit olarak personele ödenmeli ve KİT’lerde yemek bedellerinden KDV alınması uygulamasına son verilmelidir.

Yiyecek Yardımı Yönetmeliği günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Kamu görevlilerine her çalışma günü için 1 öğün yemek verilmesi sağlanmalıdır. Tüm çalışanların Yemek yardımından yararlanmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır. 10 Şubat 2018 tarih ve 30328 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2017/11180 karar sayılı “Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” hükümleri belediye personeline yemek verilmesini zorlaştırmaktadır. Yemekhane olmaması veya görevleri sebebi ile yemek yiyemeyenler için aynı veya nakdi yardım yapılması için düzenleme yapılmalıdır.

Yemek yardımı günün 24 saatinde devamlılık gösteren İtfaiye, zabıta, koruma güvenlik görevlileri her gün için 3 Öğün, çalışma süresi 12 saat olan Kamu görevlileri için 2 öğün şeklinde Sağlık personeline uygulandığı şekilde bir kesinti yapılmadan verilmelidir. Yemek Yardımlarının hizmet alımı şeklinde uygulanması yönündeki engellemeler kaldırılmalıdır.

“GEÇİCİ MADDE 2- 25/8/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu

Sözleşme'nin Üçüncü Kısımın Dördüncü Bölümünde yer alan Yerel Yönetim Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme'nin "İtfaiye ve zabıta personeline yiyecek yardımı" başlıklı 12. maddesinde ve "Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerine yemek yardımı" başlıklı 16. maddesinde belirtilen kumanya yardımı; bu Yönetmeliğin uygulanamayacağı durumlarda ve 2024 ve 2025 yılları ile sınırlı olarak, günlük 100 gösterge rakamını geçmemek üzere belirlenen gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme yapılması şeklinde uygulanabilir. Bu şekilde yapılan ödeme aylık 2100 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçemez." Der.

Ancak günün Ekonomik şartlarında Memur maaş katsayısı çarpımı olan $100 \times 21 = 2100$ olan rakamın $200 \times 21 = 2200$ gösterge rakamının Memur maaş katsayısı çarpımı sonucu çıkacak olan tutarın bir öğün yemek bedeli olarak kamu çalışanına nakdi olarak verilmesi gerekmektedir **verilebilir** ibaresi de **verilir** olarak karara bağlanması gerekmektedir.

22- Kamu Görevlilerinin İzin Hakları

Amaç: Memurların izinleri ile ilgili düzenlemelerin revizyonu, izin konusundaki belirsizliklerin giderilmesi ve izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi

Kamu görevlilerinin izinleri yeniden düzenlenmeli, yıllık izinler işgünü esasına göre belirlenmeli, yol izinlerinin kullanılmasında, idareye tanınan takdir yetkisi kaldırılarak, uygulama birliği sağlanmalı, 3 güne kadar olan mazeret izinleri işyeri amirlerince verilebilmeli, hafta sonu çalıştığı halde izin kullandırılmayan personelin hafta sonu ve bayram tatillerine ilişkin izin sıkıntıları giderilmeli, bakmakla yükümlü olunan kişilere hastanelerde günübirlik refakat eden kamu görevlilerinin refakatçi sayılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

İzin sürelerinin işgünü esasına göre belirlenmesi ve yol izni

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

Mevcut düzenleme ile yıllık izinler 2 yıl kullanılmadığı durumda yanmaktadır. Birçok kurumda personel yetersizliği nedeni ile izinler tam olarak kullanılamamaktadır. Bu sorunun çözümü için işçilerde olduğu gibi izinler yıllara yayılarak kullanılmalı yâda kullanılamayan izinlerin ücreti ödenmelidir.

23-Doğum İzni ve Doğum Yapan Personele Maddi yardım verilmesi

657 sayılı Kanunun değişik 104'üncü maddesinin (A) fıkrası çerçevesinde verilecek analık izni süresi aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

Memura beklenen doğum tarihinden önce 3 (üç) ay ve doğum yapmasından sonra 13 (on üç) ay olmak üzere toplam 16 (on altı) ay süreyle analık izni verilir. Doğum yapan anneye bebeği 2(iki) yaşına gelene kadar günde (gideceği mesafe dikkate alınarak) 3 ile 4 saat arası süt izni verilir.

Ücretsiz doğum iznine ayrılan personele izin süresi boyunca, sosyal güvenlik katkı payının kurumlarınca karşılanması ve söz konusu personelin izinli olduğu süre boyunca çalışırken aldığı maaşın %50'si oranında ödeme yapılması için 657 sayılı Kanunun 108. maddesine bir fıkra eklenmelidir.

24. Maaş Promosyonları:

Promosyonlar, enflasyondaki durmayan artışa göre acilen güncellenmelidir ve anlaşmalar iki yıllık olarak yapılmalıdır. Promosyon hakkı, toplu sözleşme ile güvence altına alınmalıdır.

25-Enflasyon Farkı

Enflasyon farklarının her ay düzenli olarak maaşlara yansıtılması gerekmektedir. Aksi takdirde altı ay sonra verilen enflasyon farkı Mahsuplaşmadan öteye gitmemektedir. Kamu çalışanlarına refah payı verilmesi gerekmektedir. 2023 Yılı 8. ayında verile 8,077 TL olan Seyyanen verilen zammın Memur Emekli Maaşlarına 'da yansıtılmasının sağlanması ve Emeklininim mağduriyetinin giderilmesi gerekmektedir.

26- Ölüm Yardımı

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

27-Yakacak Yardımı

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

28-Kira Ödeneği

Mevzuatta yapılacak yeni bir düzenleme ile lojman hizmetinden faydalanmayan tüm kamu görevlilerine, aylık 10.000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında kadar kira ödeneği verilmelidir.

29-Evlenme Ödeneği

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

30-Şube Başkanı Yönetim Kurulu üyeleri İl ve İlçe Temsilcisi, Kadın Komisyonlarının Komisyon Başkanlarına sendikal izin hakkı verilmesi

Şube Başkanı yönetim Kuruluna 4688 Sayılı Kanun'a göre haftada bir gün verilen sendikal iznin en az iki güne çıkarılması ve İl ve İlçe Temsilcilerinin Haftada Dört saat izinli sayılması ve herhangi bir üye sayısı aranmaksızın kullanmaları sağlanmalıdır.

Konfederasyon Genel Merkez Kadın komisyonlarına Şube Başkanları ve Şube yönetim kuruluna verilen izin gibi Sendikal Haftada bir gün izinli sayılması için gerekli çalışmanın yapılmasının sağlanması.

Kadın Kamu Çalışanlarına ayda bir gün (Regl)'li günlerinde İdari izinli sayılmaları.

31-Eğitim Ödeneği

Çocuğu ilköğretime giden memurlara aylık 1000 ortaöğretime giden memurlara 1500 yükseköğrenim gören memurlara aylık 2000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı ile bulunacak rakam üzerinden eğitim ödeneği her öğretim yılı için verilmelidir.

32-Kreş Hizmeti ve Çocuk Bakım 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 5500 göstere rakamının aylık maaş katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarda kreş ödeneği verilmelidir.

33- Özel Hizmet Tazminatında Düzenleme Yapılmalıdır

Amaç: Özel hizmet tazminatı ile ilgili olarak ortaya çıkan sorunlar toplu sözleşme taleplerimiz çerçevesinde çözüme kavuşturulmalı

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mali işlemlerde yetkiler ve sorumluluklar yeniden tanımlanmıştır. Kanunda sorumlu olarak belirlenen harcama yetkilisi, gerçekleştirme görevlisi ve muhasebe yetkilisi

görevlerini yürütenlerin görevlerinin sorumluluğu oranında (saymanlarda olduğu gibi) ücret ödenmesi için özel hizmet tazminatında düzenleme yapılmalıdır.

34- Maktu Mesai ve Fazla Çalışma Ücretleri ve Seyyanen Zam verilmesi

Amaç: Kamuda Fazla mesai yapan personelin mağduriyetinin giderilmesi ve seyyanen zam verilmesi

Zabıta, İtfaiye ve Koruma Güvenlik Memurları ile fiilen görev yapanlara ödenmekte olan maktu mesai ücretlerindeki Bütçe Kanunu'nun K cetvelinde belirlenen üst sınırın toplu sözleşmede belediyelerin norm kadro durumuna göre belirlenmesi ve alt sınırında net bir şekilde belirtilmesi keyfiyetin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Ayrıca Kamu Çalışanı haftalık 48 Saatin üzerinde çalışmasına rağmen fazladan çalıştığı süre için ekstra bir ücret ödenmemektedir. Buna rağmen Yıllık izin ve Sendikal izinli olduğu günlerde, maktu mesai ücretleri kesilmektedir, bu uygulamanın toplu sözleşme görüşmelerinde dikkate alınarak kesinti uygulamasının kaldırılması yönünde karar alınmalıdır.

Kamu çalışanlarına seyyanen zam verilmesi ve taban aylığına yansıtılarak Kamu emeklisinin 'de faydalanması sağlanmalıdır.

35- Nikâh Memurları İçin

Amaç: Yerel yönetimlerde Nikâh Memuru olarak görev personelin mağduriyetinin giderilmesi

Evlendirme memurlarının mesai dışı ve hafta sonu kurum dışı yapmış oldukları görev için ek ödeme veya maktu mesai ücreti ödenmesi yapılabilmesi için Toplu Sözleşmeye ilgili bir madde eklenmesi gerekmektedir.

36- Kamu Çalışanlarının Görev Tanımı

Amaç: Kamu görevlilerinin görevleri ile ilgili tereddütlerin ortadan kaldırılması, personele görev tanımı dışında iş yaptırılmasının önüne geçilmesi

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.

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

Belediyelerde) teknik hizmetler sınıfında bulunan Sosyolog kadrosunda Kamu Çalışanına saha analizindeki görevlerde çalıştırılmalarına rağmen arazi tazminatı hakkı verilmemesinin önüne geçilmeli ve özlük hakları iyileştirilmelidir. Ayrıca bütün kamu kurumlarında toplum bilimci sosyologlar için kadro açılmalıdır.

37- İtfaiye Personeli İçin

Amaç: İtfaiye personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

İtfaiyeciliğin meslek olarak tanımlanması ve itfaiye teşkilatlarında şoför olarak görev yapan personelin itfaiye personeli olarak sayılması için gerekli düzenleme yapılmalıdır. Meslek olarak tanımlanmaması durumunda itfaiyecilik Teknik Hizmetler sınıfında yer almalı ve THS (Teknik Hizmetler Sınıfı) özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.

Fiili Hizmet Süresi Zammı uygulamasına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yayımlanmış olan 2009/79 sayılı genelge, hukukun genel prensipleri ve kanuna aykırıdır. Bu genelgenin acil olarak düzeltilmesi gerekmektedir.

Yıllık 60 gün olan fiili hizmet süre zammı (yıpranma payı) 90 güne çıkarılması, Kanun ve yönetmelikte belirtildiği gibi uygulanmasının sağlanması gerekmektedir.

İş riski ve güçlüğü tazminatının artırılması,

Yangın, sel, arama kurtarma, iş kazası, saldırı ve benzer durumlara maruz kalıp hayatını kaybeden Çalışma imkânını kaybeden kamu görevlerinin “Görev Şehidi ve Görev Gazisi” sayılması sağlanmalı, eş ve çocuklarına iş imkânı tanınmalıdır.

Maktu mesai ücretinin Emekli keseneğine dâhil edilip emekliliğe de yansımalarının sağlanması gerekmektedir.

Mesai mevhumu gözetmeden çalışan İtfaiye personelinin yemek bedellerinin kurum tarafından karşılanmasını uygulamayan idareler hakkında yasal işlem yapılması.

İtfaiyede “kurbağa adam” olarak itfaiye su altı arama kurtarma ekiplerinde görev yapan personele dalış tazminatı verilmeli ve fiili hizmet zammı ile ilgili olarak polis ve silahlı kuvvetlerde görev yapan diğer personele tanınan haklar tanınmalıdır.

İtfaiye çalışanlarının iş riski ve çalışma koşulları dikkate alınarak “özel hizmet tazminatlarının artırılması” gereklidir. Yönetici sorumluluğu verilen şef, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu, zabıta amiri, zabıta komiserlerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için, yan ödemelerinin 800, özel hizmet puanının %125'e çıkarılması gerekmektedir.

İtfaiye personelinin görev yaptığı İtfaiye istasyonlarında ve İtfaiye Müfrezelerinde Güvenliğin sağlanması için Güvenlik görevlisi, Temizlik işlerinin yapılması ve Yemek dağıtımı için Personel temin edilmesi gerekmektedir.

İtfaiyecilerin Giysileri Yangına Dayanıklı Olmalıdır. İtfaiye giysilerinin uluslararası standartlara uygun olarak tek tip ve yangına dayanıklı olması sağlanmalıdır.

Belediye itfaiye yönetmeliğinde, İtfaiyenin görevleri başlıklı 6. Maddenin (K) bendi “Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak” demektir. Belediye başkanının vereceği görevler İtfaiye teşkilatının yapacağı görevler dışında keyfi görevlendirmeler olmasının önüne geçilecek hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

İtfaiye görevi kadrosunda çalışan tüm personele hizmet puanlarının mevcudun üstüne en az %50 arttırılmalıdır.

İtfaiye personeli çalışma saatlerinin 24 Saat iş 48 Saat istirahat edecek şekilde çalışabilmesi için Kurumların norm kadro sayısı kadar personel istihdam edilmesin sağlanması

38- Zabıta Personeli İçin

Amaç: Zabıta personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi

Görev esnasında iş kazası, saldırı ve benzer durumlara maruz kalıp hayatını kaybeden kamu görevlerinin “Görev şehidi ve Görev Gazisi” sayılması sağlanmalı, eş ve çocuklarına iş imkânı tanınmalıdır

Yıllık 90 gün fiili süre zammı (yıpranma payı) verilmesi,

Maktu mesai ücretinin Emekli keseneğine dâhil edilip emekliliğe 'de yansıtılması, gerekmektedir.

Mesai mevhumu gözetmeden çalışan Zabıta personelinin yemek bedellerinin kurum tarafından karşılanması, 24 saat görev yapan personele 3 öğün sıcak yemek kurum tarafından verilmelidir.

Güvenliklerinin Sağlanması İçin Gerekli Tedbirler Alınmalıdır. (Fiili ve sözlü saldırılara maruz kaldıkları için caydırıcılık amacı ile biber gazı ve elektro şok aleti gibi teçhizatlar verilmelidir.

Zabıta çalışanlarının iş riski ve çalışma koşulları dikkate alınarak “özel hizmet tazminatlarının artırılması” gereklidir. Yönetici sorumluluğu verilen şef, itfaiye amiri, itfaiye çavuşu, zabıta amiri, zabıta komiserlerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için, yan ödemelerinin 800, özel hizmet puanının %125'e çıkarılması gerekmektedir.

Zabıta ve itfaiye personeline ödenen MAKTU MESAI ücreti günümüz şartlarında çok komik rakamlarda kalmıştır. Maktu mesai ücretinin belirlenmesi merkezi yönetimden alınıp daha önce olduğu gibi Büyükşehirlerde Büyükşehir Belediye Meclisi İl belediyelerinde İl İl Belediye Meclisi tarafından belirlenmelidir. Belediye zabıta yönetmeliği üçüncü bölüm görev ve sorumlulukları başlığı altında

madde 9 ve 13 günümüzde kullanılmamakta olup kaldırılmalı ve yönetmelik sadeleştirilmeli.

Belediye Zabıta yönetmeliği YETKİLERİ başlığı altında madde 12 sonuna (Ancak bu görevleri esnasında olağanüstü haller dışında Amirler tarafından zabıta memurlarına hamaliye işleri yaptırılmaz) hükmü eklenmelidir.

Ülke genelinde Yerel Yönetimlerde görev yapan Zabıta teşkilatına tek tip kıyafet bütünlüğü sağlanmalıdır.

39- Koruma Güvenlik Personeli İçin

Amaç: Koruma güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi

1) Koruma ve Güvenlik Görevlilerine Ödenmeyen Maktu Mesai Ücretleri Ödenmesi İçin Düzenleme Yapılmalıdır. 5393 Sayılı Kanun hükümlerine göre “itfaiye”, “zabıta” ve “Koruma Güvenlik Memurları günün 24 saatinde devamlılık arz eden hizmetlerde çalışmalarından dolayı “maktu mesai” almaları gerekmektedir. Ancak Hukuken kabulü mümkün olmayan gerekçeler ile benzeri şekillerde çalışan bu üç meslek grubundan sadece “Koruma ve Güvenlik Memurlarının” maktu mesai ücretleri ödenmemektedir. Bu durum hukuka ve hakkaniyete aykırıdır. Anayasamızın 5, 10. ve 49. Maddeleri çalışanlarına elverişli çalışma ortamını hazırlamayı, çalışma barışını korumayı ve eşit konumdaki kişilere eşit muamelede bulunmayı Devlete görev olarak vermiştir. Bu bakımdan Koruma ve Güvenlik Memurlarının “maktu mesai” ödemeleri yapılmalıdır.

2) Mahalli idarelerinde çalışan koruma güvenlik memurlarına silah tazminatı verilmesi,

40-Mühendisler, Avukatlar ve Diploma ile Elde Ettikleri Unvanlarda Görev Yapanlar

Amaç: Kamuda görev yapan mühendis, avukat, biyolog, kimyager gibi mezun oldukları yükseköğrenim programında elde ettikleri unvanlarda görev yapan personelin mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi

Amaç: Kamuda görev yapan mühendis, avukat, biyolog, kimyager gibi mezun oldukları yükseköğrenim programında elde ettikleri unvanlarda görev yapan personelin mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi

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, yürüttükleri görevlerin niteliklerine uygun olarak yükseltilmelidir.

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

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

Teknik Hizmetler Sınıfında çalışan Kamu Görevlisi Mühendislerin Ek gösterge Rakamı 4200' den 4800 puana çıkarılması için gerekli çalışma yapılmalıdır.

Kamuda çalışan Mühendis ve Mimarlar yaptıkları işe göre Teknik sorumluluk tazminatı verilmelidir.

41- Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği

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

İtfaiye ve Zabıta çalışanlarının hizmetin gereği olarak bütün illerde Belediyeler, Ulaştırma ve Denizcilik Bakanlığına ait (Tren, Metro, Marmaray ve Vapur vb.) toplu ulaşım araçlarından ücretsiz olarak faydalanmaları ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

42- Yerel Yönetim Çalışanları Ürettikleri Hizmetlerden Ücretsiz Yararlanmalıdır

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

43- Sözleşmeli Personelin Nakil ve Tayini sorunu

2022 Yılında sözleşmeli memurluktan Kadrolu memurluğa geçiş yapan personelin İl Özel idaresi ve Belediyede halicinde herhangi bir kuruma nakil olmamasının önü açılarak Kamu kurumlarına Nakil ve geçişlerinin sağlanması ve Aile Bütünlüğünün sağlanması gerekmektedir.

44 – İzmir Büyükşehir Belediyesi Eşrefpaşa Hastanesi ve Belediyelerde Görev yapan Doktor, Hemşire sorunları

(1) Birinci basamak sağlık tesisleri, ilgili mevzuatında tanımlanan, hastaların ayakta teşhis ve tedavilerinin yapıldığı sağlık tesisleridir.

(2) **(Değişik: RG-2/4/2024-32508)** Birinci basamak sağlık tesisleri şunlardır:

- Bünyesinde birinci basamak sağlık tesisi bulunan ilçe sağlık müdürlüğü (İSM)/Toplum sağlığı merkezi (TSM).
- Aile sağlığı merkezi (ASM).
- Halk sağlığı laboratuvarı (L1ve L2).
- ç) Kurum tabipliği.
- d) Poliklinik.

- e) Mediko-sosyal sağlık hizmetleri birimi.
- f) Ağız ve diş sağlığı polikliniği.
- g) Bakanlıklar ve bağlı kuruluşları ile diğer kamu kurum ve kuruluşları bünyesindeki sağlık tesisleri.
- ğ) İlgili mevzuat kapsamında açılacak benzer sağlık tesisleri/üniteleri.
- (3) (**Değişik: RG-2/4/2024-32508**) Birinci basamak sağlık tesislerinin faaliyet izin belgelerine;
 - a) Çocuk, ergen, kadın ve üreme sağlığı (ÇEKÜS) birimi,
 - b) Enfeksiyon kontrol birimi,
 - c) Organ bağış birimi,
 - ç) Evde sağlık hizmeti birimi,
 - d) Kanseri erken teşhis, tarama ve eğitim merkezi (KETEM),
 - e) Aile hekimliği birimi (AHB),
 - f) Sağlıklı hayat merkezi (SHM),
 - g) Göçmen sağlığı merkezi/Güçlendirilmiş göçmen sağlığı merkezi,
 - ğ) İş sağlığı ve güvenliği birimi (İSG),
 - h) Sağlık evi,
 - ı) Bağımlılık danışma merkezi,
 - i) İlgili mevzuatı kapsamında açılacak benzer birimler,

bağlı birim olarak eklenir. Hükmü bulunan ve bunların yanında; Acil, Palyatif, Poliklinikler, laboratuvar ve Fizik tedavi gibi bölümleri ile İzmir Halkına kesintisiz 7/24 hizmet etmektedir. Hastane yeni yapılan inşaatı ile 2. Basamak sağlık tesisi hastane olacaktır.

Burada çalışan memurlar için nöbet ücreti 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek 33. Madde belirtilen şartlarda ödenmektedir.

Ek Madde 33 – (Ek: 23/2/1995 – KHK-547/10 md.; Değişik: 21/1/2010 - 5947/10 md.) Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir nöbet saati için (nöbet süresi kesintisiz 6 saatten az olmamak üzere), aşağıda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanacak tutarda nöbet ücreti ödenir. (Ek cümle: 2/1/2014 - 6514/10 md.) Bu ücret yoğun bakım, acil servis ve 112 acil sağlık hizmetlerinde tutulan söz konusu nöbetler için yüzde elli oranında artırımlı ödenir. Ancak ayda aile sağlığı ve toplum sağlığı merkezlerinde 60 saatten, diğer yerlerde ve hiçbir şekilde 130 saatten fazlası için ödeme yapılmaz. Bu ücret damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(Değişik tablo: 27/3/2015-6639/10 md.)

	Gösterge
a) Eğitim görevlisi, başasistan, uzman tabip	150
b) Tabip, tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alan tabip dışı personel, aynı dallarda doktora belgesi alanlar	135
c) Dış tabibi ve eczacılar	120
ç) Mesleki yükseköğrenim görmüş sağlık personeli	90
d) Lise dengi mesleki öğrenim görmüş sağlık personeli	75
e) Diğer personel	55

Bu madde hükmü, üniversitelerin yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 50 nci maddesinin (e) bendi kapsamında bulunanlar ile yataklı tedavi kurumlarında çalışan ve 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Kanunun ek 14 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında bulunanlar hakkında da uygulanır.(1) İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin yüzde 40'ı tutarında icap nöbet ücreti ödenir. Bu şekilde ücretlendirilebilecek toplam icap nöbeti süresi aylık 120 saati geçemez. Bu madde uyarınca yapılacak ödemeler, döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermaye bütçesinden karşılanır. Hükmü bulunmaktadır.

İlgili Maddeden de anlaşılacağı üzere Eşrefpaşa Hastanesi memur çalışanı sağlık personeli olduğundan yukarıda bulunan tablo üzerinden nöbet ücretlerini almaktadırlar.

Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7.Dönem Toplu Sözleşmenin Üçüncü Bölüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşmenin Nöbet Ücreti başlıklı Madde 7 aşağıdaki gibidir;

- (1) 657 sayılı Kanunun ek 33'üncü maddesinde yer alan nöbet ücreti gösterge tablosundaki gösterge rakamları 10 puan ilave edilmek suretiyle uygulanır.**
- (2) 657 sayılı Kanunun ek 33'üncü maddesi uyarınca ödenen nöbet ücretleri resmi ve dini bayrak günleri için %25 artırımlı ödenir.**
- (3) Diyaliz, Ameliyathane ve mesai saatleri dışında acil servise hizmet veren röntgen ve laboratuvar hizmetleri ile entegre sağlık hizmeti sunulan merkezlerde tutulan nöbetler için ödenen nöbet ücretleri %50 artırımlı ödenir.**

demektedir. Yukarıda bulunan hüküm gereği sadece Sağlık kolunda çalışanlara bu hak verildiğinden 20 Eylül 2019 tarih ve 30894 sayılı Resmi

Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu Sağlık Tesisleri Ruhsatlandırma Yönetmeliğine göre çalışan Birinci basamak sağlık tesisi olan Eşrefpaşa Hastanesi çalışanları ve sağlık kolu hariç diğer iş kollarında çalışan sağlık çalışanları da faydalanmamaktadır.

Talebimiz: Eşit işe Eşit Ücret ilkesi gereği 7. Dönem toplu Sözleşmede kazanılan kazanımın 8. Dönem toplu Sözleşmede tüm sağlık çalışanlarını kapsayacak şekilde çıkarılması ve mağduriyetlerin giderilmesi gerekmektedir.

45- 4688 Sayılı Kanun'da Yapılması Gereken Düzenlemeler

Amaç: memura grev ve siyaset serbestîsi getirilmesi ve ILO standartlarında bir çalışma yaşamına ulaşılması

Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağlayacak değişiklikler yapılmalıdır.

Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sosyal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanunun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.

Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.

4688 sayılı Kanunun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yönetimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge sözleşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulanmalı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.



**TÜRK HABER-SEN
BASIN, YAYIN VE İLETİŞİM
HİZMET KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK HABER-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

POSTA ve TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİ (PTT A.Ş.)

1. PTT'nin 2013 yılında anonim şirket statüsüne geçirilmesiyle birlikte, kurumda 399 KHK'lı, İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) ve taşeron olmak üzere üç çalışan grubu oluşmuş bulunmaktadır. Taşeron personel kapsam dışı bırakıldığında, aynı görevi ifa eden 399 KHK'lı ve İHS'li personel arasında ciddi maaş adaletsizlikleri ortaya çıkmaktadır.

Başlangıçta İHS'li personel, 399 KHK'lı personele kıyasla daha yüksek maaş almakta iken, ilerleyen süreçte yapılan ücret düzenlemeleri ve ek ödemeler sonucunda 399 KHK'lı personelin maaşları İHS'li personelin maaşlarının üzerine çıkmaktadır. Bu bağlamda:

- a) "Aynı işe aynı ücret" ilkesinin ihlal edilmesine sebebiyet vermektedir.
- b) Çalışanlar arasında huzursuzluk ve motivasyon kaybı oluşmasına yol açmaktadır.
- c) Üniversite mezunu nitelikli personelin emeğinin değersizleştiği algısını pekiştirmektedir. Özellikle İHS'li personelin maaşlarının, asgari ücret seviyesine yakın taşeron ve güvenlik personeli maaşlarına yaklaşması, liyakat ilkesinin sorgulanmasına neden olmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- PTT'nin KİT Statüsüne Dönüşü

PTT A.Ş.'nin Türkiye Varlık Fonu'ndan çıkarılarak yeniden Kamu İktisadi Teşebbüsü (KİT) statüsüne kavuşturulması sağlanmalıdır. Organizasyon yapısı gözden geçirilerek tek tip personel istihdam modeline geçilmesi gerekmektedir.

- Kısa Vadeli Çözümler

Çalışanlar arasındaki maaş ve hak eşitsizliğinin giderilmesi amacıyla ya İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) personelin 399 KHK kadrosuna geçirilmesi ya da 399 KHK ile İHS'li personelin ortak bir kadroda birleştirilmesi yönünde adımlar atılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler, çalışanlar arasındaki maaş ve statü farklılıklarını ortadan kaldırarak adil ve verimli bir çalışma ortamının tesis edilmesine katkı sağlamaktadır.

2. PTT'de İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) personel için uygulanan performans ücreti sistemi, özel sektördeki prim uygulamalarına benzer nitelikler taşımaktadır. Ancak sürekli değişen kriterler ve tutarsız uygulamalar nedeniyle sistem etkinliğini yitirmektedir. Şubeler arası işlem hacmi farklılıkları, performans ödemelerinde adaletsiz dağılımlara sebep olmaktadır. Performans sistemindeki belirsizlikler, personel arasında haksız rekabet ortamı oluşturmaktadır.

- a. Aynı merkezde görev yapan personel, işlem yoğunluğu yüksek PTTBank ve posta gişelerinde çalışabilmek için yarışmakta, daha az işlem yapılan kargo gişelerinde görev almaktan kaçınmaktadır. Bu durum, aynı şubeler arasında dahi etki göstererek çalışma barışını zedelemektedir
- b. İşlem hacmi düşük olan şubelerde görev yapan personel ya çok düşük performans ücreti almakta ya da hiçbir ödeme alamamaktadır. Benzer şekilde, dağıtım müdürlüklerinde bölgesel iş hacmi farklılıkları ücret adaletini bozmaktadır.
- c. Performans sistemi, çalışan bağlılığını ve iş tatminini azaltmakta, sürekli yer değiştirme taleplerine yol açmakta, idare ile personel arasında gerilim oluşturmakta ve iş verimliliğini düşürmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Kökten Reform**
Performans sisteminin tamamen kaldırılması, İHS'li personelin performans kaynaklı gelir kaybının temel ücrete eklenmesi ve 399 KHK'lı personel ile ücret eşitliğinin sağlanması gerekmektedir.
- **Acil Revizyon**
Performans sisteminin katılımcı bir anlayışla yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Bu süreçte sahada görev yapan veznedar, dağıtıcı ve teknik personelin, orta kademe yöneticilerin (şef, müdür) ve Genel Müdürlük uzmanlarının karar süreçlerine dahil edilmesi önem arz etmektedir. Bu yaklaşım, hem mevcut sorunların kısa vadede çözülmesine katkı sağlamakta hem de kalıcı bir adalet sisteminin kurulmasına imkan tanımaktadır.

3. PTT'de A.Ş. bünyesinde çalışan 399 KHK'lı personelin, İHS'li personele kıyasla faydalanamadığı süreçler için;

- a. PTT A.Ş. bünyesinde görev yapan 399 KHK'lı personelin, yemek yardımı konusunda İHS'li personele kıyasla hak kaybı yaşadığı görülmektedir.
- b. Kariyer gelişimi ve görevde yükselme süreçlerinde 399 KHK'lı personelin, İHS'li personel ile eşit fırsatlardan yararlanamadığı dikkat çekmektedir.
- c. Mesai ücretlendirmelerinde 399 KHK'lı personele yönelik farklı uygulamaların devam etmesi, eşitlik ilkesini zedelemektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Yemek Yardımı Eşitliği**
Yemek ücretlerinin İHS'li personelde olduğu gibi PayeKart'a yüklenmesi ve tüm çalışanlar için standart yemek yardımı uygulamasının başlatılması gerekmektedir.
- **Kariyer Gelişiminde Fırsat Eşitliği**
Görevde yükselme ve unvan değişikliği süreçlerinde İHS şartının kaldırılması ve 399 KHK'lı personelin de aynı kariyer imkanlarından yararlanabilmesinin sağlanması gerekmektedir.

- Mesai Ücretlerinde Adalet

399 KHK'lı personelin mesai ücretlerinin İHS'li personel ile eşitlenmesi ve fazla mesai ödemelerinde kadro ayrımı yapılmaksızın standart bir uygulamanın hayata geçirilmesi gerekmektedir.

4. PTT A.Ş.'de İnsan Gücü Planlaması, Liyakat ve Eğitim Sisteminin İyileştirilmesi İhtiyacı

- PTT A.Ş.'de insan gücü planlamasının eksikliği nedeniyle bazı birimlerde ihtiyacın üzerinde personel bulunmakta, bazı birimlerde ise nitelikli eleman eksikliği yaşanmaktadır. Bu durum hem kaynak israfına yol açmakta hem de hizmet kalitesini düşürmektedir.
- Personel yönetiminde liyakat ve kariyer ilkelerinin tam anlamıyla uygulanamaması, kurum içi terfi ve görevde yükselme süreçlerinde keyfi uygulamalara zemin hazırlamakta, üst kademe atamalarda siyasi etkilerin öne çıkması liyakat sistemini zedelemekte ve yönetimin siyasallaşmasına neden olmaktadır.
- Kurum içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz kalması, personelin mesleki ve yönetsel gelişimini engellemekte, mevcut eğitim programlarının kurumun güncel ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanmaması nedeniyle beklenen verim alınamamaktadır. Özellikle üst düzey yönetici yetiştirme konusunda sistematik ve sürdürülebilir bir yaklaşım bulunmamaktadır.
- Bu sorunların çözümü için insan gücü planlamasının verilere dayalı olarak yeniden yapılandırılması, liyakat ve kariyer ilkelerinin tüm kademe ve süreçlerde etkin biçimde uygulanması ve kurum içi eğitim programlarının güncel ihtiyaçlara uygun şekilde geliştirilmesi gerekmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Stratejik İnsan Gücü Planlaması

Nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere kapsamlı insan gücü planlaması yapılmalıdır. Sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve kurum içi uzmanlardan oluşan bir komisyon marifetiyle personel rejimi çalıştay düzenlenmesi gerekmektedir.

- Bölgesel İstihdam Politikaları

Büyükşehirlerde çalışacak nitelikli personel için özel istihdam teşvikleri uygulanmalıdır. Bölgesel gelişmişlik farkları dikkate alınarak esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir.

- Kariyer Yönetimi Sistematiği

Personel motivasyonunu artıracak yeni ara kadrolar oluşturulmalıdır. Görev tanımları netleştirilmeli, yetki ve sorumluluk dengesi sağlanmalıdır. İki yılda bir görevde yükselme sınavlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

- İnsan Kaynakları Yapılanması

İnsan Kaynakları birimleri modern işlevlerle donatılmalıdır. İş analistleri, kariyer uzmanları ve psikologlardan oluşan profesyonel kadroların oluşturulması gerekmektedir.

- Personel Hakları ve Gelişimi

On yılını dolduran dağıtıcı personele memuriyet hakkı tanınmalıdır. Hizmet içi eğitimler teknolojik altyapı ile desteklenmelidir. Nitelikli personelin yurtdışı eğitim programlarına dahil edilmesi sağlanmalıdır. Yeni personel için oryantasyon eğitimlerinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.

5. Fiili Hizmet Süresi Zammında Kapsam ve Uygulama Sorunları

- PTT'de dağıtıcılar ve gişe personeli gibi yoğun fiziksel yük, stresli çalışma ortamı ve riskli saha koşullarında görev yapmaktadır.
- Bu meslek gruplarının ağır iş yükü ve zorlu çalışma koşullarına rağmen mevcut mevzuatta fiili hizmet süresi zammı (yıpranma payı) uygulamasından yararlanamamaları veya sınırlı şekilde yararlanmaları, çalışma barışını zedelemekte ve çalışanlar arasında adaletsizlik hissine yol açmaktadır.
- Fiili hizmet süresi zammı uygulamasının dar kapsamlı olması, çalışanların erken emeklilik imkanından faydalanmalarını engellemekte ve emeklilik aylıklarına katkı sağlayacak bir mekanizmanın devreye alınmasını geciktirmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Fiili Hizmet Süresi Zammı Kapsamının Genişletilmesi:**
PTT'de dağıtıcılar ve gişe personeli ile TRT'de sahada görev yapan muhabir ve kameramanların fiili hizmet süresi zammından yararlanabilmesi için 5510 sayılı Kanun'un 40. maddesinde düzenleme yapılmalıdır.
- **Yıpranma Payı Oranlarının Artırılması:**
Mevcut yıpranma payı oranları çalışanların ağır iş yükü ve çalışma koşulları dikkate alınarak artırılmalıdır.
- **Erken Emeklilik İmkanının Sağlanması:**
Fiili hizmet süresi zammı düzenlemeleri, çalışanlara erken emeklilik hakkı tanıyacak şekilde uygulanmalıdır.
- **Emeklilik Aylıklarına Katkı Sağlanması:**
Fiili hizmet süresi zammından kaynaklı kazanımların, çalışanların emeklilik aylıklarına yansıtılması sağlanmalıdır.

6. Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kapsamında Genişletilmiş Sağlık Hizmetleri İhtiyacı

- a) Mevcut Genel Sağlık Sigortası (GSS) kapsamında verilen sağlık hizmetleri, çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin tüm sağlık ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalmaktadır.
- b) Özellikle stresli ve yoğun çalışma temposuna sahip personelin psikolojik destek, fizyoterapi gibi alanlarda ek sağlık hizmetlerine duyduğu ihtiyaç artmakta, mevcut sigorta kapsamının dışında kalan bu hizmetlerin çalışanlar için ek mali yük oluşturmaları refah seviyesini düşürmektedir.
- c) Çalışanların sağlık ve refah seviyesinin yükseltilmesi hem bireysel hem kurumsal verimliliği artıracak önemli bir unsur olarak görülmekte, bu alanda destekleyici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- GSS Kapsamının Genişletilmesi

5510 sayılı Kanun'un ilgili maddelerine eklenecek protokoller veya toplu iş sözleşmesi hükümleri ile çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri için mevcut GSS kapsamının genişletilmesi sağlanmalıdır.

- Özel Sağlık Sigortası Desteği

Kurum çalışanlarına ve ailelerine yönelik olarak ek özel sağlık sigortası desteği sağlanmalıdır.

- Ek Sağlık Hizmetlerinden Yararlanma İmkânı

Psikolojik destek, fizyoterapi ve benzeri sağlık hizmetlerinin çalışanlara ek ayrıcalık olarak sunulması sağlanmalıdır.

- Kurumsal Refahın Artırılması

Sağlık ve refah seviyesinin artırılması yoluyla çalışanların motivasyonu ve kurumsal verimliliğin yükseltilmesi hedeflenmelidir.

7. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklarının İyileştirilmesi İhtiyacı

- a) 5510 sayılı Kanun'un 13. ve 14. maddelerinde tanımlanan iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında çalışanlara sağlanan haklar, günümüz çalışma koşullarının risklerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır.
- b) Uzun süreli ekran maruziyetine bağlı göz rahatsızlıkları ve kronik stres sendromu gibi modern çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının meslek hastalığı kapsamında değerlendirilememesi, çalışanların yaşadığı mağduriyetleri artırmaktadır.

- c) Çalışanların maruz kaldığı riskler karşısında daha güçlü sosyal güvence sağlanması, iş barışının korunması ve çalışan memnuniyetinin artırılması için mevcut düzenlemelerin iyileştirilmesi gerekmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **İş Göremezlik Ödeneklerinin Artırılması**
5510 sayılı Kanun'un 13. ve 14. maddeleri kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı durumlarında çalışanlara sağlanan geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneklerinin artırılması sağlanmalıdır.
- **Ödenek Hesaplama Kriterlerinin İyileştirilmesi**
İş göremezlik ödeneklerinin hesaplanmasında çalışan lehine düzenlemeler yapılmalı ve mağduriyetlerin önüne geçilmelidir
- **Meslek Hastalığı Kapsamının Genişletilmesi**
Uzun süreli ekran maruziyetine bağlı göz rahatsızlıkları, kronik stres sendromu gibi modern çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- **Çalışan Güvencesinin Güçlendirilmesi**
Çalışma hayatında karşılaşılan risklere karşı çalışanların daha güçlü sosyal güvenceye sahip olması, kurumsal aidiyet ve iş barışını güçlendirmek amacıyla sağlanmalıdır

8. PTT A.Ş. Personelinin Sosyal Haklarının Güncellenmesi İhtiyacı

- a. PTT A.Ş. personeli fazla mesai ücreti, lojman desteği, aile yardımı, doğum ve ölüm yardımları, sağlık hizmetleri, yemek ve giyim yardımları gibi sosyal haklardan faydalanmaktadır.
- b. Bu sosyal haklar, güncel ekonomik koşullar ve diğer kamu kurumlarındaki uygulamalarla kıyaslandığında yetersiz kalmakta, özellikle yüksek enflasyon nedeniyle yardımların reel değeri önemli ölçüde azalmaktadır.
- c. Mevcut sosyal desteklerin personelin temel ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, çalışanların yaşam standartlarını olumsuz etkilemekte olup sosyal hakların günümüz ekonomik koşullarına uygun şekilde revize edilmesi ve enflasyona endeksli hale getirilmesi gerekmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Bayram İkramiyesi ve Sosyal Yardımlar**
Tüm personele bayram ikramiyesi uygulaması getirilmesi, yıllık giyim ve ayakkabı yardımı yapılması gerekmektedir.
- **Terfi Süreçlerinin Şeffaflaştırılması**
Tüm terfi süreçlerinin objektif kriterlerle şeffaf şekilde yürütülmesi sağlanmalıdır.
- **Vekalet Görevinde Ücret Eşitliği**
Vekaleten görev yapan idari amirlere (müdür, şef, veznedar vb.) asil maaş farkının ödenmesi gerekmektedir.

- **Yeşil Pasaport Hakkı**
On yıl hizmet süresini tamamlayan İHS'li personele yeşil pasaport hakkı tanınması gerekmektedir.
- **Yemek Yardımı Artışı**
Yemek ücretlerinde %100-120 oranında artış yapılması gerekmektedir.
- **Sağlık Yardım Sandığı Düzenlemeler**
Sağlık Yardım Sandığı'nın tedavi kapsamı genişletilmeli ve personel lehine düzenlemeler yapılmalıdır.
- **Harcirah ve Tayin Bedellerinin Artırılması**
İller arası harcirah ve tayin bedellerinin enflasyonun üzerinde artırılması gerekmektedir.
- **Dağıtıcı Personel Kıyafet ve Ekipman Yenileme**
Dağıtıcı personelin kıyafet ve ayakkabı kalitesinin iyileştirilmesi ve ekipman yenileme süresinin üç yıla düşürülmesi gerekmektedir.
- **Yıllık İzinlerde Resmi Tatil Uygulaması**
Yıllık izin hesaplamalarında resmi tatillerin izin süresinden düşülmemesi sağlanmalıdır.
- **Hizmet İçi Eğitimlerin Güçlendirilmesi**
Hizmet içi eğitimlerin artırılması ve yüz yüze gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- **Sosyal Etkinliklerin Düzenlenmesi**
Personel ve ailelerini kapsayan sosyal etkinliklerin düzenlenmesi gerekmektedir.
- **Dağıtıcılara Serbest Kart Verilmesi**
Dağıtıcı personele toplu taşıma için serbest kart verilmesi sağlanmalıdır.
- **Yıpranma Hakkı Tanınması**
Dağıtıcı personele yıpranma hakkının verilmesi gerekmektedir.
- **Temsil Ödeneği Düzenlemesi**
Diğer yöneticilerden kaldırılan ve yalnızca başmüdür ile yardımcılara ödenen temsil ödeneğinin, başmüdür ve yardımcılardan da kaldırılması gerekmektedir.
- **Sınav Esaslı Görevlendirme**
Tüm unvanların istisnasız olarak sınav yoluyla verilmesi ve görevlendirme usulünün kaldırılması gerekmektedir.
- **Araç Kullanma İlave Ödemesi**
Dağıtıcılara verilen araç kullanma ilave ödemesinin, araç kullanan diğer personele de verilmesi sağlanmalıdır.

9. PTT Teknik Hizmetler Sınıfında Ücret ve Özlük Haklarında Eşitsizlik Sorunu

- a) PTT bünyesinde Teknik Hizmetler Sınıfında da 399 KHK'lı ve İHS'li personel arasında ücret ve özlük hakları konusunda yaşanan eşitsizlikler, kronik bir sorun olarak devam etmektedir.
- b) Aynı teknik görevleri yerine getiren personelin, farklı statüler nedeniyle farklı mali ve sosyal haklara sahip olması adaletsiz yaratmaktadır.
- c) Bu sorun, yıllardır kalıcı bir çözüme kavuşturulamamaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Ücret ve Kadro Adaletinin Sağlanması:**
399 KHK kapsamında görev yapan başteknisyen ve teknisyenlerin maaş skalasında düzeyler arasındaki hak kayıpları giderilmeli ve diğer unvanlarla mevcut olan adaletsizlik ortadan kaldırılmalıdır.
- **Maaş Eşitlemesinin Yapılması**
İHS statüsünde çalışan teknikerlerin maaşları, kadro devamlılığı ve iş barışının korunması amacıyla 399 KHK kapsamındaki teknikerlerin maaşlarıyla eşitlenmelidir.
- **Performans Sistemine Dahil Edilme:**
İHS statüsünde Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personel, performans sistemine dahil edilmeli ve belirli ölçüm kriterleri üzerinden performans ücreti alabilmelidir.
- **Yıpranma Payı Hakkı**
Elektrik işleri, hat kurulumu, yazıcı ve bilgisayar tamiri gibi riskli işlerde görev yapan teknik personel, işçi statüsünde uygulanan yıpranma payından yararlanmalıdır.
- **Harcırah Düzenlemesi**
Büyükşehirlerde görev yapan Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin harcırahları, kilometre sınırı kaldırılarak yeniden düzenlenmeli ve enflasyon farkının üzerinde artırılmalıdır.
- **Görevde Yükselme Sınavlarının Açılması**
Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları düzenli olarak yapılmalı ve personele kariyer planlama imkânı sağlanmalıdır.
- **Sınavsız Unvan Hakkı**
Üst öğrenim mezuniyetine bağlı olarak tekniker unvanı sınavsız alınabilmelidir.
- **Ücret Güncellemesi ve Farkların Ödenmesi**
Ücretler tekniker unvanına uygun şekilde güncellenmeli ve geçmişe dönük farklar ödenmelidir.

- **Geriye Dönük Hak Ödemesi**
Mezuniyet tarihinden itibaren doğan tüm parasal haklar, geçmişe dönük yasal faizi ile birlikte ödenmelidir.
- **Liyakat Esaslı Unvan Atamaları**
Kurum içinde geçmişte uygulanan sınavsız unvan değişikliği ve tekniker atamaları, eşitlik ve liyakat ilkeleri doğrultusunda benzer durumda olan personele de uygulanmalıdır.

TÜRKİYE RADYO ve TELEVİZYON KURUMU (TRT)

1. Yayın Hizmetinde Görevli Personelin Özel Hizmet Tazminatından Faydalanması Talebi

- a) Yayın hizmetlerinde görev yapan kadrolu personel, teknik uzmanlık ve kesintisiz çalışma disiplini gerektiren görevlerde sorumluluk üstlenmektedir.
- b) Bu personelin mevcut görev ve sorumluluklarının, diğer kamu personeline uygulanan mali haklarla uyumlu olmaması gelir dengesizliğine yol açmaktadır.
- c) Özel Hizmet Tazminatı kapsamının genişletilmesi, yayın hizmetlerinde görev yapan personelin mali haklarının adil bir şekilde düzenlenmesini sağlayacaktır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Özel Hizmet Tazminatı Uygulamasının Başlatılması**
8 Nisan 2020 tarihli ve 31093 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 58 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 14. maddesi uyarınca, yayın hizmetlerinde görevli kadrolu personelin Özel Hizmet Tazminatı’ndan faydalandırılması uygun olacaktır.

2. Yayın İlave Ücretinin Artırılması Talebi

- a) Mevcut 1012,56 TL tutarındaki yayın ilave ücreti, günümüz ekonomik koşullarında personelin bu görevler için üstlendiği sorumluluğu karşılamaktan uzak kalmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Yayın İlave Ücretinin Güncellenmesi:**
Mevcut ekonomik koşullar göz önünde bulundurularak, halihazırda 1.012,56 TL olarak ödenen yayın ilave ücretinin en az %50 oranında yükseltilmesi yerinde olacaktır.

3. Tüm TRT Personellerine Sarı Basın Kartı Verilmesi Talebi

- a) Basın kartı, görev sırasında personelin sahada tanınırlığını ve haber toplama sürecindeki erişim imkânlarını artırmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Basın Kartı Tahsisinin Sağlanması

Mevzuat kapsamında TRT Genel Müdürlüğü personelinin tamamına sarı basın kartı verilmesi için gerekli adımların atılması uygun olacaktır.

4. Yayın Görevi Yapan Personele Unvan Düzenlemesi Talebi

- Yayın görevini fiilen yerine getiren bazı personel, görev tanımlarına uygun unvana sahip olmadan çalışmaya devam etmektedir.
- Farklı unvanda çalışmak zorunda kalan personel, görevine uygun unvana sahip olmadığı için mali ve özlük haklarında kayıplar yaşamaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Unvan Düzenlemesinin Yapılması

Yayın görevini fiilen yerine getiren ancak farklı unvanda bulunan personele, görevine uygun unvanın sınavsız ve bir defaya mahsus verilmesi sağlanmalıdır.

5. Kurum İçi Yazılı Sınavların Düzenlenmesi Talebi

- Kurum içi terfi süreçlerinde şeffaflığın sağlanması ve objektif kriterlerin uygulanması, çalışanların kuruma güvenini güçlendirmektedir.
- Personelin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için düzenli sınav fırsatlarının sunulmaması, görev motivasyonunu ve verimliliği olumsuz etkilemektedir.
- Kurum içi sınavların belirli periyotlarla açılması, çalışanlara yetkinliklerini gösterme imkânı sunarak kurumsal kapasitenin gelişmesine katkıda bulunacaktır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Sınav Takviminin Düzenlemesi

Kurum bünyesinde düzenli aralıklarla kurum içi yazılı sınavların gerçekleştirilmesi yönünde gerekli adımlar atılmalıdır.

6. TRT'de Yazılı Sınav Esaslı ve KPSS Yoluyla Kadrolu Personel Alımı Talebi

- TRT'nin yayıncılık alanındaki kamu hizmetini nitelikli kadrolarla sürdürebilmesi, kuruma alınacak personelin objektif kriterlerle seçilmesine bağlıdır.
- Yazılı sınav ve KPSS esaslı alım yapılmaması, personel alımlarında keyfilik algısına ve liyakat ilkesinin zedelenmesine yol açabilmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Sınav Esaslı Alım Sisteminin Uygulanması

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin ile TRT'ye yazılı sınav esaslı ve KPSS yoluyla kadrolu personel alımının yapılması sağlanmalıdır.

7. ÖHT'li Personelin Yönetici Kadrolarına Atanması

- a) TRT, anayasal bir kamu hizmeti yayıncılığı yürütmekte olup; işe alım, görevde yükselme, disiplin, idari görevler ve komisyon üyelikleri gibi temel işleyiş süreçlerinin kamu hukukuna tabi kadrolu memur personel eliyle yürütülmesi gerekmektedir.
- b) Kurumun asli kamu hizmeti niteliği dikkate alındığında, özel hukuk hükümlerine tabi 4857 sayılı iş kanunu kapsamındaki ÖHT'li personelin yönetici pozisyonlarında görevlendirilmesi; kurumsal işleyişin kamu yönetimi ilkeleriyle bağdaşmamasına, sorumluluk-hak dengesinin bozulmasına ve yetki karmaşasına yol açmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Yönetici Kadroların Sadece Kadrolu Memur Personel Arasından Belirlenmesi

TRT bünyesinde işe giriş, görevde yükselme, disiplin, idari görevler ve komisyon üyelikleri gibi yetki ve sorumluluk gerektiren tüm süreçlerin sadece kadrolu kamu personeli eliyle yürütülmesi sağlanmalı; özel hukuk hükümlerine tabi ÖHT'li personelin yönetici pozisyonlarında görevlendirilmesine son verilmelidir.

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE İLETİŞİM KURUMU (BTK)

1. BTK Personelinin Maaş Düzenlemelerinden Eşit Şekilde Yararlanması Talebi

- a) 01.01.2023 tarihinden itibaren kamu görevlilerine uygulanan %30'luk zam oranına ek olarak, üst düzey yöneticiler için yapılan katsayı düzenlemeleriyle ek artışlar sağlanmıştır.
- b) BTK gibi düzenleyici ve denetleyici kurumlarda yönetici pozisyonunda bulunmayan personel, aynı kurumda çalışmasına rağmen bu ek artışlardan faydalanamamış, maaş artışlarında adaletsizlik oluşmuştur.
- c) Bu eşitsizliğin giderilmesi, kurum içi gelir dengesini sağlayarak çalışma barışını ve motivasyonu güçlendirecektir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- 375 Sayılı KHK'nın İlgili Hükmünün Düzenlenmesi

BTK gibi düzenleyici ve denetleyici kurumlarda görev yapan personelin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla, 375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesinin (b) bendindeki "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile" ibaresinin kapsamından çıkarılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.

2. BTK Bünyesinde Görevde Yükselme Sınavının Yapılması Talebi

- a) BTK'nın kuruluşundan bu yana mevzuatta yer almasına rağmen görevde yükselme sınavlarının yapılmaması, personel arasında mağduriyet ve beklenti birikimine yol açmıştır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Görevde Yükselme Sınavının İvedilikle Yapılması

BTK bünyesinde, mevzuat hükümlerine uygun olarak görevde yükselme sınavının en kısa sürede yapılması yönünde gerekli adımlar atılmalıdır.

3. BTK'da 10 Yıl Görev Yapan Bilişim Uzmanlarının Bilişim Başuzmanı Olarak Atanması Talebi

- b) 10 yılını dolduran uzman personelin kariyer basamaklarında ilerleme imkânına sahip olmaması, kurumsal motivasyon ve liyakat ilkesi açısından eksiklik oluşturmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Başuzmanlığa Atama Uygulamasının Başlatılması

2813 sayılı Kanunun Kuruma verdiği yetki kapsamında, BTK bünyesinde Bilişim Uzmanı kadrosunda 10 yıl hizmet süresini tamamlayan personelin Bilişim Başuzmanı kadrosuna atanmasına yönelik düzenleme yapılmalıdır.

4. BTK'da İdari ve Teknik Uzmanların Bilişim Uzmanlığına Geçişi Talebi

- a) BTK'da idari ve teknik uzman kadrolarında uzun yıllar görev yapan personelin, bilişim uzmanlığı kadrosuna geçiş imkânına sahip olmaması kurumsal motivasyon açısından eksiklik oluşturmaktadır.
- b) Kariyer geçiş süreçlerinin liyakat esasına dayalı sınavlarla desteklenmesi, kurum içi personel hareketliliğini ve bilgi birikiminin değerlendirilmesini sağlayacaktır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Bilişim Uzmanlığına Geçiş Sınavı İmkânı

BTK'da idari ve teknik uzman kadrolarında 10 yılını tamamlayan personelin, kurum tarafından belirlenecek usul ve esaslar kapsamında yapılacak sınavlarla bilişim uzmanlığı kadrosuna geçişine imkân tanıyacak düzenleme yapılmalıdır.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI İLETİŞİM BAŞKANLIĞI

1. İletişim Başkanlığı Personeline İlave Ücret Ödenmesi

- a) 14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulan İletişim Başkanlığı, kamu yönetimi açısından stratejik öneme sahip görevleri yürütmektedir.
- b) Bu görevler, yüksek dikkat ve uzmanlık gerektiren hizmet birimlerinde nitelikli ve yetkin personel tarafından yerine getirilmekte olup, kararname kapsamında açıkça tanımlanan kritik sorumluluklar içermektedir.
- c) Eşdeğer misyonu bulunan kamu kurumlarında görev yapan personelin sahip olduğu mali ve özlük haklarına erişimin sağlanamaması, kurum içi adalet duygusunu zedelemekte ve çalışma motivasyonunu düşürmektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- İlave Ücret Ödemesi

İletişim Başkanlığı'nda kadrolu veya sözleşmeli pozisyonlarda görev yapan personele, fiilen çalıştıkları her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi sağlanmalıdır.

- Görevde Adaletin Tesisi

İlave ücret düzenlemesi, eşdeğer misyonu bulunan kamu kurumlarında uygulanan mali ve özlük haklara erişimi sağlayarak görevde adaletin tesis edilmesine katkıda bulunmalıdır.

- Toplu Sözleşme Dayanağı

Bu talep, 6. Dönem Toplu Sözleşme Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Koluna ilişkin Toplu Sözleşme'nin 17. maddesinde yer alan benzer düzenlemeler esas alınarak hayata geçirilmelidir.

2. İletişim Başkanlığı Personeline Fazla Mesai Ücreti Ödenmesi

a) İletişim Başkanlığı personeli, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde meydana gelen krizler, olağanüstü gelişmeler ve anlık kamu bilgilendirme ihtiyaçları karşısında, mesai kavramı gözetilmeksizin görevlerini kesintisiz sürdürmektedir.

b) Başkanlık personeli; stratejik iletişim süreçlerinin yönetilmesi, hızlı ve doğru bilgi akışının sağlanması, kamuoyunun anlık bilgilendirilmesi, uluslararası platformlarda kurumsal itibarın korunması ve kamu kurumları arasındaki koordinasyonun güçlendirilmesi gibi yüksek önemde sorumluluklar üstlenmektedir.

c) Bu görevler, çoğu zaman normal mesai saatlerinin çok ötesinde, hafta sonları ve resmî tatil günlerinde dahi aralıksız devam etmekte; personelin hem fiziksel hem de zihinsel yükünü ciddi şekilde artırmaktadır.

d) Ancak mevcut düzenlemelerde, fiilen yapılan fazla çalışmalar karşılığında adil bir mali karşılık öngörülmemesi, çalışanların motivasyonunu düşürmekte, kurumsal aidiyet duygusunu zayıflatmakta ve iş gücü verimliliğini olumsuz etkilemektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Fazla Mesai Ücretinin Düzenlenmesi

İletişim Başkanlığı bünyesinde, fazla mesai yapılması zaruri olan birimlerde görevli memur ve sözleşmeli personele, normal mesai saatleri dışında fiilen çalıştıkları saatler için ek ödeme yapılmalıdır.

- Saat Sınırı ve Ücret Oranı

Ayda en fazla 40 saate kadar olmak üzere, merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katı tutarında ödeme yapılması sağlanmalıdır.

- Hizmetin Kesintisizliği ve Adaletin Tesisi

Bu düzenleme; kamu hizmetlerinin sürekliliğinin teminat altına alınmasına, görev motivasyonunun artırılmasına ve görevde adaletin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

- **Mevzuat ve Toplu Sözleşme Dayanağı**

Söz konusu talep, 6. Dönem Toplu Sözleşme Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna ilişkin 2, 5, 8 ve 10. maddelerde yer alan benzer hükümler esas alınarak hazırlanmıştır.

3. İletişim Başkanlığı Personeline Aynî Yardım Yapılması

a) İletişim Başkanlığı personeli hem ulusal hem de uluslararası alanda yürüttüğü temsil ve iletişim faaliyetlerinde kurumsal kimliğin ve profesyonel görünümünün sürdürülebilirliğini sağlamakla yükümlüdür.

b) Başkanlık çalışanları; protokol görevleri, diplomatik misyon ziyaretleri, medya ilişkileri, uluslararası toplantılar ve kamuoyu karşısında gerçekleştirilen etkinliklerde, kurumun saygınlığını ve devlet otoritesini temsil etmektedir.

c) Ancak mevcut durumda, görev sırasında kullanılacak giyim malzemeleri ve kurumsal temsiliyete katkı sağlayacak destek unsurları, personel tarafından bireysel imkanlarla temin edilmekte; bu da hem maddi hem de manevi yük oluşturmakta ve çalışanlar arasında eşitsizlik yaratmaktadır.

d) Kurumsal standardizasyonun sağlanamaması; Başkanlığın kurumsal imajına zarar vermekte, çalışanların aidiyet duygusunu ve temsil motivasyonunu olumsuz etkilemektedir.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Giyim Malzemelerinin Aynî Olarak Sağlanması**

Görev sırasında kullanılacak giyim malzemeleri, Başkanlık tarafından aynî yardım şeklinde temin edilmeli ve personelin kişisel harcamalarla yükümlü olması engellenmelidir.

- **Usul ve Esasların Belirlenmesi**

Verilecek aynî yardımın kapsamı, standartları, hangi personel gruplarına ve hangi süre aralıklarıyla verileceği hususları yılda dört defa Başkanlık tarafından hazırlanacak düzenlemeler ile belirlenmelidir.

- **Kurumsal Temsil ve Adaletin Sağlanması**

Bu düzenleme, personelin kurumsal temsiliyetini güçlendirecek, kamu kurumları arasında uygulanan eş değer desteklere erişimi mümkün kılacak ve görevde adaletin tesis edilmesine katkıda bulunacaktır.

- **Mevzuat ve Toplu Sözleşme Dayanağı**

Söz konusu öneri, 6. Dönem Toplu Sözleşme – Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Koluna ilişkin 6. maddede yer alan düzenlemeler referans alınarak hazırlanmıştır.

4. İletişim Başkanlığı Personelinin Fiilî Hizmet Süresi Zammı (Yıpranma Payı) Kapsamına Alınması

a) İletişim Başkanlığı personeli; kamuoyunun doğru, hızlı ve sürekli bilgilendirilmesi, basın ve medya ilişkilerinin yönetilmesi, ulusal ve uluslararası kriz iletişiminin koordine edilmesi, kamu diplomasisi faaliyetlerinin yürütülmesi gibi son derece yüksek tempolu ve stratejik sorumluluklar üstlenmektedir.

b) Bu görevler, kesintisiz dikkat, yüksek düzeyde zihinsel efor, ağır psikolojik yük ve sürekli kamu etkileşimi gerektirmektedir. Ayrıca, yoğun stres ortamında çalışma zorunluluğu, çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemekte; uzun vadede yıpranma düzeyini ciddi oranda artırmaktadır.

c) Ancak mevcut düzenlemelerde, İletişim Başkanlığı personelinin görev koşulları yıpranma payı kapsamında değerlendirilmemekte; bu durum, personelin özlük haklarında önemli bir eksikliğe yol açmaktadır. Uzun vadede, nitelikli personelin kuruma bağlılığını ve kamu hizmetinde kalma motivasyonunu da zayıflatmaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Fiilî Hizmet Süresi Zammı Kapsamına Alınma**
İletişim Başkanlığı personelinin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesi kapsamında fiilî hizmet süresi zammı (yıpranma payı) haklarından yararlanması sağlanmalıdır.
- **Psikolojik ve Fiziksel Yıpranmanın Telifisi**
Bu düzenleme; ağır çalışma koşulları altında görev yapan personelin hem sağlıklarının korunmasına hem de emeklilik haklarının iyileştirilmesine katkıda bulunacaktır.
- **Kurumsal Motivasyon ve Hizmet Kalitesinin Artırılması**
Yıpranma payı uygulaması, çalışanların motivasyonunu güçlendirecek, görev sürekliliğini destekleyecek ve kamu hizmetlerinin kesintisiz, etkin ve kaliteli yürütülmesini sağlayacaktır.
- **Görev Yükü ve Kamu Yararı**
Söz konusu talep, İletişim Başkanlığı'nın yüksek görev yoğunluğu ve stratejik kamu yararı sorumluluğu göz önünde bulundurularak, sosyal güvenlik sistemi içinde haklı ve yerinde bir düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

5. Mütercim Unvanlı Personele Ek Özel Hizmet Tazminatı Verilmesi

a) İletişim Başkanlığı bünyesinde "Mütercim" unvanıyla görev yapan personel, ileri düzeyde dil yeterlilikleri, üst düzey akademik formasyonları ve çok yönlü analiz yetenekleri sayesinde yalnızca Başkanlık faaliyetlerine değil, Cumhurbaşkanlığı teşkilatı ve bağlı kurumların tüm iletişim süreçlerine doğrudan katkı sağlamaktadır.

b) Bu personel grubu; uluslararası yazışmaların ve metinlerin hazırlanması, resmî belgelerin çevirisi, diplomatik metinlerin uyarlanması, yabancı basınla ilişkilerin yürütülmesi ve çok dilli kriz iletişimi gibi stratejik alanlarda hayati roller üstlenmektedir.

c) Ancak, mevcut özel hizmet tazminatı oranları, mütercimlerin sahip olduğu nitelikler ve üstlendikleri ağır sorumluluklar dikkate alındığında yetersiz kalmakta; bu durum, özlük haklarında adaletin sağlanmasına engel oluşturmakta ve kurumsal bağlılığı zayıflatmaktadır.

d) Kurumsal düzeyde bu eksiklik; yüksek kalibrede personelin kamu hizmetinde kalma motivasyonunu olumsuz etkilemekte ve yetenek kaybına zemin hazırlamaktadır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Özel Hizmet Tazminatı Artırımı**
Mütercim unvanlı personelin, 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara

İlişkin Karar'ın (II) sayılı Cetveli, Grup 16 sırasında belirtilen özel hizmet tazminat oranına, dereceleri itibarıyla 15 puan ilave edilmesi sağlanmalıdır.

- **Mali ve Özlük Hakların Güçlendirilmesi**

Artırılmış tazminat oranı, mütercimlerin mali ve özlük haklarının iyileştirilmesine katkıda bulunacak; görev motivasyonlarını yükselterek kamu hizmetinde uzun süreli ve nitelikli katkı sunmalarını sağlayacaktır.

- **Kurumsal İstikrar ve Yetkinlik**

Bu düzenleme, Başkanlık bünyesinde görev yapan yüksek nitelikli mütercimlerin kurumsal bağlılığını güçlendirecek ve uluslararası iletişim süreçlerinde sürdürülebilir yetkinlik standardını koruyacaktır.

- **Mevzuat ve Toplu Sözleşme Dayanağı**

Söz konusu talep, 6. Dönem Toplu Sözleşme – Kamu Görevlilerinin Geneline Yönelik Toplu Sözleşme'nin 50. maddesi esas alınarak hazırlanmıştır.

RADYO ve TELEVİZYON ÜST KURULU (RTÜK)

1. 666 Sayılı KHK Sonrası Oluşan Maaş Farklarının Giderilmesi İhtiyacı

- 666 sayılı KHK sonrasında 2012 öncesi ve sonrası göreve başlayan personel arasında maaş ve özlük hakları bakımından farklılıklar oluşmuştur.
- Düzenleyici ve denetleyici kurumlar arasında aynı unvan ve görevde çalışan personelin farklı mali haklara sahip olması kurumsal bütünlüğü zedelemektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi, hizmet kalitesine doğrudan katkı sağlayacaktır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- **Maaş Farklarının Giderilmesi**

Çalışma barışının sağlanabilmesi amacıyla, 666 sayılı KHK sonrası 2012 öncesi ve sonrası işe başlayan personel arasındaki maaş farkları giderilmelidir.

- **375 Sayılı KHK'da Değişiklik Yapılması**

375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesinin (b) bendinde yer alan "5018 sayılı Kanuna ekli (III) sayılı Cetvelde sayılan düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile" ifadesinin yürürlükten kaldırılması, Kişisel Verileri Koruma Kurumu dışındaki düzenleyici ve denetleyici kurumlarda görev yapan personel arasındaki özlük hakları eşitsizliğini ortadan kaldıracaktır.

- **KVKK İçin Özel Düzenleme Yapılması**

Kişisel Verileri Koruma Kurumu, 375 sayılı KHK'nın yürürlüğe girmesinden sonra kurulmuş olup teşkilat kanununda personel özlük haklarına ilişkin doğrudan 375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesine atıf yapılmaktadır. Bu nedenle, ilgili düzenleme sonrası kurum personelinin özlük haklarının hukuki dayanağı kalmayacaktır. Bu hak kaybı durumunun önüne geçmek amacıyla, 375 sayılı KHK'nın Ek 11. maddesinin (b) bendinde yer alan "Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu" ibaresinden önce gelmek üzere "Kişisel Verileri Koruma Kurumu" ibaresi eklenecek ve kurumun bu bent hükümlerine tabi olması sağlanmalıdır.

2. RTÜK Personeline Ek Ödeme Yapılması İhtiyacı

- Radio ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK), yayın lisans ücretleri, frekans kullanım bedelleri, yayın iletim yetkilendirme ücretleri ve ticari iletişim

gelirleri gibi önemli mali kaynakları yöneten stratejik bir düzenleyici kamu kurumudur.

- b) Kurumun yüksek sorumluluk ve uzmanlık gerektiren stratejik ve teknik görevleri, nitelikli personel tarafından yerine getirilmekte olmasına rağmen, mali ve özlük haklar bakımından TRT Genel Müdürlüğü personeli ile eşdeğer imkana sahip olunamamaktadır.
- c) Yayıncılık alanındaki hızlı dijitalleşme ve içerik yoğunluğunun artması, RTÜK'ün denetim süreçlerini kesintisiz ve etkin biçimde sürdürebilmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda personele ek ödeme yapılması, kurumun artan denetim taleplerine zamanında ve nitelikli yanıt verebilmesine olanak tanıyacaktır.

ÖNERİLER VE TALEPLER

- Ek Ödeme Uygulaması

RTÜK personeline, yayın lisans ücretleri, frekans kullanım bedelleri, yayın iletim yetkilendirme ücretleri, ticari iletişim gelirleri ve diğer mali kaynaklardan elde edilen gelirler üzerinden ek ödeme yapılması sağlanmalıdır.

- TRT Uygulama Esaslarının Referans Alınması

Ek ödeme düzenlemesinde, TRT Genel Müdürlüğü personeline uygulanan ilave ücret usul ve esasları referans alınmalı ve RTÜK personeline de aynı şekilde uygulanmalıdır.



**TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN
KÜLTÜR VE SANAT HİZMET
KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Taraflar

Madde 1- (1) Bu toplu sözleşmenin tarafları Kamu İşvereni ile Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası (Türk Kültür Sanat-Sen)'dir.

Amaç

Madde 2- (1) Bu toplu sözleşmenin amacı; toplu sözleşmenin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek, kültür ve sanat hizmet kolundaki kurum ve kuruluşlarda çalışanlar ile Kamu İşverenin temsil, hak ve yükümlülüklerini belirlemek ve bunların uygulanmasını sağlamak, taraflar arasında doğabilecek uyuşmazlıkların çözüm yollarını göstermek, işyerlerinde etkin ve verimli çalışmayı sağlamak, hizmet kalitesini artırmak ve karşılıklı iyi niyet ve güvenle çalışma barışını tesis etmektir.

Kapsam

Madde 3- (1) Bu sözleşmenin kapsamı; Kültür ve Sanat Hizmet Kolunda bulunan Bakanlık, kurum ve kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin mali, sosyal, özlük hakları ile çalışma şartlarını kapsar.

Tanımlar

Madde 4- (1) Bu kamu görevlileri toplu sözleşmesinde;

- a) Kamu Görevlisi: Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan personeli,
- b) Sendika: Kültür ve sanat hizmet kolunda en çok üyeye sahip yetkili kamu görevlisi sendikası, Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası'nı (Türk Kültür Sanat-Sen),
- c) Şube: Yetkili sendikanın şube başkanlıklarını,
- d) İl Temsilcisi: Yetkili sendikanın il temsilcilerini,
- e) İşveren: Kamu işveren heyetini,
- f) İşveren Vekili: İşveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimseleri,
- g) Sendika Üyesi Kamu Görevlisi: Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçi dışındaki personelden sendika üyesi olanları,
- h) Toplu Sözleşme: Kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi,
- ı) Toplantı Tutanağı: Yetkili kamu görevlileri sendikası ile Kamu İşvereni arasında yapılan görüşmeler sonucunda toplu sözleşme imzalanmaması halinde, tarafların uzlaştığı konular ile üzerinde uzlaşamayan konuların belirtildiği tutanağı,

i) Kamu Görevlileri Hakem Kurulu: Toplu sözleşme görüşmelerinde toplantı tutanağı imzalanması halinde, uyuşmazlık konuları üzerinde nihai karar vermeye yetkili olan kurulu, ifade eder.

Sözleşmenin Hükümü

Madde 5- (1) Bu toplu sözleşmenin hükümleri, sözleşmeden yararlanan kamu görevlileri yönünden, sözleşmenin yürürlük süresinin hitamından itibaren yeni bir sözleşme yapıncaya kadar toplu sözleşme hükmü olarak devam eder.

(2) Bu toplu sözleşmeden yararlanacağı belirtilen kamu görevlilerine uygulanan mevzuatın bu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu sözleşme hükümleri alır.

(3) Bu toplu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten önce imzalanan toplu sözleşmeler ya da Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararlarıyla kamu görevlilerine sağlanan ve bu toplu sözleşmede değiştirici ya da iptal edici hüküm bulunmayan, kamu görevlileri lehine bütün hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynı şekilde devam eder.

Yararlanma

Madde 6- (1) Bu toplu sözleşme hükümlerinden Kültür ve Sanat Hizmetleri Koluna bağlı tüm kamu görevlileri yürürlük tarihinden itibaren yararlanır.

Sözleşmenin Teminatı

Madde 7- (1) Bu toplu sözleşmenin teminatı konusunda Anayasa'nın 53. ve 128. maddeleri ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uygulanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Mali ve Özlük Haklar

Yüksek lisans ve doktora mezunlarına ilave ek ödeme

Madde 1- (1) Kültür Sanat Hizmet kolunda yer alan tüm kurumlarda görev yapan çalışanlardan Yüksek Lisans ve Doktora Derecesi elde etmiş olanların, unvanlarına karşılık gelen ek ödeme oranları, Yüksek Lisans yapmış olan personel için 10 puan, doktora yapmış personel için 20 puan arttırılarak verilir.

Sözleşmeli sanatçıların ikramiyeleri

Madde 2- (1) 7/5/1987 tarihli ve 87/11782 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "İlgili Bakanın teklifi ve Cumhurbaşkanlığı onayı ile" ibaresi "İlgili Bakanın onayı ile" şeklinde uygulanır.

Hizmet kolunda yer alan personele ilave ödeme

Madde 3- (1) Tarih, kültür ve tabiat varlıklarının bakımı, onarım, korunması, araştırma ve geliştirilmesi ile gelecek kuşaklara aktarılmasında çalışanların faaliyetlerinden elde edilen DÖSİM gelirlerinden bu alanda filen görev yapanlara ayda 1500 TL'den az olmamak üzere ilave ödeme verilir. Verilecek ilave ödemenin miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığı ile ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Luthiye ve Notist unvanlı personele ilave ücret

Madde 4- (1) Luthiye ve Notist unvanlı sözleşmeli personele ile 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (C) fıkrası ile 14/7/1970 tarihli ve 1309 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) fıkrası kapsamında yer alan sözleşmeli personele her ay 1500 TL ilave ücret ödenir.

Kariyer Uzmanları

Madde 5- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde kariyer uzman ve uzman yardımcısı olarak görev yapan personel hizmet ihtiyacı çerçevesinde taşrada görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilenler merkezde çalışan kariyer uzmanlarıyla aynı mali haklardan yararlandırılır.

Personele ödenen ikramiye ve teşviklerin maaşlara eklenmesi

Madde 6- (1) Sanat kurumlarında görev yapan (Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü ve Opera Bale Genel Müdürlüğü) sanatçılar ile sanatkâr memurlara yıl içerisinde ödenen ikramiye ve diğer personele ödenen teşvikler 12 aya bölünerek ve maaşlarıyla birleştirilerek her ay ödenir.

Ayniyat Saymanlarının Şube Müdürü Kadrosuna atanması

Madde 7- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri Kolu kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan ve şube müdürlüğü için aranan şartları taşıyan ayniyat saymanlarının kadrosu şube müdürü olarak değiştirilmiştir.

İlave derece

Madde 8- (1) Müze araştırmacısı, kütüphaneci, folklor araştırmacısı, arşivci ve kitap patoloğu kadrolarındaki personele ilave 1 derece verilmiştir.

Servis hizmeti

Madde 9- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri Kolu kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan personel için servis hizmeti sağlanır, servis hizmeti sağlanamayan yerlerde iş günü esas alınarak toplu taşıma ücreti nakden veya ulaşım kartı olarak verilir.

(2) Ayrıca, gece vardiyasına kalan kütüphane, müze ve diğer birimlerdeki personele günlük geliş-gidiş olmak üzere yol ücreti veya ulaşım kartı verilir.

DÖSİM personelinin kadroları

Madde 10- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı DÖSİM’de 632 sayılı KHK uyarınca sözleşmeli olarak çalışmaktayken memur kadrolarına alınan personel aynı unvanlarıyla bakanlık merkez kadrolarına atanır.

DÖSİM teknik hizmet personelinin ek ödeme oranları

Madde 11- (1) DÖSİM’de Arkeolog, Sanat Tarihçisi, Etnolog, Antropolog, Hititolog, Sümerolog unvanı ile görev yapanların derecelerine göre ödenmekte olan ek ödeme oranları 20 puan artırılmıştır.

Zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda çalışan personelin izni

Madde 12- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri Kolu çalışanlarından mesleklerinin gereği olarak, zehirli, gazlı ve tozlu ortamlarda çalışanlar, kimyasallar ile radyasyona maruz kalan ve bedenen yıpranan kütüphaneci, restoratör ve sanat teknik personeli ile aynı kapsamdaki diğer personele fiilen görev yaptıkları müddetçe yıllık izinlerine ilaveten ayrıca her yıl 30 gün sağlık izni verilir.

(2) Buna ilave olarak yan ödeme kararnamesinde zehirli, gazlı ve radyasyon ortamında çalışanlara verilen tazminat, 10 katı oranında uygulanır.

GİH Uzmanlarının kadro unvanı ve hizmet sınıfı değişikliği

Madde 13- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığında sözleşmeli (THS) Arşiv Uzmanı olarak görev yapmakta iken 6495 sayılı Kanun ile kadroya alınırken GİH Uzmanı olarak atanmalarının kadro unvanı Teknik Hizmetler Sınıfı Arşiv Uzmanı olarak değiştirilmiştir.

Devlet Tiyatroları ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüklerinde Teknik Şube Müdürlüğü kadro ihdası

Madde 14- (1) Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü bünyesinde İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı altında Teknik Hizmetler Sınıfına dahil Teknik Şube Müdürlüğü kadrosu ihdas edilmiştir.

Koro ve Topluluk Genel Sanat Yönetmenlerine ek ödeme

Madde 15- (1) Hizmet kolumuzda bulunan koro ve topluluk Genel Sanat Yönetmenlerine (Koro ve Topluluk Şefi) aylık ilave 1500 TL ilave ücret ödenir.

Usta Öğreticilerin Eğitim Uzmanı kadrolarına alınması

Madde 16- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri kolundaki 2 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığı’na ait bölümünde yer alan “Usta Öğretici” kadro unvanı “Eğitim Uzmanı” olarak uygulanır. Kadro

değişikliği için gerekli çalışmalar; ilgili kurum ve yetkili sendikaca yapılacak ortak çalışmalarla neticelendirilir. Usta öğreticiler bu süre içinde Eğitim Uzmanı özlük ve mali haklarından yararlandırılır.

Fiili hizmet süresi zammı

Madde 17- (1) Bu hizmet kolunda yer alan Restorasyon ve Konservasyon Müdürlükleri, Sanat Teknik Atölyeleri ve Laboratuvarlarda zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda bilfiil çalışan personel ile su altı arkeolojisinde çalışan sualtı arkeologlarına fiilen çalışılan her 360 günü için 90 gün oranında fiilli hizmet zammı verilir.

(2) İdari Sözleşmeli Bale ve Dans Sanatkârlarına münhasır olmak üzere, 5510 sayılı kanunda erken emeklilik şartları düzenlenir ve çalışılan her 360 gün için 90 gün fiili hizmet zammı verilir.

Eser zimmet tazminatı

Madde 18- (1) Müze, Ören Yeri, Kütüphane ve Laboratuvar gibi yerlerde çalışan ve üzerine tarihi ve kıymetli eser zimmetlenen personele eser zimmet tazminatı olarak aylık 1500 TL ilave ücret ödenir.

Gece çalışma ücreti

Madde 19- (1) 7/24 esasıyla çalışan “Millet Kütüphaneleri” başta olmak üzere; kütüphane, müze, ören yeri, turizm danışma bürosu, kültür merkezi ile diğer merkez ve taşra birimlerinde saat 20.00’den sonra fiilen çalışan personele (sözleşmeli personel dahil) diğer zamanlarda ödenen fazla çalışma ücretinin 10 katına kadar fazla çalışma ücreti ödenir.

Tazminat ödemesi

Madde 20- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri kolunda 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (III) sayılı cetvelde yer alan ve on yılını dolduran uzmanlar “baş uzman” unvanını kullanır. Söz konusu cetvelde yer alan tazminat göstergesi on ile yirmi yıl hizmeti olanlara %20, yirmi yıl üzerinde hizmeti olanlara ise %30 oranında artış yapılarak uygulanır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı

Madde 21- (1) Hizmet koluna bağlı kurumlarda, personelin liyakat ve kariyer ilkeleri çerçevesinde yükselmesine imkân vermek amacıyla iki yılda bir Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavları yapılır. Bu sınavlarda mülakat uygulanmaz. Mülakat uygulanması durumunda mülakat puanı, adayın yazılı sınavdan alınan puan olarak değerlendirilir.

Mali sorumluluk zammı

Madde 22- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan personelden 5018 sayılı Kanun çerçevesinde ödeme emri belgesinde

imzası bulunan harcama yetkilisi ve gerçekleştirme görevlileri ile üzerinde zimmet bulunan arkeolog, müze araştırmacısı, restoratör ve kütüphaneci ve diğer personel; 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Yürürlüğe Konulan “Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar” ve eki cetvellerin (I) sayılı İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı Cetvelinin “(A) Genel İdare Hizmetleri Bölümü”nün 36 ncı sıra (a) bendinde belirlenen mali sorumluluk zammından aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılır.

Şoförlerin gezici görev gündelikleri

Madde 23- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri Kolunda istihdam edilen ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 49 uncu maddesi uyarınca şoförlere verilen gezici görev gündeliklerinde gün sınırı uygulanmaz.

Memurlara yapılacak giyecek yardımı

Madde 24- (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 211 inci maddesi uyarınca 14/9/1991 tarihli ve 91/2268 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilip; 9/10/1991 tarih ve 21016 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğine ekli I ve II sayılı cetvelde yer alan giyim yardımından yararlanamayan bu hizmet kolunda çalışan personelden ambar memuru, ayniyat memuru, bilgisayar işletmeni, VHKL, memur, şef, şube müdürü, müdür, il müdür yardımcısı unvanlarında görev yapan personel de aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlandırılır.

İhale komisyonlarında görev alan personele ilave ödeme

Madde 25- (1) Kültür ve Sanat Hizmetleri Kolunda, ihale komisyonlarında görevlendirilen personele katıldıkları her ihale komisyonu toplantısı için 5000 TL ilave ödeme yapılır.

Bazı kamu görevlilerinin ek gösterge rakamları

Madde 26- (1) 14/7/1965 tarihli ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na ekli (I) sayılı Hizmet Sınıfları İtibariyle Unvan veya Aylık Alınan Derecelere Göre Ek Göstergeler Cetvelinin (II) Teknik Hizmetler Sınıfı Bölümünün (b) fıkrasına “Jeofizikçi” ibaresinden sonra gelmek üzere “Arkeolog, Müze Araştırmacısı (Sümerolog, Hititolog, Antropolog, Etnolog, Sanat Tarihçisi, Tarihçi), Uzman (TH), Kütüphaneci, Folklor Araştırmacısı, Heykeltıraş, Restoratör, Teknik Ressam” unvanları eklenmiştir.

Müze araştırmacısı, Folklor araştırmacısı ve Kütüphanecilere iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı

Madde 27- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (I) sayılı İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı Cetvelinin (B) Teknik Hizmetler Bölümünün 3 üncü sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı

puanları, Müze araştırmacısı, Folklor araştırmacısı ve Kütüphaneci, Restoratör, Heykeltraş ve Teknik Ressam unvanlı kadrolarda bulunan personel için de uygulanır.

Bazı kamu görevlilerine ilave derece

Madde 28- (1) 14/07/1965 tarihli ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı A bendinin 4 numaralı alt bendine; “üniversitelerin arkeoloji ve sanat tarihi bölümlerinin prehistorya, protohistorya ve Ön Asya arkeolojisi, klasik arkeoloji ana bilim dallarından mezun olanlar” ibaresinden sonra gelmek üzere “Sümeroloji, Hititoloji, antropoloji, etnoloji, fen edebiyat, edebiyat, dil ve tarih coğrafya fakültelerinin bilgi-belge yönetimi (Kütüphanecilik), dokümantasyon ve enformasyon, arşivcilik, halkbilimi, restorasyon, konservasyon, taşınabilir kültür varlıklarını koruma ve onarım, kültür varlıklarını koruma ve onarım bölümlerinden mezun olanlar” ibaresi eklenmiştir.

Arkeolog, Uzman (TH) ve Müze Araştırmacılarının ek ödeme oranları

Madde 29- (1) 11/10/2011 tarihli ve 666 sayılı KHK’nin Ek (I) sayılı Cetvelinde dereceler itibarı ile Arkeologlar, Uzmanlar (TH) ve Müze araştırmacıları için öngörülen ek ödeme oranları 30 puan artırımlı ödenir.

Personelin kadro ve pozisyonları

Madde 30- (1) 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanunun 5 inci maddesinin (b) fıkrasında yer alan Başdramaturg, Başrealizatör, Teknik Müdür unvanları (a) fıkrası kapsamına alınmış, (a) fıkrasına ayrıca Program Direktörü, Yayın Yönetmeni (Editör), Baş Ressam, Baş Heykeltraş unvanları eklenmiştir.

(2) 10/6/1949 tarihli ve 5441 sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanunun 5 inci maddesinin (c) fıkrasında yer alan Atölye Ressamı, Atölye Şefi, Sahne Şef Makinisti, Kaşör, Sahne Amiri, Kondüvit, Sufköz unvanları kadroları (b) fıkrası kapsamına alınmış, (c) fıkrasına ayrıca Kalıpcı, Sahne Tesisatçısı, Bezlemeci, Kukla İmalatçısı, Sahne Fotoğrafçısı unvanları eklenmiştir.

Restoratör, Kütüphaneci, Müze araştırmacısı, Uzman (TH) ve Folklor araştırmacılarının özel hizmet tazminatları

Madde 31- (1) 17/4/2006 tarih ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının Tazminatlara ilişkin bölümü ekli Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karar’ın II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (A) Üst Yönetin ve Genel İdare Hizmetleri Bölümünün 9 uncu Grubunda yer alan unvanların 6 ncı sırasına “Arkeolog” ibaresinden sonra gelmek üzere “Restoratör, Kütüphaneci, Müze Araştırmacısı, Folklor Araştırmacısı, Uzman (TH)” ibaresi eklenmiştir.

Kütüphane, müze, ören yerlerinde personel çalıştırma

Madde 32- (1) Kütüphane, müze ve ören yeri gibi yerlerde tek personel çalıştırılmaz.

Uzman kütüphaneci kadrosu ihdası

Madde 33- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın merkez ve taşra kütüphanelerinde görevlendirilmek amacıyla atanma şartları ve sayısı Bakanlık ile yetkili sendikanın ortaklaşa yapacağı çalışma sonucunda belirlenmek üzere "Uzman kütüphaneci" kadrosu ihdas edilmiştir.

Bazı personelin ek özel hizmet tazminat oranları

Madde 34- (1) 17/4/2006 tarih ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının Tazminatlara ilişkin bölümü ekli Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karar'ın II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin (E) Teknik Hizmetler kısmının 6 ncı maddesinde; "büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesisler dahil), işletme, fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye, inşaat, baraj, park, bahçe, maden, açık alanlarda kurulu tarım ve hayvancılık uygulama birimleri ve yol" ibaresinden sonra gelmek üzere "araştırma inceleme yapmak, gezici kütüphane hizmeti vermek" ibaresi eklenmiştir.

(2) Aynı kısmın 1 inci maddesinin (c) fıkrasına "arkeolog" ibaresinden sonra gelmek üzere "müze araştırmacısı, kütüphaneci, teknik ressam, restoratör, uzman (TH)" unvanları eklenmiştir.

Kütüphane, müze ve laboratuvar çalışanlarına iş riski zammı

Madde 35- (1) Kütüphanelerde, Müzelerde ve Laboratuvarlarda çalışanlar ile sanat kurumlarındaki atölyelerde çalışan personele 600 puan iş riski zammı verilir.

Kültür ve Sanat Hizmet Kolu çalışanlarının fazla mesai ücretleri

Madde 36- (1) Kütüphanelerde, müzelerde ve laboratuvarlarda haftalık 40 saati geçen hafta sonu çalışmaları, dini ve milli bayramlar ile hafta içi mesai bitiminden sonra çalışılan süreler için belirlenen mesai ücretinin on katına kadar fazla mesai ücreti ödenir.

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumunda Uzman olarak görev yapanların Yüksek Kurum Uzmanı olarak atanması

Madde 37- (1) 664 Sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'nin geçici 1 inci maddesine aşağıdaki ibare dokuzuncu (9) fıkra olarak eklenmiştir.

“(9) Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve bağlı kurumlarda Uzman olarak görev yapan personel bu maddenin yayımı tarihi itibarıyla Yüksek Kurum Uzmanı Kadrolarına, halen bulundukları kadro derecesiyle başka bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

632 sayılı KHK ile kadroya geçen Uzmanların unvan değişikliği

Madde 38- (1) 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca “Diğer Teknik Hizmet Personeli” pozisyonunda çalışmaktayken aynı kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası kapsamına alınarak “Uzman” kadrolarına geçirilmiş olan personel, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarı ile başkaca bir işleme gerek kalmaksızın sınavsız olarak “Arkeolog” ya da “Müze Araştırmacısı” kadrosuna atanır.

Bazı kamu görevlilerinin Kültür ve Turizm Uzmanı kadrolarına atanması

Madde 39- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında görev yapan personelden en az 4 yıllık eğitim veren fakülte veya yüksekokullardan veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmiş, yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartları taşıyanlardan; Bakanlıkta en az on yıl hizmeti olan Şube Müdürü, APK Uzmanı, Eğitim Uzmanı, Sivil Savunma Uzmanı, Uzman (TH), Araştırmacı, Kütüphaneci, Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Turizm Araştırmacısı, Arkeolog, Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, İl Kültür ve Turizm Müdürü, İl Kültür ve Turizm Müdür Yardımcısı, Müze Müdürü, Kütüphane Müdürü, Kütüphane Müdür Yardımcısı kadrolarında veya eşdeğer kadrolarda asaleten görev yapanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 90 gün içinde kurumlarına yazılı olarak başvurmaları halinde “Kültür ve Turizm Uzmanı” kadrolarına atanırlar.

Memur kadrolarında bulunan personelin Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni Kadrolarına atanması

Madde 40- (1) Memur olarak istihdam edilen, MEB onaylı bilgisayar işletmeni sertifikası olan ve durumları uygun personel istekleri halinde Bilgisayar işletmeni veya Veri Hazırlama ve Kontrol işletmeni kadrolarına atanırlar ve Özel Hizmet Tazminatları artırımlı olarak ödenir.

Mali sorumluluk zammı

Madde 41- (1) Taşınır kayıt ve taşınır kontrol yetkilerine 600 puan mali sorumluluk zammı verilir. Bu personelden kefalet adı altında kesinti yapılmaz.

Hizmetli, bekçi ve kalorifercilerin yan ödemeleri

Madde 42- (1) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu I Sayılı Cetvelde H kurumlarına ait bölümündeki Kültür ve Turizm Bakanlığı’na Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan hizmetli, bekçi ve kaloriferci için 500 puan iş güçlüğü, 275 puan iş riski, 150 puan temininde güçlük zammı ödenir.

Kadroya geçirilen sözleşmeli personelin intibakı

Madde 43- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde ve bağlı Sanat Kurumlarında sözleşmeli olarak çalışırken 7433 sayılı Kanunun Geçici 50 nci maddesiyle yeni pozisyonlarına atananların 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası kapsamı dışında sözleşmeli personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri, yeni atandıkları pozisyonlarda geçmiş sayılır ve bu süreler yeni pozisyonlarının mali haklarının tespitinde değerlendirilir.

Yöresel sanatçıların idari sözleşmeli sanatçı olarak kabul edilmesi

Madde 44- (1) 632 sayılı KHK ile Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve Güzel Sanatlar Genel Devlet Koro ve Toplulukları Yönetmeliğinin 29 uncu maddesi uyarınca, yaptıkları iş esas alınarak Müdürlüğüne bağlı Koro ve Topluluklarda, 4/B statüsünden 4/A statüsüne farklı unvanlarla geçirilen sanatçılar, Devlet Koro ve Toplulukları Yönetmenliğinin 29 uncu maddesi uyarınca, yaptıkları il esas alınarak idari sözleşmeye tabi sanatçı olarak kabul edilir.

Hamile personel

Madde 45- (1) Sanat Kurumlarında Bale ve Dans Topluluklarında çalışan Sanatkârlar gebeliklerinin başlamasından itibaren durumuna uygun işlerde görevlendirilirler. Raporlu olmaları durumunda ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Sözleşmeli personele aile ve çocuk yardımı

Madde 46- (1) 6/6/1978-7/15754 tarih ve sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 8 inci maddesine göre 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına tabi olarak sözleşmeli statüde istihdam edilenlere kadrolu olarak istihdam edilen emsallerine ödenen kadar aile ve çocuk yardımı ödenir.

Bakanlığın ve Kurumun sorumluluğunda olmayan çalışmalara katılma

Madde 47- (1) Bakanlığın ya da Sanat Kurumunun doğrudan sorumluluğunda olmayan turne, festival ve gösterilerde kamu görevlilerinin çalıştırılması özel görevlendirme sayılır ve bu görevlendirmeler ücrete tabidir.

Turnede görevli personelin mesai ücreti

Madde 48- (1) Sanat kurumlarında, turne gidiş ve dönüşlerinin olduğu günlerde turne görevlilerine iş yaptırılmaz; yaptırılsa ilgili çalışana günlük mesai ücreti fazladan ödenir.

Araç kullananlara ilave ücret

Madde 49- (1) Bakanlık, bağlı ve ilgili kuruluşlarda şoför kadro veya pozisyonunda olmadığı halde görevi gereği fiilen araç kullanan kamu görevlilerine aylık (500) gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir.

Salon tahsislerinde ilave ücret

Madde 50- (1) Sanat kurumların in kendi sanatsal faaliyetleri dışında, başka kişi, kurum ve kuruluşlara yapılan salon tahsislerinde görevlendirilen ve mesai saatleri dışında fiilen çalışma yaptırılan Kurum personeline günlük 3000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme salonu tahsis eden ilgili kişi, kurum ya da kuruluş tarafından Kurum Saymanlığına ayrıca yatırılır. Bu ödenti Damga Vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaksızın ilgili personele nakden ödenir.

Sanat kurumlarında istihdam edilen sözleşmeli personel

Madde 51- (1) 6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 8 inci maddesi uyarınca çalıştırılmakta olan personelden, üst üste (4) sözleşme imzalayanlar, bu Esasların 1 inci maddesi kapsamında değerlendirilir. Söz konusu personelin mali ve özlük hakları da ilgili madde uyarınca belirlenir.

İlave ek ödemeden faydalanma

Madde 52- (1) Sanat kurumlarında çalışan sözleşmeli personel, 14/7/2023 tarih ve 7456 sayılı Kanunun 28 inci maddesi kapsamında ödenmekte olan ilave ek ödemeden fiilen çalıştıkları süreler oranında aynı şartlarda faydalanır.

Devlet sanatçıları ve sanatçıların aylık brüt sözleşme ücretleri

Madde 53- (1) 7/5/1987 tarihli ve 7/11782 sayılı Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmalarına Dair Esasların 4 üncü maddesinin (A), (B), (C) ve (Ç) fıkralarındaki brüt sözleşme ücretlerinin gruplarına göre alt ve üst sınırları, %50 artırımlı olarak uygulanır.

Çalışanın görev tanımı dışında yaptırılan işler

Madde 54- (1) Kültür ve Sanat Hizmet Kolu kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan personele görev tanımı dışında iş yaptırılmaz; personel ihtiyacı bulunan birimlere yeterli kadro ve pozisyon tahsis edilir.

Koruma ve güvenlik şefi kadrosu ihdası

Madde 55- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde görevlendirilmek üzere (50) adet Genel İdare Hizmetleri Sınıfı kapsamında “Koruma ve güvenlik şefi” kadrosu ihdas edilmiştir.

Koruma ve güvenlik personelinin memur kadrolarına atanması

Madde 56- (1) Koruma Güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen personel istekleri halinde memur kadrosuna alınır.

Koruma ve güvenlik personelinin kıyafetleri

Madde 57- (1) Koruma Güvenlik görevlilerinin kıyafetlerinde “Özel Güvenlik” ibaresi kaldırılır.

Koruma ve güvenlik personelinin çalışma ücreti

Madde 58- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde görev yapan koruma ve güvenlik personelinin fazla çalışmalarının karşılığı olarak, görev yapılan her saat için yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin on katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

(2) Söz konusu personelin resmi tatil, hafta sonu ve bayram günlerine denk gelen çalışmalarına karşılık olarak, çalıştıkları sürelerin tamamı fazla mesai kabul edilir ve fazla çalışma ücretleri birinci fıkra hükmünün iki katı olarak uygulanır.

Koruma ve güvenlik personelinin yenileme eğitimleri

Madde 59- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı’nda koruma ve güvenlik personeli olarak görev yapanların yenileme eğitimleri hizmet içi eğitim kapsamında değerlendirilir ve Bakanlık tarafından sağlanır. Bu eğitimler için personelden ayrıca ücret talep edilmez.

Seyahat kartı

Madde 60- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 48 inci maddesi kapsamında olmamakla birlikte, Kültür ve Turizm Bakanlığı’nda koruma ve güvenlik personeli olarak görev yapanlara kendi adlarına vize edilmek kaydıyla, göreve geliş-gidişlerde kullanılmak üzere anılan madde gereğince fotoğraflı birer kart verilir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı personelinin atama, yer değişikliği ve geçici görevlendirme usul ve esasları

Madde 61- (1) Bakanlık, yetkili sendikanın da görüş ve önerilerini alarak en geç 31/12/2026 tarihine kadar Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde görev yapan personelin atama, yer değişikliği ile geçici süreli olarak görevlendirilmelerine ilişkin usul ve esasların belirleneceği bir yönetmelik hazırlar ve yürürlüğe koyar.

Alevi-Bektaşî Kültür ve Cemevi Uzmanlarına ilave ödeme

Madde 62- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde görev yapan Alevi-Bektaşî Kültür ve Cemevi Uzmanlarına aylık 15.000 TL ilave ödeme yapılır.

Teknik Personelin Ek Ödemeleri

Madde 63- (1) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 ‘inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58’inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanununun 30’uncu maddesi kapsamında döner sermayeden el ödeme yapılan personel ile 663 sayılı Kanunun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesinin 12 nci fıkrası uyarınca aylıksız izinli sayılmak suretiyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenler hariç olmak kaydıyla;

a) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin “A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre Alanlar” kısmının “2-Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel;” bölümünün;

- 1) (a) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 50 puan,
- 2) (b) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 35 puan,
- 3) (c) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 20 puan,

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin “Ç-399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden (527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);” kısmına göre ek ödeme yapılan aynı veya benzer unvanlı sözleşmeli personel ile (a) bendine tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle ek ödemeleri belirlenmiş olan sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına, aynı veya benzer unvanlı emsal memur kadrosu için (a) bendinde öngördükleri ile aynı miktarda puan, ilave edilir.

Teknik personelin İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı

Madde 64: (1) 17/04/2026 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler Bölümü 2. Sırada yer alan; En az dört yıllık yükseköğrenim görmüş yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar ve şehir plancılarına kendi ihtisas dallarında “5 Yıla kadar hizmeti olan ve 5 yıl ve daha fazla hizmeti olanlara ödenen İş Güçlüğü Zammı ve Teminde Güçlük Zammı puanlarına 200 puan ilave edilir.”

Teknik personelin özel hizmet tazminatı

Madde 65: (1) 17/04/2026 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin Grup-8’in 7’inci sırasında sayılan “Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, Bölge Plancılarına” tazminat oranının 20 puan ilave edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sosyal Haklar

İzinler ve tatiller

Madde 1- (1) Hizmet kolundaki kamu görevlilerine aşağıdaki durumlarda gerekli izin ve kolaylıklar sağlanır.

a) Eğitim izni: Çalışanın üst bir öğrenim kurumuna devam etmesi halinde lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi için belirlenen azami süreler kadar ücretsiz izin verilir.

b) Yıllık izinler: Çalışanın kullandığı yıllık izinler iş günü esas alınarak verilir.

c) Doğal afet izni: Doğal afetlerin yaşandığı bölgelerde görev yapan kamu çalışanları, sendikaların ve mülki amirlerin birlikte belirleyeceği yöntemle ve sürede ücretli izinli sayılırlar.

ç) 8 Mart: Dünya Kadınlar Gününde kadın çalışanlar ücretli izinli sayılır.

d) 1 Mayıs: 1 Mayıs “Emek ve Dayanışma Günü” sanat kurumlarında da resmî tatil olarak uygulanır.

Kurum imkânlarından faydalanma

Madde 2- (1) Kamu çalışanları ve kurumlarda örgütlü sendikalar, kurum ve kuruluşların imkânlarından aşağıdaki şekilde faydalanırlar.

a) Sendika; eğitim, seminer, konferans ve benzeri sosyal, eğitim toplantıları için idareye ait salon ile araç ve gereçlerinden idareyle anlaşma sağlayarak ücretsiz yararlanırlar.

b) İşverenin lojman, kamp, kreş ve benzeri her türlü sosyal tesislerinden çalışanlar ile bunların eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanırlar.

c) Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı sanat kurumlarının sahnelendiği eserlerden çalışanlar ile bunların eş ve çocukları indirimli yararlanırlar.

ç) Kültür ve Turizm Bakanlığı denetiminde olan belgeli turizm tesislerinde, Bakanlık çalışanlarına indirimli hizmet verilmesini sağlar.

d) İşveren, çalışanın ihtiyacı halinde hastalanma, cenaze vb. durumlarda kurumun ambulans, cenaze aracı gibi araçlarından ücretsiz yararlanılmasını sağlar.

Sendikal faaliyetler

Madde 3- (1) Sendika, şube ve temsilcilik yöneticileri, baş temsilciler ve işyeri temsilcileri iş saatleri içerisinde kamu görevlisini, üyeyi ve sendikayı ilgilendiren konularda, gerekli gördükleri takdirde idarenin yetkilileri veya vekilleri ile görüşürler.

(2) 4688 sayılı Kanunun 18 inci maddesi hükmü çerçevesinde hakkı bulunmasına rağmen aylıksız izne ayrılma talebinde bulunmayan sendika yöneticileri, haftada iki gün kurumlarından izinli sayılırlar. Söz konusu izin, sendika yöneticisinin önceden belirleyip İdareye bildirdiği günlerde ve saatlerde kullanılır.

(3) Sendika temsilcilik yöneticileri ile işyeri temsilcileri haftada 8 saat kurumlarından izinli sayılırlar.

(4) Sendika yönetici ve üyelerine, sendika ve şubelerin zorunlu organlarıyla temsilcilik ve komisyon toplantılarına, sendikaca organize edilen konferans, seminer gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı bildirimi üzerine yılda yirmi güne kadar ücretli izin verilir. Uluslararası toplantılara katılım için ücretli izin süresi otuz güne kadardır.

(5) Sendikanın düzenleyeceği her türlü eğitim toplantılarına katılacak sendika üyelerine eğitim süresi ve yol süresi dikkate alınarak ücretli izin verilir.

(6) Bu madde kapsamındaki izinler, 657 sayılı Kanunda belirtilen yıllık izin süresinden düşülmez.

(7) İdare, sendikaya sendikal faaliyetlerin yürütülmesi için gereken pano ve oda tahsisi yapar ve sendikaya ait bildiri, gazete, dergi vb. materyallerin işyerlerinde engellenmeden dağıtımı için gerekli tedbirleri alır.

(8) İdarenin, personelin mali, sosyal ve özlük haklarına ilişkin düzenlemeleri yapmadan önce yetkili sendikanın görüşünü alması zorunludur.

Kurum ve kurullarda sendikanın temsili

Madde 4- (1) İdarenin merkezi ya da taşra birimlerinde oluşturulan ve alınacak kararların doğrudan kamu çalışanlarının mali ve sosyal hakları ile özlük haklarını ve çalışma koşullarını etkileyeceği kurul ve komisyonlarda en az bir sendika temsilcisi bulundurulması zorunludur.

(2) İdarenin merkez ve taşra birimlerinde, Kamu Konutları Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde teşekkül ettirilen kamu konutları tahsis komisyonlarıyla idarenin tasarrufunda bulunan eğitim ve dinlenme tesisi, misafirhane, kreş, çocuk bakımevi, spor tesisi ve ben- zeri sosyal ve destek amaçlı tesislerin yönetimlerinde ve yardım ve dayanışma sandıklarının yönetim kurullarında en az bir sendika temsilcisi doğal üye olarak bulunmak zorundadır.

Ulaşım imkânları

Madde 5- (1) Kamu işvereni, mesai saatleri dışında ve resmî tatillerde veya dini bayram günlerinde göreve çağırdığı personele araç tahsis eder.

(2) Yukarıda belirtilen hususun işverence yerine getirilememesi halinde işveren göreve çağırdığı personelin yerel yönetimlerin toplu taşıma araçlarından yararlanmasını sağlar. Bunun da gerçekleştirilememesi durumunda, çalışma gün sayısı dikkate alınarak, gidiş-dönüş olmak üzere hesaplanacak tutarda yol ücretini çalışana nakden öder.

Kreş desteği

Madde 6- (1) En az 50 çalışanı olan işyerleri ile 50'den az çalışanı olan birbirine yakın işyerleri birleştirilerek kreş açılır, bu kurumlarda sanat kurumlarında çalışan personelin çalışma saatlerine uygun esneklikte çocuk bakım hizmeti sunulur ve bu hizmetten tüm çalışanların çocukları ücretsiz olarak yararlandırılır.

Giyim yardımı

Madde 7- (1) Bölge merkez laboratuvarlarında çalışan personele miktarı ve şartları yetkili sendika ile belirlenmek üzere giyim yardımı yapılır.

Yemek yardımı

Madde 8- (1) Yemek yardımı tüm kamu görevlilerine verilir; mutfağı olmayan kurumlarda çalışanlara yemek yardımı her gün için 250 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar nakdi olarak ödenir.

Turnede görevli personelin konaklama imkânları

Madde 9- (1) Turnede görevlendirilen teknik personel dahil tüm personelin konaklaması, sanatçılarda olduğu gibi tek kişilik odalarda sağlanır.

İş sağlığı ve güvenliği

Madde 10 (1) Kamu görevlisinin görevi başında yaptığı iş nedeniyle meydana gelen hasar ve zararlar işveren tarafından karşılanır.

(2) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden kamu çalışanının işsiz olan birinci derecedeki yakınlarından bir tanesi ilgili kamu kurumu tarafından işe alınır.

(3) Zararlı kimyasallara maruz kalan çalışanlar yılda bir kez zorunlu sağlık taramasından geçilir.

(4) Bakanlık bünyesinde olan laboratuvarlar, müzeler, kütüphaneler ve sanat kurumlarında sürekli radyoaktif, zehirli ve tehlikeli maddelerle çalışan birimlerde gerekli tedbirleri alır.

(5) Tüm sahnelerde, oyun saatlerinde sağlık görevlisi bulundurulur.

Personelin eğitimi

Madde 11- (1) Bakanlık, çalışanların eğitimini ve kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla kurum içerisinde kütüphane açar, seminer, sempozyum ve benzeri hizmet içi eğitim programları düzenler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

7. Dönem Toplu Sözleşme Hükümleri

BİRİNCİ KISIM

Revize Edilecek 7. Dönem Toplu Sözleşme Hükümleri

Sözleşmeli sanatçılara fazla çalışma ücreti

Madde 1- MADDE 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamındaki sanat kurumlarında çalışan ve 657 sayılı Kanunun ek geçici 16 ncı maddesi kapsamında bulunan sözleşmeli personele, hizmetin gereği olarak belirli bir sürede bitirilmesi gereken zorunlu ve istisnai işler için saat 24:00'dan sonra yaptırılan fiili fazla çalışmalar karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin **on** katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Turizm araştırmacılarına tazminat

Madde 2- MADDE 5- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) ve (III) sayılı Cetvellere göre turizm araştırmacılarından 5 inci madde hükümlerinden yararlananlara dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına **25**, diğerlerine ise **35** puan ilave edilir.

Diğer kamu görevlilerine fazla çalışma ücreti

Madde 3- MADDE 8- (1) 1 inci madde kapsamında yer alan sözleşmeli personel ile birlikte zorunlu olarak aynı yerde ve aynı saatlerde çalışan memur ve diğer sözleşmeli personele fiilen yaptıkları fazla çalışmaları karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin **on** katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

Bazı sözleşmeli personele ilave ücret

Madde 4- MADDE 10- (1) Bu hizmet kolu kapsamındaki sanat kurumlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 16 ncı maddesi kapsamında sahne uygulatıcısı/uzman memur olarak görev yapan sözleşmeli personele her ay **1000** gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak tutarda ilave ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

Madde 5- MADDE 12- (1) Bu hizmet kolu kapsamına giren kurumlara bağlı kütüphaneler, müzeler, turizm danışma büroları ve kültür merkezlerinde 17/03/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1 inci ve 2 nci maddelerinde belirtilen bayram ve günler ile hafta sonu tatilleri de dahil olmak üzere fiilen fazla çalışma yapan personele, ayda 50 ve yılda 350 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin **on** katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Müze araştırmacısı, sanat tarihçisi ile THS uzmanlarının ek ödemesi

Madde 6- MADDE 15- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların taşra teşkilatında müze araştırmacısı ve sanat tarihçisi unvanlı kadrolarda bulunanlar ile tela1ik hizmetler sınıfına dahil uzman unvanlı kadrolarda bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına **15** puan ilave edilir.

Koruyucu giyim malzemesi

Madde 12- MADDE 16- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların **merkez ve** taşra teşkilatında **kütüphane, arşiv, şantiye, atölye, laboratuvar, yer altı ve açık arazi şartlarında** görev yapan personel ile kimyasal, biyolojik, radyolojik ve nükleer atık gibi zehirli maddelere maruz kalarak çalışan personele hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi aynı olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar kurumlar ve bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Kütüphane fazla çalışma ücreti

Madde 7- MADDE 17- (1) Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi ve 24 saat esasıyla hizmet veren kütüphanelerde görev yapan Devlet memuru ve sözleşmeli personelden saat 20.00'den sonra fiilen fazla çalışma yaptırılanlara ayda 100 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin **on** katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir. Bu kapsamda fazla çalışma ücreti ödenenlere, aynı saatler için ayrıca 12 nci madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda çalışan personelin zamları

Madde 8- MADDE 18- (1) Hizmet kolu kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda zehirli, gazlı ve radyasyonlu çalışma ortamlarında fiilen görev yapan personelin 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler Bölümünün Dipnot 2 nci sırasına göre yararlanmakta oldukları iş riski zammı puanları **iki** kat artırımlı ödenir.

İlave ücret

Madde 9- MADDE 19- (1) Bu hizmet kolu kapsamındaki kurum ve kuruluşlara ait kütüphane, müze, laboratuvar, ve ören yerlerinde arkeolog, 1.."kütüphaneci, kitap patalogu, restoratör ve müze araştırmacısı, **uzman (TH)** unvanlı kadro ve pozisyonlarda istihdam edilenlerden üzerinde antik, tarihi, nadir ve yazma eser zimmeti bulunanlara, eserin niteliği dikkate alınarak aylık **(500)** gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere ilgili Kurum tarafından belirlenecek tutarda ilave ücret ödenir.

Kazılarda görev yapan personele fazla çalışma ücreti

Madde 10- MADDE 20- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğünce yürütülen kazılarda görev yapan arkeolog, müze araştırmacısı ve restoratör unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunan personelden fiilen fazla çalışma yaptırılanlara ayda 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin **on** katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Tahsislerde fazla çalışma ücreti

Madde 11- MADDE 21- (1) Sanat kurumlarının kendi sanatsal faaliyetleri dışında, başka kurum ve kuruluşlara yapılan tahsislerde görevlendirilen mesai saatleri dışında fiilen çalışma yaptırılan sahne uygulatıcılarına ayda 50 ve yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin **beş** katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

İKİNCİ KISIM

Aynı Şekilde Uygulanacak 7. Dönem Toplu Sözleşme Hükümleri

Kıyafet yardımı

Madde 1- MADDE 2- (1) Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü orkestra sanatçıları ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlı orkestra, koro ve topluluklarda çalışan sanatçılar ile aynı konumdaki sahne üstünde ve ardında görev yapan personele (Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü'nün aynı kapsamdaki personeli dahil), hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken ve kurumlarınca belirlenen özel kıyafet her yıl Eylül ayında aynı olarak verilir. Verilecek özel kıyafetin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurumlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından belirlenir.

Enformasyon memuru

Madde 2- MADDE 3- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Enformasyon memuru” kadro unvanı “Turizm araştırmacısı” olarak uygulanır.

DÖŞİM personeli ek tazminat

Madde 3- MADDE 4- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli II sayılı Cetvelin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünde bölgeler itibarıyla belirlenmiş olan ek tazminat oranları, Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğünde Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan personelden Kültür ve Turizm Bakanlığının taşra teşkilatı birimlerinde istihdam edilenler için de kadro unvanı, öğrenim seviyesi ve fiilen görev yapılan bölge dikkate alınarak uygulanır.

Turizm araştırmacılarının özel hizmet tazminatı

Madde 4- MADDE 5- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli II sayılı Cetvelin “(A) Üst Yönetim ve Genel İdare Hizmetleri” bölümünün 14 ve 15 inci gruplarında “Mütercim”ler için belirlenmiş olan tazminat oranları, dereceleri dikkate alınmak suretiyle yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavından (B) düzeyinde başarılı olan Turizm Araştırmacıları için de uygulanır.

Harcırah

Madde 5- MADDE 6- (1) 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (c) fıkrası hükmü Cumhurbaşkanlığı Klasik Türk Müziği Korosu, Türk Dünyası Müzik ve Halk Dansları Topluluğu, Tarihi Türk Müziği Topluluğu, Devlet Türk Halk Müziği ve Modern Folk Müziği Araştırma ve Uygulama Korosu, Devlet Türk Müziği Araştırma ve Uygulama Topluluğu, Devlet Türk Müziği Topluluğu, Türk Tasavvuf Müziği Topluluğu, Devlet Türk Dünyası Dans ve Müzik Topluluğu, Devlet Klasik Türk Müziği ve Kürsübaşı Topluluğu, Devlet Türk Halk Müziği ve Sıra Gecesi Topluluğu, Devlet Klasik Türk Müziği ve Medeniyetler Korosu, Devlet Türk Müziği ve Rumeli Müzikleri Topluluğu, Tasavvuf İrfan ve Meydan Meşkleri Topluluğu ve Devlet Modern Dans Topluluğu ile yeni kurulacak koro ve topluluk sanatçıları ile diğer görevlileri hakkında da uygulanır.

Koruyucu gıda yardımı

Madde 6- MADDE 9- (1) Bu hizmet kolunda yer alan restorasyon ve konservasyon müdürlükleri, sanat teknik atölyeleri ve laboratuvarlar, kitap şifahaneleri, zehirli, gazlı ve radyasyonlu ortamlarda bilfiil çalışan personele Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve bu hizmet kolunda yetkili sendikanın görüşleri dikkate alınarak kurum ve kuruluşlarca tespit edilen koruyucu gıda maddeleri, iş yerlerinde tüketilmesi kaydıyla gıda yardımı olarak verilir. Gıda yardımının cinsi, miktarı ve hangi görevleri yürütenlere verileceğine ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşlar ile bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

DÖŞİM personelinin kamu konutlarından yararlandırılması

Madde 7- MADDE 11- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı Döner Sermaye İşletmesi Merkez Müdürlüğü kadrolarında bulunan memurlar, yemek yardımı, kreş ve servis hizmeti ile kamu konutlarından anılan Bakanlığın taşra teşkilatı personeli ile aynı şekilde yararlandırılır.

Restoratör kadro unvanı

Madde 8- MADDE 13- (1) 2 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin eki Cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümünde yer alan “restoratör” kadro unvanı “restoratör ve konservatör” olarak uygulanır ve bunlara restoratör için öngörülen mali haklar ödenir.

Ek özel hizmet tazminatı

Madde 9- MADDE 14- (1) Kültür ve Turizm Bakanlığı taşra teşkilatında müze araştırmacısı ve restoratör unvanlı kadrolarda bulunanlar ile teknik hizmetler sınıfına dahil uzman unvanlı kadrolarda bulunanlar, 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 6 ncı sırasında arkeologlar için öngörülen ek özel hizmet tazminatından aynı esas ve usuller çerçevesinde yararlandırılır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Uygulama esasları

Madde 1- (1) İşbu toplu sözleşme aşağıdaki hükümler ve ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilir.

a) Sözleşmenin Bütünlüğü: Bu toplu sözleşme gerek maddelerinin açık anlamları gerekse ruhu ile değiştiği tüm hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddenin anlamını tamamlar.

b) Sözleşmenin Yorumu: Sözleşme hükümleri amacı dışında yorumlanamaz. Taraflar, yorumunun gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında müzakere ederek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar ve uyuştukları hususları bir tutanakta tespit ederler. Anlaşma sağlanamayan konularda kanunlarda görülen hükümler uygulanır.

Yürütme

Madde 2- (1) Sözleşmenin yürütülmesini kamu işvereni ve taraf sendika birlikte sağlar. Sendika; yönetim kurulu ve yetkilileri tarafından, işveren de vekilleri veya yetkilileri tarafından temsil edilirler. Sendikaya bağlı şubeler, faaliyet alanları dâhilindeki işyerlerinde sendika üyelerini ilgilendiren uygulamaları izlemeye, işverenler veya işveren vekilleri ile temas etmeye yetkilidirler.

(2) Bu toplu sözleşme gerek maddelerin açık anlamları gerekse değiştiği bütün konularda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

(3) Bu toplu sözleşme amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yorumlanmasını gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm bulmaya çalışırlar. Bu durumlarda çalışanlar lehine olan yorum esas alınır.

Uyuşmazlıkların çözümü

Madde 3- (1) Bu toplu sözleşmenin yorumlanması veya uygulanmasına ilişkin olarak doğabilecek tereddütlerin giderilmesi ve uygulamanın yönlendirilmesi, kamu işvereni ve taraf sendika olan Türk Kültür Sanat-Sen temsilcilerinin katılımıyla yapılacak toplantı ile sağlanır. Taraflar arasında uzlaşma sağlanamazsa kanun hükümleri uygulanır.

(2) Uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulamaması halinde toplu sözleşme hükümlerinin uygulanması için taraflar ve toplu sözleşmeden faydalanan kamu görevlileri adına idare mahkemelerine başvuru yolu açıktır.

Önceki dönem toplu sözleşme hükümleri

Madde 4- (1) 3 Eylül 2023 tarih ve 32298 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2024 ve 2025 Yıllarını Kapsayan 7. Dönem Toplu Sözleşmenin Kültür ve Sanat Hizmet Koluna İlişkin Altıncı Bölümünde yer alan hususlar bu toplu sözleşme metninde yer almasa da uygulanmaya devam eder.

Yürürlük ve süre

Madde 5- (1) Bu toplu sözleşme 01/01/2026 tarihinde yürürlüğe girmek ve 31/12/2027 tarihinde sona ermek üzere iki yıl süreyle geçerlidir.

İmza

Madde 6- (1) İşbu toplu sözleşme, taraf yetkililerince...../...../2025 tarihinde imza altına alınmıştır.



TÜRK İMAR-SEN
BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY
HİZMET KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

2026-2027 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ**A – GENEL TALEPLER**

- 1) 2026-2027 yılları için memura bir önceki yıl gerçekleşen enflasyon kadar zam ve büyüme miktarının 2 katı kadar refah payı verilmesi,
- 2) 1/4 Derece Kademeye inen Memurlara 3600 Ek Gösterge uygulamasının getirilmesi,
- 3) Özel Hizmet Tazminat oranlarının yeniden belirlenmesi ve kota uygulanmaması,
- 4) Fazla mesainin günümüz şartlarına göre düzenlenerek verilmesi ve kota uygulanmaması,
- 5) Memur maaşlarındaki bütün kalemlerin emekli keseneğine dahil edilmesi veya emeklilik maaşı oranlarının artırılması,
- 6) Kamuda çalışan Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, Kamu avukatları gibi Unvanda çalışanların dengi meslek gruplarına göre ücret almalarının sağlanması,
- 7) Kamuda görev yapan Şube Müdürlerinin Özel Hizmet Tazminat oranının %165, Emeklilik yansıtma oranı %175, Makam Tazminatının 2000, Görev Tazminatının 8000, Ek Gösterge 4800, Ek ödeme oranının +20 puan olarak düzenlenmesi.
- 8) Sosyal hakların (aile yardımı, çocuk parası, Sürekli görev yolluğu vb.) günümüz şartlarına göre düzenlenerek verilmesi ve memur katsayısına bağlanması.
- 9) Kamuda çalışan memurlara verilen zamları etkileyen, vergi dilimlerinin ve vergi oranlarının, memurların lehine olacak şekilde yeniden değerlendirilerek düzeltilmesi ya da vergi muafiyeti getirilmesi
- 10) Harcırahların günümüz şartlarına göre artırılması, konaklamalardaki süre sınırlamasının kaldırılması ve ödenecek miktarın tekrar düzenlenmesi,
- 11) Kurumlarda Gazi, Gazi ve Şehit yakınları, Engelli, terör mağdurları ile 2828 Sayılı kanuna göre atananların ücretlerine yüzde 15 ilave zam yapılması.
- 12) Engelli Personelin engel durumlarına uygun bir şekilde istihdam edilmelerinin sağlanması, Aile bütünlüğüne dikkat edilmesi, isteği dışında görevlendirme yapılmaması, engelli aile bireyi olan kamu görevlilerine gelir düzeyine ilişkin şart aranmaksızın engelli bakım ücretinden yararlandırılması ve izin konusunda kolaylık sağlanması.
- 13) Aynı Kurumda aynı işi yapan farklı Uzmanlıkların tek unvan altında toplanması,
- 14) Kılık kıyafet Yönetmeliğinin gözden geçirilerek günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesi,
- 15) Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanlar bir defaya mahsus olmak üzere eğitim durumlarına göre sınavsız bir şekilde Genel İdari Hizmetler veya Teknik Hizmetler sınıfına geçirilmesi,
- 16) Daha önce 4/C'li iken 4/B'ye geçen ardından da kadroya geçirilen personelin eğitim durumlarına göre hak ettikleri unvanlara geçmelerine olanak sağlayacak düzenleme yapılmalıdır.

- 17) Kurumlara da görev yapan teknikerlerin lisans tamamlama ile ilgili sorunlarının ivedilikle çözülmesi,
- 18) Bu hizmet kolu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının teknik birimlerine Teknik Şube Müdürü kadrosu tahsis edilmesi,
- 19) Bu hizmet kolu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında Tekniker, Teknisyen, Araştırmacı vb. unvanda olup, personel yetersizliği nedeniyle bürolarda görev yapanların teknik hizmetler sınıfına verilen ek ödemelerden (Arazi, seyyar görev, Proje Tazminatı vb.) arazide çalışan personel gibi yararlanmalarının sağlanması,
- 20) Terör ve doğal afet mağduru kamu çalışanlarının yer değişikliği taleplerinin giderilmesinin sağlanması,
- 21) Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Teknik bölümlerden ön lisans diploması olanlara Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği teknik alanlarda lisans tamamlama eğitimi yaptırılır. Bu eğitimlerin, Yükseköğretim Kurulunun belirleyeceği alanlarda örgün veya uzaktan eğitim yöntemleri ile verilebilir.
- 22) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların şantiye, atölye, laboratuvar, yer altı, açık arazi şartları ve kadastro faaliyetlerinde görev yapan personeline hizmetin gereği olarak görev esnasında girmesi gereken kurucu giyim yardım malzemesi aynı olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve kuruluşların kurum idari kurulu tarafından belirlenir
- 23) Tüm Kurum çalışanlarına servis imkânının sağlanması, servis imkânı sağlanamıyorsa tüm çalışanlara ulaşım ücretinin ödenmesinin sağlanması,
- 24) Çalışan sayısı gözetilerek kurumlara kreş açılmalı tüm kamu kurumlarına kreş açılma imkânı mevcut değilse, birbirine yakın Kamu Kurumlarında biri merkez kabul edilerek açılacak kreşten diğer kurum çalışanlarının da faydalanmaları sağlanmalı,
- 25) Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan madde, Kanundan çıkarılmalıdır.
- 26) Kamu Görevlilerinin görev tanımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde düzenlenerek, görev ve sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesi sağlanmalıdır.
- 27) Deprem Tahkiki yapılmayan kamu hizmet binalarının bir an evvel deprem tahkik ve incelemelerinin yapılması. Deprem yönünden dayanımı düşük binaların yıkılarak yenisinin yapılması ya da güçlendirme gerektiren binaların güçlendirmesinin yapılmasının sağlanması,
- 28) Kamuda çalışan Kimyagerler, Kimya Mühendisi ve Kimya yüksek mühendislerinin dengi meslek grupları olan Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları vb. gibi Unvanlara verilen tüm haklardan faydalanmalarının sağlanması,
- 29) Memur yıllık izinlerinin iş günü üzerinden hesaplanması sağlanması,
- 30) Milli ve dini bayramlar nedeniyle uygulanan idari izinlerde, idari izin kullanamayan kamu görevlilerine "idari izin" günlerinde fazla mesai ücreti ödenmeli veya izin verilmelidir.
- 31) Personel sayısı 50'den az olan kurumlardaki çalışanların yemek paralarının nakdi olarak ödenmesi, Yemek hizmetinden faydalanan memur personelin ise yemek bedelinin tamamının kurumlarca karşılanmasının sağlanması,
- 32) Lojmanlardan yararlanmayan çalışana, görev yapılan ilin ortalama kira rayiç bedeli kadar kira yardımı ve yakacak yardımı yapılması,
- 33) Doğum izni, askerlik veya seçim gibi nedenlerle kurumlarından ücretsiz

izin alanların, kullandıkları izin süresi için izne ayrıldıkları tarihteki ücretleri üzerinden borçlanma imkânı sağlanması,

- 34) Çalışanlara dini bayramlarda ödenmek üzere bayram ikramiye verilmesi,
- 35) Teknik hizmetler sınıfında iken, amir görevine geçmek kaydıyla Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü ve benzeri kadroları atanması neticesinde atanmış olduğu kadro itibarı ile genel idari hizmetler sınıfına geçen teknik fakülte mezunu personellere ek özel hizmet tazminatı ödenmesi
- 36) Unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması,

B- KURUM TALEPLERİ

TAPU VE KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- 1) Tapu Müdürlüğünde çalışan personelin medeni kanunun 1007. Maddesine göre sorumluluklarından dolayı rücu edilmesi nedeniyle kasıt olmaksızın yapılan hataların için döner sermaye ücretinin %5 arttırılarak sigortalanması sağlanması,
- 2) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarının tamamını kapayacak şekilde fazla mesai yapanlara ayda 60 saati ve yılda 720 saati aşmayacak şekilde ilgili yıl fazla mesai ücretinin 5 katı olacak şekilde mesai ücreti verilmesi,
- 3) 6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline ek ödeme yapılması hakkında kanunun 8. Maddesinin 4. Fıkrası "Döner Sermaye geliri elde edilmesine ilişkin tüm yapılan hizmetler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü merkez ve taşra personeli (bölge müdürlükleri personeli dahil) yaptırıldığı takdirde, döner sermaye gelirinden ödenmek üzere, Bu süreçlerin herhangi bir kısmında hizmet ve katkısı bulunan tüm personelleri kapsayacak şekilde kendilerine 12500 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan yaptıkları hizmetin özelliğine ve güçlüğüne göre Genel Müdürün onayı ile belirlenecek günlük görev ücreti verilebilir." şeklinde uygulanır.
- 4) Döner Sermaye bütçesinden karşılanan, ek ödeme ve diğer ödeme kalemlerinin emekliliğe yansıtılmasının sağlanması
- 5) Tapuda çalışanların tek unvanda istihdam edilmesi için gerekli yasal altyapının hazırlanması, iş barışını bozacak şekilde farklı unvanlarda personel alımının yapılmaması ve TKGM kadrolarında 5 yıl görev yapmış ve gerekli şartları sağlayan personele "Mülkiyet Uzmanlığı" kadrosu ihdas edilip görevde yükselme sınavı yapılarak bu kadrolara atamasının sağlanması ve diğer kurumların taşra teşkilatlarında Kariyer Uzman olarak (Gelir Uzmanı, Milli Emlak Uzmanı) görev yapan personelin özlük haklarının kadrosuna atanan personele de verilmesi,
- 6) Tapuda çalışanların tek unvanda toplanamadığı takdirde çalışanların maaşları arasında ki farkın giderilmesi için;

a) Tapu Müdürlüklerinde bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, kadastro teknisyeni, teknisyen, memur, uzman, arşiv memuru ve muhasebeci unvanında görev yapan personele 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı Cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün I/d maddesinde öngörülen

- oranlarda özel hizmet tazminatı ödenir. Söz konusu personele aynı karar uyarınca 1500 puan ilave iş riski zammı ödenmesi,
- b) Tapu Müdürlüklerinde Tapu Sicil Tüzüğü'nün 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında görev yapan personelin özel hizmet tazminatı oranlarına, aynı kadroda aynı görevi yapan tekniker unvanındaki personeli geçmemek üzere 50 puan ilave edilir. Söz konusu personele 1500 puan ilave iş riski zammı ödenmesi ve böylelikle aynı işi yapan personellerin arasındaki maaş farkının giderilmesi uygun olacaktır.
- c) TKGM'ne Kariyer Uzmanlığı (Mülkiyet Uzmanlığı) kadrosu ihdas edilerek, kadrolarında 5 yıl görev yapmış personele sınav hakkı tanınması, sınavı kazananlara diğer kurumların taşra teşkilatlarında Uzman olarak (Gelir Uzmanı, Milli Emlak Uzmanı) görev yapan personelin özlük haklarının Tapu Uzmanı kadrosuna atanan personele de verilmesi,
- 7) CİMER kanalıyla yapılan başvuru ve şikâyetlerin bir süzgeçten geçirildikten sonra ilgili müdürlüklere havalesinin sağlanması, personelin ilave zaman ve emek israfının önlenmesi,
- 8) Tapu ve Kadastro personellerin belirli aralıklarla Bilgi, Birikim, İş ve İşlemler ile ilgili olarak tecrübe ve bilgi aktarımının arttırılması için eğitime tabi tutulması,
- 9) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan kadastro faaliyetlerinde görevlendirilen Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarının tamamına döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere, kadastro faaliyetinde bulundukları her gün için 400 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tapu ve kadastro tazminatı ödenmesi,
- 10) Maaş Mutemetliği görevini yerine getiren personele ek 20 puan ek özel hizmet tazminatı, başkaca bir görevle görevli olmasına rağmen Maaş Mutemetliğini fiilen yapması durumunda 30 puan ek özel hizmet tazminatı ödenmesi,
- 11) Tapu ve Kadastro Bölge Müdürlükleri, Kadastro Müdürlükleri ve Tapu Müdürlüklerine tamamı döner sermayeden karşılanmak üzere Genel Müdürlüğün belirleyeceği tutarda temsil, ağırlama ve tören giderlerini karşılamak üzere ödenek ayrılması
- 12) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında arşiv memuru, arşiv uzmanı, sözleşmeli arşiv uzmanı kadrolarında görev yapan personelden gerekli eğitim şartlarını sağlayanların teknik kadroda görev yapmalarının sağlanması, yeşil pasaport vb. haklardan faydalanması için kadro tahsisinin sağlanması.
- 13) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında arşiv memuru unvanında çalışanlara eğitim ve tecrübe durumları dikkate alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile Arşiv Uzmanı kadrosuna yükselmelerinin sağlanması
- 14) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının her sene uygun zamanlardan Genel Müdürlük tarafından açılması.
- 15) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarının görevleri esnasında Kamu zararı oluşabilecek çeşitli sahtecilik vs gibi işlemleri yakalayarak kamu zararı oluşmasını engelleyen tüm personele Döner Sermayeden ödenmek üzere Bir maaş ödül ikramiyesi verilmesi.
- 16) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarından Tescil harici yerlerin tespiti ve 2-B, TC Kimlik güncelleme çalışmaları vb İşlemlerle ilgili olarak

Ekonomiye Kazandırmaya yönelik çalışmalarda görev yapan personele Tespit Tazminatı adı altında bir ödemenin yapılması.

- 17) 4 Yıllık Yükseköğrenim Tapu ve Kadastro Bölümü mezunlarının Teknik Hizmetler Sınıfındaki Unvanlara verilmesi

AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI

- 1) AFAD çalışanlarına, deprem, sel, trafik kazası, arama kurtarma ve ceset çıkarma gibi oldukça zor doğa iklim şartlarında çalışmalarından dolayı AFAD tazminatı verilmesi,
- 2) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) personelinin de fiili hizmet zammı uygulanmasından faydalandırılması,
- 3) Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde her türlü afette ve acil durumlar da görev yapan tüm personele ayda 100 saati geçmemek üzere fiili çalışmaları karşılığında ilgili yıl fazla çalışma saat ücreti 5 katı tutarında fazla çalışma ücretinin ödenmesinin sağlanması,
- 4) Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personele verilen ödenen arazi tazminat ücretinin artırılması,
- 5) İcap Nöbeti tutturulan personele icap nöbeti ücreti ödemesi yapılması
- 6) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) çalışanları ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve atama yönetmeliğinin bir an önce sonuçlandırılması,
- 7) AFAD çalışanlarının Arama ve Kurtarma çalışmaları esnasında hayatlarını kaybetmeleri halinde Şehit sayılması, Sürekli sakatlık durumunda ise Gazilik Unvanının verilebilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması,
- 8) Arazide arama ve kurtarma faaliyetine katılan Afad personelleri ile diğer olay yeri yönetiminde görev yapan Afet ve Acil Durum personeline 5000 kalorilik kumanya ve su yardımı yapılması,
- 9) Afet ve Acil Durum Yönetimi personeline 2 yılda bir tayin hakkı verilmeli,
- 10) Afet ve Acil Durum Yönetimi personeline yıpranma payı (5 yıl erken emeklilik) hakkı verilmeli,
- 11) AFAD Birlik ve İl Müdürlükleri Bünyesinde kullanılan her türlü acil arama ve kurtarma araçlarının 112- itfaiye ve askeri araçlar için ön görülen ve Bütçe Kanununda belirtilen Kasko yapılacak araçlar listesine alınması için Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca gerekli girişimin yapılması,
- 12) 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmi Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, Kuruluşların eğitimleri, Milli Eğitime bağlı Okul eğitimleri, Afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına katılanlara ek ders ücreti verilmesi,
- 13) Afad bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve ARFF memurları teknik hizmetler sınıfına alınması,
- 14) AFAD bünyesinde çalışan personelin belirli aralıklarla psikolojik değerlendirmeye alınması, kontrol edilmesi ve sorun gözlenen personeller için iyileştirici çalışmaların yapılması,
- 15) Mülteci kamplarında görev yapan ve Valiliklerce belirlenen komisyonlarca yapılan ödemeler ile Fazla mesai ücretlerinden faydalandırılmaları,
- 16) Afet ve Acil Durum Başkanlığı bünyesinde fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders verilmesi ve cezaevlerinde yapılan eğitimler de görevli öğretmenlere ek ders ücreti % 25 artışlı olarak ödenmesi,

- 17) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışan tüm personellerden arama kurtarma ve eğitim hizmetlerinde aynı zamanda fiilen araç kullanan kamu görevlilerine aylık 1.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
- 18) 112 Acil Çağrı Merkezin de görev alacak elemanların iller bazında standart hale getirilmesi,
- 19) İl Afet ve Acil Durum müdürlüklerinde istihdam edilmek üzere Arama ve Kurtarma Teknisyeni sayısının artırılması ve şoför kadrosunda eleman alınması,
- 20) Arama ve Kurtarma Teknisyenlerinin Nöbet hizmetlerinde 24/72 esasına göre yeniden yasal düzenleme yapılması.
- 21) 2155 sayılı bazı kamu personeline tayin bedeli verilmesi hakkında Kanun hükümlerince Yemek yardımının tüm personele nakdi olarak ödenmesi
- 22) Afad bünyesinde görev yapan dalgıçlara, KBRN, dağcılık, haberleşme ve Dron gibi branşlarda görev yapanlara ek özel hizmet tazminatı verilmesi,
- 23) 50 yaş ve üzeri Arama Kurtarma Teknisyenlerine gerekli eğitim verilerek Arama Kurtarma uzmanı unvanı verilip hizmetinden daha fazla yararlanılmalı,
- 24) Çalışan tüm personelin koruyucu giyim yardımından faydalandırılması,
- 25) AFAD Başkanlığı taşra teşkilatında istihdam edilen tüm personelin, belediye toplu taşıma araçlarından ücretsiz faydalandırılması sadece görev yaptıkları illerde değil, görev, eğitim, seminer toplantı vb. organizasyonlar için gittikleri illerde de yararlanmalarının sağlanması
- 26) Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinin değiştirilmesi.
- 27) Ek özel Hizmet tazminatının artırılması.

KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- 1) Karayolları Genel Müdürlüğü Yol kusurlarından meydana gelen maddi ve ölümlü kazalardan dolayı açılacak davaların muhatabının ilgili Bölge Müdürlüğü veya Karayolları Genel Müdürlüğü olacak şekilde hukuki düzenlemenin yapılması,
- 2) Karayollarında arazide görev yapan sözleşmeli personellerinde fiili hizmet zammından faydalandırılması,
- 3) Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan personele;
 - a) Yüksek mühendis, yüksek mimar, yüksek şehir ve bölge planlamacısı ile mühendis, mimar, şehir bölge planlamacısı, için aylık ve ödeneklerinden ayrı olarak her ay 30.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda,
 - b) Tekniker, Teknisyen ve diğer teknik hizmetler sınıfı personel için aylık ve ödenekten ayrı olarak her ay 24.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda,
 - c) Diğer Personel için aylık ve ödenekten ayrı olarak her ay 20.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda;

Karayolu Güvenlik tazminatı ödenir. Bu ödemelerden Damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun aylıklara ilişkin hükümleri uygulanır.

- 4) Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı Bakım, Şantiye ve İşletme Şefliklerinde Fiilen Şube Şefi, Şantiye Şefi ve İşletme Şefi, Bitüm Depo Şefi, Kontrol Şefi ve Kontrol Mühendisi olarak görev yapan kamu görevlilerine aylık 10.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır. Bu ödemeden Damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz.
- 5) Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışanların görevleri esnasında hayatlarını kaybetmeleri halinde görev şehidi Unvanı verilmesi ve varislerden birinin sınavsız bir şekilde Kurumda istihdam edilmesi için yasal düzenlemenin yapılması,
- 6) Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Asaleten veya Vekâleten Başmühendis olarak görev yapan kamu görevlilerine aylık 10.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
- 7) Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatında Bakım ve Trafik teknik görevlisi, bakım teknik görevlisi, trafik işaretleme teknik görevlisi ve hizmetlerin görülmesinde fiilen araç kullanan kamu görevlilerine aylık 7.500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
- 8) Karayolları Genel Müdürlüğü emrinde çalışan memurlara ve Sözleşmeli personele, normal çalışma saatleri dışında fiilen görev yapmaları halinde aylık 100 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirtilen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.
- 9) Hizmet Araçlarının (trafik araçları) kasko yapılması,
- 10) Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde bakım ve işletme Şefliklerinde gişe sistemleri izleme memuru ve tünel izleme memuru olarak çalışanlardan asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen geçici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenmesi
- 11) Karayolları Genel Müdürlüğü emrinde çalışan memurlar ve Sözleşmeli personelden, karla mücadele faaliyetlerinin yerine getirilmesi amacıyla fiilen görev yapanlara her gün için 400 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir,
- 12) Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında memurlara çalıştığı gün kadar Arazi Tazminatı verilmeli, ya da 2/3 Harcırah ödenmeli ayrıca fazla çalışma ücreti verilmeli,
- 13) Karayolları Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında uzun yıllardır süre gelen vekâleten yürütülen görevler (Başmühendis, Şube Müdürü, Şef vb.) için görevde yükselme sınavı yapılması,
- 14) 2 yılda bir görevde yükselme ve Unvan değişikliği sınavı yapılması,
- 15) Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında çalışan memur personele, Denetim memurluğu kadrosu tahsis edilmesi,
- 16) 6001 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü'nün hizmetleri hakkında kanunda düzenleme yapılarak, KGM'nin elde ettiği bazı gelirlerin (Köprüler, Otoyollar gibi ücretli geçişlerden gelen gelirler ile her türlü Deney, Laboratuvar, Protokollü işler, EDS Hizmetleri, Kiralama ya da satma işlemleri gibi) %30'luk kısmının tazminat olarak çalışanlara verilmesi sağlanmalı.

- 17) Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında Viyadük, Köprü, Tünel ve benzeri gibi alanlarda görev yapan tüm personele fiilen görev yaptıkları her gün için 500 gösterge rakamının memur aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir.
- 18) Resmî tatil günlerinde çalışan Yol Kenarı Denetim İstasyonları personeline, Resmî tatil günlerinde çalıştığı gün kadar izin verilmeli

ÇEVRE, ŞEHİRCİLİK VE İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ BAKANLIĞI

- 1) Bakanlığımız Bünyesinde çalışan Mühendislerin diğer Kariyer meslek
- 2) gurupları arasında ücret makasının kapatılması ve Mühendislere bakanlığımızın verdiği değeri daha güzel yansıtılması adına (Baş Mühendis ve Baş Mühendis Yardımcısı) gibi kadrolar tahsis edilmesi.
- 3) Kontrollük görevi yapan personele ödenen büyük proje tazminatının fiilen görev yapan personelin yüzde on 'una kadar verilmektedir; Bu ise söz konusu tazminatın idari makamlarca kullanılmasına ve teknik personelin almasına engel teşkil etmektedir.

Proje tazminat oranının günümüz şartlarına göre artırılarak personele yüzde on sınırı kaldırılarak personelin tamamına verilmesi gerekmektedir.

- 4) İlçelerde, kırsal bölgelerde görev yapan personeline “Zorunlu Hizmet Tazminatı” verilmelidir.
- 5) Teknik personel için “İmar Denetim Tazminatı” gibi yeni ödeme kalemleri getirilmelidir.
- 6) Ruhsat ve Denetim Sorumluluğu Ücreti verilmelidir.
- 7) Ruhsat işlerinde imzaya yetkili personele ek sorumluluk tazminatı verilmeli.
- 8) 2023 yılında yapılan toplu sözleşmede imza altına alınan, ancak yazım hatasından kaynaklı Milli Emlak personellerinin yararlanamadığı Arazi Tazminatı ödemesinin tüm personeli kapsayacak şekilde yeniden düzenlenerek Bakanlığımız bünyesinde görev yapan hizmet sınıfına bakılmaksızın arazi tazminatından faydalandırılması gerekmektedir.
- 9) Milli Emlak Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personele Kurumiçi Milli Emlak Uzmanlığı sınavının her 3 yılda bir açılması için gerekli düzenlemenin yapılması
- 10) Bakanlık tarafından yapılan sınavlarda başarılı olan tüm milli emlak uzmanlarının 3600 Ek göstergeden faydalanmalarının sağlanması, 3600 Ek Göstergeden mağdur olan personelin Dava yoluna gitmesinin önüne geçilmesi ve Kamu zararı oluşmasının önlenmesi için 657 Sayılı DMK I Sayılı Cetvelinin (h) bendine eklenmesi
- 11) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Kadrolarında bulunan Tapu ve Kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve Arazide fiilen çalışanlara, Döner sermaye bütçesinden ödenmek üzere çalıştıkları her gün için 400 gösterge rakamının memur aylık katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı ödenir, hükmü gereğince:

Hazineye ait taşınmazların satışından elde edilen Döner Sermaye ücretinden Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı taşra teşkilatında Milli Emlak Genel Müdürlüğü hizmetlerini yürüten Milli Emlak birimlerinde çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli personeline yararlandırılması, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı çalışanlarına döner sermayeden pay verilmesi için Bakanlığımız Döner sermaye yönergesinde güncelleme yapılarak (Döner sermayeden çalışanlarına pay verilir) maddesi eklenmesi için çalışmalar yapılması

- 12) Çevre Denetçilerinin sorunlarının çözülmesi için çalışma yapılması,
- 13) Kadrolu teknik personel için verilen seyyar görev tazminatının sözleşmeli personel içinde aynı şekilde uygulanması adaleti sağlanması için gereklidir.
- 14) Milli Emlak Müdür ve Müdür Yardımcısı Unvanında bulunanlara Makam/ Görev tazminatı verilmesi
- 15) Kontrollük görevi yapan personele ödenen büyük proje tazminatının fiilen görev yapan personeline her hangi bir kesinti ya da kısıtlamaya takılmadan ödemelerinin yapılması,
- 16) Proje tazminat oranının günümüz şartlarına göre artırılarak personele yüzde on sınırı kaldırılarak personelin tamamına verilmesi gerekmektedir.
- 17) Ayniyat saymanı kadrolarında bulunan personellere 01.01.2023 tarihinde itibaren 20 puan artırılarak 135 oranından 155 oranına çıkarılmış fakat Ayniyat saymanlarına bu oran 135 olarak bırakılmıştır. Bu durum saymanlarla cetvellerde de aynı gurup aynı fıkrada olmalarına rağmen ayrı tutulmuş ve 20 puanlık artış verilmemiştir
- 18) Bakanlığımıza ait lojmanlarda Kamu Konutları Yönetmeliğine göre, Görev Tahsisli ve Sıra tahsisli lojman kullanımının sağlanması,
- 19) Bakanlık bünyesinde çalışan teknikerlerin yapı denetim görevlisi olarak görev verilmesinin sağlanması,
- 20) Bakanlık bünyesinde görev yapan Mühendis, Mimar, Tekniker ve Teknisyenlerin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına hazırladıkları proje ve yaklaşık maliyet hesaplarında görev alanlar için, proje ve bilirkişilik ücreti adı altında tazminat ödenmesi için çalışma yapılması,
- 21) İl Müdürlüklerinde ve Merkez Teşkilatında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının periyodik olarak yapılması,
- 22) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı taşla teşkilatında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden “alo 181” çağrı merkezine gelen veya il müdürlüğüne iletilen şikâyet ve ihbarları zaruret arz eden hallerle sınırlı olmak üzere, mesai saatleri dışında fiilen yerinde inceleyenlere ayda 100 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir
- 21) İl Müdürlüklerinin personelleri için servis imkânının sağlanması veya illerde Belediyeler ile protokol yapılarak ulaşım hizmetinden yararlandırılması
- 22) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden denetim, tespit ve kontrollük hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık 1500 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenmesi yapılmalıdır.
- 23) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı’nda görev yapan biyolog, kimyager kadrosundaki personellerden arazide fiilen görev yapanlar için Seyyar Görev Tazminatının ödenmesi,
- 24) Milli Emlak personellerine ödenen kadastro tazminatının Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan arazide tespit görevi yapan bütün personellere de verilmesi sağlanmalıdır.
- 25) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğindeki hükme göre 06.02.2023 tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş Pazarcık Depremi ve sonrasında meydana gelen depremlerden sonra Cumhurbaşkanlığımızca Olağanüstü Hal İlan Edilmiştir.

Bu kapsamda olağanüstü hal ilan edilen illerde geçmiş dönemlerde mazeret ataması yapılan personellerin mazeretlerinin kaldırılarak normal atamaya dönüştürülmesi,

- 26) Devlet Memurlarının Yer Değiştirme Suretiyle Atanmalarına İlişkin Yönetmelik Madde 12 de belirtilen mazeret atamalarında yıl sınırının belirlenmesi (örneğin Beş yıl süre ile istenilmesi) eğer memurun zorunlu hizmet süresi kalmışsa zorunlu hizmet affının çıkarılması,
- 27) Bakanlığımızca ve bizzat Bakanımız tarafından açıklanan Ülkemiz genelinde toplamda 5 milyon adet 6292 Sayılı Kanunun 2/B maddesi kapsamında hak sahibi olacak vatandaşların tapularının verilmesi işlemlerinde görev yapacak Tapu ve Kadastro ile Milli Emlak Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan personele Kanunun çıktığı yılda olduğu gibi fazla mesai ücreti ödenmesi,
- 28) Emlak Müdürü, Emlak Müdür Yardımcısı ve Milli Emlak Müdürü ve Müdür Yardımcısı kadrosunda görev yapan personeller, milli emlak personeli Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde belirtilen rotasyon kapsamında belli süreler ile görev yaptıkları birimlerden başka birimlere tayin edilmektedir. Bağlı bulundukları rotasyon uygulamasının son verilmesi
- 29) Maliye Bakanlığına bağlı Vergi Dairesi Müdürlüklerinde görev yapan personele ödenen Takdir Komisyonu ödemesi gibi Hazineye ait taşınmazların Bedel Tespit Komisyonunda görev personele de Bedel Tespit Komisyon üyesi ödemesi yapılması,
- 30) Kayımlık Bürosunda görev yapan personele ödenen ücretin çalışan personeller arasında dönüşümlü olarak tüm personeli kapsayacak şekilde yararlandırılması,

İLLER BANKASI A.Ş.

- 1) İlbank A.Ş. Görevde yükselme ve Unvan değişikliği yönetmeliği hazırlanarak, Kurum çalışanlarının mağduriyetinin giderilmesi,
- 2) İlbank A.Ş. çalışanlarına yeşil pasaport verilmesi,
- 3) İlbank A.Ş. görev sonu tazminatının düzenlenerek, SGK'lı personelin mağduriyetinin giderilmesi,
- 4) İlbank A.Ş. çalışanlarına 3 yılda bir tayin hakkı verilmeli,
- 5) İlbank A.Ş. arazide görev yapan personeline, koruyucu giyim yardımı yapılması,
- 6) İlbank A.Ş. çalışanlarına yaptıkları fazla mesai ücretlerinin tam olarak ödenmesi
- 7) İlbank A.Ş. personelin bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne ve babası hasta olan personele hastane izni verilmesi için Kurum içi düzenleme yapılması,
- 8) İlbank A.Ş. personeline saatlik izin süresinin 80 saatten 120 saate çıkarılması,
- 9) Yükseköğretim bitiren Büro Personeli unvanında görev yapan personele, Yönetim Personeli unvanının düzenli olarak verilmesi,
- 10) İlbank A.Ş. personeline kıdem farkı, yüksek lisans, doktora ve yabancı dil tazminatlarının yükseltilmesi,



**TÜRK ULAŞIM-SEN
ULAŞTIRMA HİZMET KOLUNA
YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK ULAŞIM-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

GENEL TALEPLER

- 1- Enflasyon farkının maaşlara aylık yansıtılması,
- 2- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında “Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği” hükümleri çerçevesinde uygulanmakta olan Mülakat Sisteminin tamamen kaldırılması,
- 3- Konfederasyonumuz Türkiye Kamu-Sen tarafından yapılan çalışma doğrultusunda, birinci dereceye gelen tüm kamu çalışanlarına 3600 Ek Gösterge verilmesi,
- 4- Büyükşehir ve tatil bölgesinde görev yapan kamu çalışanlarına kira yardımı yapılması, söz konusu yerlerde görev yapan kamu çalışanlarına EK-200 puan konut tazminatı/sosyal yardım ödenmesi
- 5- Kamu Görevlilerine uygulanan vergi oranlarının %15’de sabitlenmesi,
- 6- Koruyucu Giyim yardımının nakdi olarak verilmesi,
- 7- Kamu çalışanlarına yılda 4 tam maaş tutarında ikramiye verilmesi.
- 8- 45 yaşını dolduran Koruma Güvenlik Görevlilerinin istekleri halinde, sayı sınırlaması olmaksızın memuriyete geçirilmesi.
- 9- Emeklilere uygulanan Bayram İkramiyesinin tüm kamu görevlilerine de verilmesi,
- 10- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında emekliye ayrılan personele, emekli olduğu senenin ve bir önceki seneden devreden yıllık izinlerinin ücret karşılığının ödenmesi,
- 11- Görevi başında iş kazası sonucu hayatını kaybeden personelin soruşturmalardan muaf tutulması.
- 12- 399 Sayılı KHK’ya tabii olarak görev yapan **Yüksekokul, Teknik öğretmenlik bölümü** ve Mühendislik Fakültesi bitiren Teknik Personele 657 Sayılı DMK’da olduğu gibi **teknikerlik**, Mühendislik haklarından faydalandırılması.
- 13- Nakil yönetmeliği hazırlanarak, nakillerin bir kritere bağlanması. Örneğin; Yıl olarak belirli bir süre eş ve sağlık durumu hariç kriter getirilmeli ona göre personel ne zaman nakil gideceğini bilebilmeli)
- 14- Lojman Yönetmeliği hazırlanarak, lojmanda oturma süreleri kriterlere bağlanmalı, tüm çalışanların bu kriterler ve süreler göre lojmanlarda oturmalı,

- 15- Deprem bölgesinde bulunan kamu kurumlarında görev yapan çalışanların mağdur olmaması için Lojmanlar yapılması,
- 16- Deprem bölgesine görev yapan çalışanlara ödenen Deprem Tazminatının, ödenmeye devam edilmesi,
- 17- Kamu Mühendislerine **ve Teknik personele**, Teknik Sorumluluk Zammı verilmesi. Proje teşvik ödemesi yapılması.
- 18- Kamu Mühendislerinin ek ödemeleri ve emekli ödeneği, denk meslekler göz önüne alınarak artırılması,
- 19- Geçici Görevlendirmelerde, konaklama için konulan 10 günlük sınırlamanın kaldırılarak **konaklama ücretinin tamamının kurum tarafında karşılanması** konaklama+yemek+ulaşım giderleri hesap edilerek günlük harcırahın mevcut ekonomik şartlara göre belirlenmesi,
- 20- Kamu Mühendislerinin Ek Göstergelerinin 6400, özel hizmet tazminatının %250 olması,
- 21- Mühendis dışında kalan diğer teknik personelin ücret, tazminat **ve ek** ödemelerinin hiyerarşi dikkate alınarak artırılması,
- 22- Bayram ve Resmi Tatillerde işçilere verilen hak edişlerin memurlara da verilmesi,
- 23- Emniyet güçlerinde görev yapan personele verilen Silah Tazminatının Kamuda görev yapan Koruma ve Güvenlik Görevlilerine de verilmesi,
- 24- Memurlara ödenen eş ve çocuk yardımı, **doğum**, ölüm yardımı, yiyecek, giyecek, vb. yardımların enflasyon oranları göz önünde tutularak artırılması,
- 25- 399 Sayılı KHK'ye tabi Kuruluşlarda istihdam edilen Doktor ve sağlık personeline de Diğer Kamu kurumlarında uygulandığı şekilde "Döner Sermaye ve/veya Performans" benzeri Tazminat ödenmesi.
- 26- X-Ray cihazlarındaki radyasyona maruz kalan personele Röntgen Teknikerleri ve Teknisyenlerine verilen imtiyazların verilmesi. (1 ay fazla izin, gıda yardımı, fiili hizmet vs.)
- 27- Avukatlara adli yıla hazırlık ödeneği verilmesi,
- 28- 659 Sayılı KHK'nın 14. Maddesinin 2. Fıkrasının(b) bendinde 20000 olarak gösterge rakamı olarak belirlenen Avukatlık Vekâlet Ücreti için gösterge rakamının 30000 olarak belirlenmesi,
- 29- Kariyer mesleği olan öğretmen unvanının (Öğretmen, Uzman Öğretmen, Başöğretmen, TCDD Eğitim Merkezlerinde görev yapan Öğretmenler) 1. Temel Ücret Grubuna alınarak, denge tazminatının 6. Gruptan 1. Gruba yükseltilerek %82 üzerinden değerlendirilmesi,

- 30- Kurumlara Kreş yapılması veya imkân yok ise kreş hizmeti ve çocuk bakım ödeneği verilmesi **(yıllık en az 1 net maaş tutarında olmak üzere)**
- 31- Kamu Avukatlarına takip etmiş oldukları davalardan kaynaklanan keşiflere iştirak etmeleri halinde öngörülen keşif ücretinin 4 katı olarak ödenmesi, **İdareler tarafından açılan ve idare vekillerince takip edilen kamulaştırma tesbit ve tescil davalarında davacı idare lehine vekalet ücretine hükmedildiğinden, davacı idare vekilinin emek ve mesaisine karşılık davayı takip eden hukuk biriminin bağlı olduğu idarenin merkez muhasebe birimi nezdinde açılmış olan vekalet ücreti emanet hesabına, idarenin ana hesabından takip edilen her dosya için karar tarihinde yürürlükte olan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesine göre Asliye Hukuk Mahkemelerinde hükmedilen maktu vekalet ücreti (Brüt) kadar tutar aktarılması.**
- 32- Yıllık izinlerin kullanılmasında Hafta sonları ve Resmi tatillerin izin gününden sayılmaması,
- 33- Kamu Kurumlarında 7/24 görev yapan Güvenlik Görevlilerinin tümüne fiili hizmet tazminatı verilmesi,
- 34- Kamu Kurumlarında görev yapan Güvenlik Görevlilerine mesai dışında beylik silahlarını taşıma izni verilmesi ve emekliliklerinde silah almalarının kolaylaştırılması,
- 35- Kamu Kurumlarında Servis imkânından faydalanmayan personele rayiç bedel üzerinden ödeme yapılması,
- 36- Gazi ve Şehit Yakını olarak istihdam edilen personelin tümünün eğitim düzeylerine uygun unvanlara atanması,
- 37- Ana maaş dışındaki tüm ödemelerin emekli sandığı keseneklerine tabi olması,
- 38- Şube Müdürü olarak görev yapan çalışanların (İdari ve Teknik) altında çalışan personelden düşük maaş almaması, Daire Başkanlarına ödenen makam tazminatından belirli oranda yararlandırılması,
- 39- Yıllık izinlerin kullanılmayan kısmının ücretinin ödenmesi,
- 40- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının kısa aralıklarla **ve periyodik olarak** yapılması,
- 41- Sağlık sorunları yaşayan veya yaştan dolayı görevini yapamayacak durumda olan personelin sosyal ve mali haklarında herhangi bir kayıp yaşamayacağı unvanlara atanması

- 42-**Kamu Görevlilerine ödenen harcırah ve harcırah karşılığı **veya bunun dışında her türlü ad altında ödenen çeşitli** tazminatlarda (km/saat tazminatı dahil) enflasyon oranları toplamı kadar artış yapılması,
- 43-**7/24 esasına göre nöbet usulü çalışan personele nöbet başına bir tam harcırah tutarı kadar nöbet tazminatı verilmesi.
- 44-**399 Sayılı KHK'ya tabii olarak çalışanlara vekâleten yürüttüğü görevler için vekâlet ücreti ödenmesi,
- 45-**Kamuda görev yapan Hemşire, Psikolog ve Kimyager unvanlı çalışanların ek ödeme oranlarının artırılması.
- 46-**Ulaşım hizmet kolunda yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan çalışanlarının ulaşım araçlarından ücretsiz 1. Derece yakınlarının ise indirimli faydalandırılması.
- 47-**Mali İşlerde çalışanlara (Satın alma birimi dahil) Mali Sorumluluk Tazminatı ödenmesi,
- 48-**KİT'lerde ve diğer kurumlarda 7/24 esasına göre çalışan personellere, işçilerde olduğu gibi (Brüt ücret dikkate alınıp aylık mesaisiz çalışma saatine bölünerek) saat ücreti belirlenip, hafta sonları için 2 kat, bayram tatillerinde 4 katı olarak mesai ücreti ödenmesi,
- 49-**KİT'lerde 399 sayılı KHK eki I Sayılı cetvelde görev yapan personelin özel hizmet tazminatı; 17.04.2006 tarih ve 2006\10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli (II) sayılı cetvele göre dereceleri itibariyle yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 100 puan ilave edilmesi,
- 50-**KİT'lerde görev yapan Bölge Müdür Yardımcısı ve Daire Başkan Yardımcılarının maaş hesabında, 375 sayılı KHK'nın ücret ve tazminat göstergesine ilişkin III sayılı cetvelin 1. sırasının esas alınması,
- 51-**Deprem bölgesinde görev yapan personele sayı sınırı olmaksızın bir kereye mahsus teşekkür ve maaş ödülü verilmesi,
- 52-**Gazi ve Şehit yakını olan personele, işçilerde olduğu gibi %10 ilave ücret ödenmesi.
- 53-**2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı kanun sebebiyle özlük, mali ve sosyal büyük hak kayıplarına sebep olan düzenlemenin, 5510 ve 5434 sayılı kanunlara tabi kamu görevlileri arasında her türlü mali, sosyal ve emekliliğe esas haklar bakımından eşitlik sağlanacak şekilde çalışmaların yapılması.
- 54-**Hemşireler ile sağlık teknikerleri arasındaki ücret farkının giderilmesi (sağlık teknikerleri 2 yıllık hemşireler 4 yıllık okul mezunu olmasına rağmen hemşireler düşük ücret almaktadır.)

T.C. ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI

- 1- Eski Denizcilik Müsteşarlığı'nın 655 sayılı yasa ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlanması ile birlikte unvanlarını yitiren ve hak kaybına uğrayan bütün çalışanların kayıplarının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması.
- 2- Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı çalışanlarına Havacılık Tazminatı ödenmesi,
- 3- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde görevli personele 2017 yılında Toplu Sözleşme gereği ödenen Havacılık Tazminatı oranlarının %150 - %300 - %600 olarak belirlenmesi,
- 4- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü çalışanlarına 2022 Temmuz ayında yasal olarak yürürlüğe giren Havacılık Tazminatı oranlarının %50 oranında artırılması.
- 5- SHGM'de İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) mühendis, uzman(mühendislik mezunu) ve kadrolu mühendis unvanlarındaki personelin Sertifikasyon Uzmanlığına geçirilmesi ile ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması,
- 6- Liman Başkanlıklarında Liman Çıkış belgesi işlemleri kapsamında mesai saatleri dışında işlem yapan; STEP sertifikasına sahip olup, mesai saatleri dışında ölçüm ve sörvey işlemi yapan personele, fazla çalışma ücretinin 8 katı fazla çalışma ücreti ödenmesi,
- 7- Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve denetim yapan 200 Denizcilik Sörvey Mühendisi, 25 Denizcilik Uzmanı, 100 Uzman, 50 Mühendis, 50 V.H.K.İ., 50 Şef, 500 Memur unvanlı kadroda istihdam edilen personele "Denizcilik Sörvey tazminatı" ödenmesi.
- 8- Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında çalışan personelin ve 1. Derece yakınlarının, bağlı kurum ve kuruluşlara ait ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması,
- 9- UAB bünyesinde görev yapan denetim elemanlarına, kesmiş oldukları cezalardan prim verilmesi,
- 10- *UAB merkez teşkilatında bulunan personele denetime katılmalarına rağmen ADR tazminatı ödenmemektedir. UAB Merkez ve Taşra teşkilatında Tehlikeli madde denetimine fiilen katılan personele merkez ve taşra olarak ayırım yapılmaksızın ADR tazminatının ödenmesi. (ADR Tazminatının) 50 puan olarak güncellenmesi.*
- 11- *Ulaştırma Hizmetleri Düzenleme Genel Müdürlüğünde çalışan teknik denetleyicilere yol kenarı ve ya işletme denetimleri kapsamında fiilen denetim yapılması halinde arazi tazminatı verilmesi.*
- 12- *Ulaştırma Hizmetleri Düzenleme Genel Müdürlüğü ve bölge müdürlüklerinde çalışan ve tehlikeli madde denetimi yapan personele fiilen denetim yapmaları*

halinde 375 s.lı KHK'nın ek I sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilmesi.

- 13-** *UHDGM ve Bölge Müdürlüklerinde denetim görevini yürüten personele döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere denetim yaptıkları her gün için 500 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda denetim tazminatı ödenmesi (mesai saatleri dışında Pazar bayram günlerinde iki katı olarak ödenmesi.). Bu denetim görevlerinde araç kullanılması halinde araç kullanan personele araç kullanma tazminatı ödenmesi.*
- 14-** *UAB personeline yol kenarı denetimlerinde trafik güvenliğinin sağlanması ile tehlikeli madde denetimlerinde bu maddelerin etkilerine dayanıklı kurumsal kimliğe uygun kişisel koruyucu donanım ve radyasyon tesbit cihazı temin edilmesi.*
- 15-** *Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan personele döner sermayeden pay verilmesi,*
- 16-** *Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yeri dışında çalışan personele ilave ücret verilmesi,*
- 17-** *Denizcilik Sörvey Mühendislerine Kariyer Uzmanlığı kadrosu verilmesi,*
- 18-** *UAB Ulaştırma Hizmetleri Düzenleme Genel Müdürlüğü (Demiryolu Dairesi Başkanlığı), Bölge Müdürlükleri ve Liman Başkanlarında görev yapan çalışanlara, Yüksek gerilim hattının bulunduğu yerlerde görev yapan çalışanlara yüksek gerilim tazminatı ödenmesi.*
- 19-** *2 yıl da bir Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavının yapılması,*

DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1- 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 5'inci maddesi aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

“EK MADDE 5- Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) Genel Müdürlüğünün bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin (b) ve (c) bentleri kapsamına giren personeline; Türk hava sahasını, Türkiye'deki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının %100'ü ile çarpımı sonucu bulunacak miktar, DHMİ performans primi olarak ödenir.

Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 sayılı cetvelinde yer alanlar ile maliyetlerinin tamamı Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) tarafından karşılanan DHMİ Genel Müdürlüğü personeline birinci fıkra kapsamında yapılan ödemelere ilaveten Türk hava sahasını, Türkiye'deki herhangi bir havalimanına iniş/kalkış yapmaksızın, transit kullanan sivil hava araçları sayısının memur aylık katsayısının %120'si ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar prim ödemesi yapılır.

Aylık olarak gerçekleştirilecek prim ödemelerinde bir önceki yılın aynı ayında gerçekleşen uçak trafiği sayısı esas alınır.

Performans primi hesaplamasında baz alınan uçuş sayılarında birbirini takip eden yıllarda artış olması durumunda uçuş sayısı artış miktarına tekabül eden performans primi tutarı farkı, artış yılını takip eden ocak ayı içerisinde tek seferlik olarak personele ayrıca ödenir.

DHİM Genel Müdürlüğüne ait kadro veya pozisyonlara atanmaksızın bu Genel Müdürlükte görevlendirilenler ile DHİM Genel Müdürlüğü personeline diğer kamu kurum ve kuruluşlarında (Cumhurbaşkanlığı, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, EUROCONTROL ve Ulaştırma Emniyeti İnceleme Merkezi Başkanlığında geçici olarak görevlendirilenler hariç) görevlendirilenlere, görevlendirme süresince bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Bu madde uyarınca yapılan ödemeler; personele fiilen hizmete katkı sağladığı sürece bulunduğu asli kadro veya pozisyonuna göre yapılır. görevden uzaklaştırılma, tutuklanma, gözaltına alınma gibi durumlara isabet eden günler için bu madde uyarınca ödeme yapılmaz.

Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında yapılan ödemeleri geçmemek üzere Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü personeline de bu madde kapsamında ödeme yapılır.

Bu madde kapsamında yapılan ödemeler, yürütülen görevin niteliği ile önem ve sorumluluk düzeyi, personelin ünvanı, hizmet yılı, birimi ile sivil havacılık faaliyetleri kapsamında denetime katılıp katılmadığı gibi kriterler dikkate alınmak suretiyle Cumhurbaşkanınca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde gelir ve damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir.

- 2- DHİM Genel Müdürlüğünde görev yapan çalışanlarımızın iş ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen ödenen Havacılık Tazminatı arasındaki farklılıkların azaltılması ve çalışma barışının yeniden tesis edilmesi için, 4035 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının 3. Maddesinde yer alan Geçici Madde-1'in (b) fıkrasına göre ilave havacılık tazminatı alan personele bu ödemeden ayrıca Kararnameye ekli Ek-5'de yer alan personele 19.615 gösterge rakamının, Ek-6'da yer alan personele 29.423 gösterge rakamının, Ek-7'de yer alan personele 39.231 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımının karşılığında ilave brüt ücret ödenir.
- 3- Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün personeline; "Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı" prensipleri çerçevesinde Havacılık Emeklilik Sigortası ve Tamamlayıcı sağlık sigortası yaptırılması.
- 4- DHİM tarafından her yıl EUROCONTROL'e bildirilen tahmini milli maliyetlerle gerçekleşen milli maliyetler arasında farklılık oluşması ve gerçekleşen maliyetlerin düşük çıkması halinde aradaki fark kadar bir ek ödeme her yıl Ekim ayı sonunda personele eşit olarak ödenmesi.

- 5- İş yoğunluğu fazla olan havaalanlarına ödenen mali mesuliyet zammı, iş riski zammı ve arazi tazminatlarının 3 kat artırımlı ödenmesi,
- 6- En az C sınıfı sürücü belgesi ve PAT sahasında araç kullanma belgesi bulunan ARFF personeline 2000TL İtfaiye (ARFF) Aracı Kullanma Tazminatı verilmesi.
- 7- ARFF Memurlarına, hiçbir sınava tabii tutulmadan, Kamu Denetçiliği Kurumunun kararı ve üniversitelerden alınan bilirkişi raporu dikkate alınarak, hak ettikleri Teknikerlik Unvanının sınavsız olarak verilmesi.
- 8- ARFF Biriminde mesai saatleri dışında Ekip Sorumlusu olarak görev yapan personele Ekip Şefliği Kadrosu verilmesi. *Araç kullanan ARFF memurlarına aylık (500) gösterge rakamının memur maaş katsayısı çarpımı ile belirlenecek tutarda ödenmesi.*
- 9- ARFF Memurlarının bölümleri, eğitimleri ve kurum içi hizmet içi kurslarına göre uygun olan pozisyonlarda Görevde Yükselme Sınavlarına dâhil edilmesi.
- 10- ARFF memurlarına fiili hizmet zammı (Yıpranma) verilmesi, aynı zamanda 112 Çalışanlarında olduğu gibi yemek yardımının nakden ödenmesi.
- 11- ARFF ve Apron Memurlarının temel ücretleri (280) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın 20 katı olarak ödenmesi. Tekniker (arff) havacılık tazminatının 2. gruptan verilmesi.
- 12- Danıştay 12. Daire Başkanlığı tarafından elektrik ve makine/motor personelinin Havacılık Tazminatıyla ilgili verilen 2019/5765 Esas nolu kararın uygulanması,
- 13- Radar ve Vor İstasyonlarında görev personele nakdi olarak Yemek Ücreti verilmesi.
- 14- Gece gündüz 24 saat kesintisiz görev yapan personele yemek ücreti gece ve gündüz için ayrı ayrı ödenmesi, yemek hizmeti verilemeyen yerlerde ise personele yemek ücreti yemek kartı vb. vasıtasıyla nakden ödenmesi.
- 15- Temel Ücret gruplarında 3. Grupta olan Şoför ve İş Makineleri Sürücülerinin 2. Gruba alınması,
- 16- Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün yayımlamış olduğu Sivil Havacılık Güvenliği Eğitim ve Sertifikasyon Talimatında (SHT-17.2) tanımım yapıldığı havalimanında görev yapan Koruma ve Güvenlik memurlarına Havacılık Güvenliği Personeli unvanının verilmesi.
- 17- Koruma ve Güvenlik görevlilerine 5188 sayılı yasaya tabi tutulan ve silahlı olarak görev yapanlara 25 yılda 5 yıl yıpranma payı olarak fiili hizmet zammı verilmesi.

- 18- DHMİ'de Teknik Hizmetler Sınıfında görev yapan personel için Başmühendislik ve Teknik Şef kadrosu ihdas edilmesi.
- 19- “Elektriksel Güç”, “İklimlendirme” ve “Veri İşleme” Sistemlerinde Görev Yapan Elektrik, Makine ve Programcı vb. Unvanlı Personelin ATSEP Sertifikası Alması;
- 20- Çalışırken okula devam edip Yükseköğrenim diploması alan *özellikle teknik* personele bir defaya mahsus olmak üzere unvan değişikliğinin yapılması, kadro verilemiyorsa *eğitim durumuna göre 657 s.lı kanunda olduğu gibi kadro karşılığı ücretlerin verilmesi.*
- 21- Havacılık Bilgi Yönetimi Uzmanı olarak görev yapan çalışanları 1.Temel Ücret grubuna alınması,
- 22- DHMİ Merkez ve Taşra teşkilatında mesai saatleri dışında Ekip Sorumlusu olarak görev yapan personele Ekip şefi kadrosu tahsis edilmesi
- 23- DHMİ Merkez ve Taşra teşkilatında Yüksek Gerilim altında görev yapan personele günlük 200 TL Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
- 24- DHMİ'de ARFF Personeli, Güvenlik Görevlileri, AIM Personeli, Hava Trafik Kontrolörü ve diğer Radyasyona açık alanlarda çalışanların Fiili Hizmet Zammından yararlandırılması.
- 25- Apron Memuru unvanının kaldırılarak yerine Hava Tarafı Operasyon Kontrolörü yada Uzmanı kadrosunun verilmesi,
- 26- Büyük veri yapay zeka milli teknolojiler ve siber güvenlik alanlarında görev ve sorumluluk üstlenen BT (Bilgi Teknolojileri) personelin Havacılık Tazminatında 1. gruba alınması
- 27- Makam onayı ile hizmet içi eğitimlere eğitici olarak katılan personele eğitimi ücreti ödenmesi.
- 28- DHMİ'de görev yapan İdari Çalışanlara Havacılık Hizmetleri Uzmanı kadrosunun ihdas edilmesi,
- 29- İşletme Hizmetleri ve İdari Çalışanlardan I ve II sayılı Cetvellere tabii kadro ve pozisyonlarda görev yapan çalışanlarının hizmet sınıflarının “ Havacılık Hizmetleri Sınıfı” olarak değiştirilmesi.
- 30- HTKM'de ve diğer havalimanlarında görev yapan Hava Trafik Kontrolörü personeline Kariyer Uzmanlığı unvanı verilmesi,
- 31- ARFF, Apron ve Köprü Operatörü olarak görev yapan çalışanların ek ödeme oranlarının artırılması,

- 32- Karayollarında görev yapan çalışanlara uygulanan Karla Mücadele Tazminatının, DHMİ'de görev yapan ve Karla Mücadele eden Şoför ve İş Makineleri Sürücülerine de verilmesi, maliyetinin EUROCONTROL'e yansıtılması,
- 33- 45 yaşını dolduran Şoför unvanlı personelin bitirdikleri okula uygun unvanlara atanması.
- 34- Doğu bölgesinde (4. Ve 5. Gruplarda yer alan Havalimanlarında) görev yapmanın cazip hale getirilmesi için, bu bölgede bulunan havalimanlarında görev yapan çalışanlara ek tazminat ödenmesi,
- 35- Hem pilotlara hem de Hava Trafik Kontrolörlerine doğrudan hizmet veren hava elektronik sistemlerinin temin, tesis, bakım, onarım ve idamesinden sorumlu olan kısa adı ATSEP (Hava Trafik Emniyeti Personeli) personellerine ATSEP kadrosu verilerek özlük haklarının iyileştirilmesi,
- 36- Arazi Tazminatı ödenmesine ilişkin farklı uygulamaların ortadan kaldırılması ve Arazi tazminatının **2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “ Teknik Hizmetler” bölümünün 6. Sırasında yer alan “3,00”, “2,00” ve “1,2” oranlarının eşit ve “7,5” olarak “60”, “40” ve “24” oranlarının ise eşit ve “150” olarak uygulanması.**
- 37- *Ek havacılık Tazminatının arttırılması yoluyla ödenen silah taşıma ücretlerinin yükseltilerek Özel güvenlik kimlik kartı sahibi Güvenlik şeflerinin de bu haktan faydalandırılması.*
- 38- *Zorunlu vı sınırlı süreli haller dışında fazla mesai uygulamasına son verilmesi.*
- 39- *Nöbetli çalışan personel için gece vardiyası zammı ödenmesi.(gece nöbete geldiği her gün için.)*
- 40- *Kamuda çalışan Koruma Güvenlik Görevlilerinin üniformalarında bulunan Özel Güvenlik ibaresinin “Koruma Güvenlik” olarak değiştirilmesi.*
- 41- *Koruma Güvenlik Görevlisi personelinin unvan değişikliği ile memur kadrosuna geçiş uygulamasının sayısının arttırılarak devam ettirilmesi.*
- 42- **AIM/Havalimanı ve hava trafik sayısında ki artışa rağmen yaş ortalaması yüksek çoğu emekliliği hak etmiş olan AIM kadrosuna düşük sayıda personel istihdamı sağlanmaktadır. Hazineye külfet yaratmaması göz önünde bulundurularak kpss yoluyla daha fazla sayıda ve sıklıkta stajyer Havacılık Bilgi Yönetimi Uzmanı alımı yapılması.**

- 43- Tüm havalimanı Başmüdürlüklerinde müstakil havacılık bilgi yönetimi müdürlükleri kurulması, bu doğrultuda şube müdürlüğü sınavının açılması. Her havalimanında AIM şefliklerinin kurulması.
- 44- Hava Seyrüsefer şefliğinin uygulandığı havalimanlarında ATC yerine AIM personellerinin görevlendirilmesi. B ve C tipi Havalimanlarında uygulanan HSS şefliği yerine Havacılık bilgi yönetimi ofis sorumlusu görevlendirilmesi için birim yönetmeliklerinde değişiklik yapılması.
- 45- ICAO dokümanlarında Havacılık Bilgi Yönetimi hizmetlerinin idari değil operasyonel ve teknik mahiyette olduğu göz önüne alınarak havacılık tazminatı ek ödeme oranlarının % 200 oranında artırılması.
- 46- Elektronik birimi personeli için belirlenmiş olan havacılık tazminatı oran ve usulünün Elektrik birimi personeli için de aynı şekilde uygulanması.
- 47- PAT (Pist apron taksi yolları) sahalarında araç kullanan teknik personele her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımıyla bulunacak tutarda aylık ilave ücret verilmesi.
- 48- DHMİ Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında oluşabilecek personel zafiyetini önlemek üzere her yıl için 120 adet elektrik teknisyeni/teknikeri istihdamının sağlanması.
- 49- **DHMİ Personeline kurum tarafından 3 adet yurt içi 3 adet yurt dışı uçak bileti sağlanması bunun dışında, firmalarla görüşülerek uçak biletlerinde % 50 indirim anlaşması yapılması.**
- 50- 2010 yılında yapılan kanuni düzenlemeyle kapsam dışı tutulan DHMİ ek ödeme oranlarının tüm unvan ve hizmet sınıfları için % 50 oranında artırılması.
- 51- 7545 sayılı Siber Güvenlik Kanunu kapsamında kritik altyapı ve kritik kamu hizmeti alanlarında Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Bilgi Teknolojileri Birimlerinde fiilen görev yapan kamu personelinin her birine; [6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına ödenen “ek ödeme” tutarı esas alınarak] saatlik 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında aylık 80 saate kadar “Siber Güvenlik Risk ve Sorumluluk Tazminatı” ödenmesi.
- 52- Memur, Bilgisayar İşletmeni ve Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni (VHKİ) unvanlı personelin, mezuniyet durumları ile yabancı dil yeterlilikleri dikkate alınarak, yaptıkları işin niteliğine uygun biçimde Uzman (B) oranlarından Havacılık Tazminatı alabilmelerinin sağlanması,
- 53- Memur, Bilgisayar İşletmeni, VHKİ ünvanlı personelin kurum içerisinde yapılacak yönetmelik değişikliği ile diğer kamu kurumlarında olduğu gibi şube müdürü sınavlarına girebilmesinin sağlanması,
- 54- 2026 yılından itibaren istihdam edilecek Stajyer Hava Trafik Kontrolörleri için yaş şartının, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun Ek 40. maddesi uyarınca, giriş sınavının yapıldığı yılın Ocak ayının birinci günü itibarıyla 35 yaşını doldurmamış olmak şeklinde belirlenmesi ve bu uygulama ile yasal uyumun sağlanması,
- 55- Kurum içinden AIM ve ATC pozisyonlarına yapılacak atamalarda, DHMİ tarafından belirlenecek yabancı dil yeterliliği şartı aranması; ayrıca,

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği hükümlerine ek olarak, mesleğe özel yarışma sınavı kapsamında uygulanacak DLR sınavı ile personel seçiminin gerçekleştirilmesi,

56- DHMİ ve SHGM Personelinin ünvanlarının Havacılık Hizmetleri Sınıfında değerlendirilmesi,

57- Ulaştırma hizmet kolunda çalışan personelin Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'na bağlı ilgili ve ilişkili kuruluş hizmetlerinden (Posta ,Demiryolu,Karayolu ve Havayolu) hizmetlerinden yüzde 50 indirimli şekilde yararlanması,

TCDD VE TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- 1- TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş. Merkez ve Taşra teşkilatında Yüksek Gerilim altında görev yapan personele günlük 200 TL Yüksek Gerilim Tazminatı verilmesi.
- 2- **Kuruluşumuzda fiili olarak 27500 voltluk katener altında çalışan personele her gün için (300) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda katener tazminatı ödenmesi. Ayrıca katener tazminatı ödenmesinde uygulanan katener altında aylık en az 16 gün çalışma şartının kaldırılması.**
- 3- 5510 Sayılı kanunda yapılan değişiklikle 01.10.2008 yılında kaldırılan Fiili Hizmet Zammının **7/24 gece gündüz çalışan tüm faal personel için** tekrar uygulamaya sokulması,
- 4- Gece görev yapan tüm personele, her Gece nöbeti için saat başı fazla mesai ücretinin 20 katı olarak Gece Çalışma Tazminatı verilmesi.
- 5- TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş.'de görev yapan periyodik sağlık ve psiko teknik yönetmeliğine tabii kişisel emniyet belgesine haiz emniyet kritik personele sözleşme brüt ücretinin %20'si oranında emniyet kritik personel tazminatı ödenmesi,
- 6- 45 yaşını dolduran Koruma Güvenlik Görevlilerinin istekleri halinde, sayı sınırlaması olmaksızın memuriyete geçirilmesi.
- 7- Aynı işi yapan İşçi Makinist - Memur Makinist ve Tren Teşkil İşçisi-Tren Teşkil Memuru arasındaki ücret farkının giderilmesi.
- 8- *Aynı gün içinde iki yemek hakkı bulunan tren üstü personele 2. Kumanyanın farklı yemek olarak verilmesi.*
- 9- Gece gündüz 24 saat kesintisiz görev yapan personele yemek ücreti gece ve gündüz için ayrı ayrı ödenmesi, yemek hizmeti verilemeyen yerlerde ise personele yemek ücreti yemek kartı vb. vasıtasıyla nakden ödenmesi.

- 10- Demiryolu Bakım Müdürü, EST Şef Yardımcısı, Hat Bakım Onarım Memuru ile Yol, Vagon Teknisyeni ve Geçit Kontrol Memuru unvanında görev yapan personelin de Arazi Tazminatı kapsamına alınarak faydalandırılması ve arazi tazminatı ödemelerinin her unvandaki personel için farklı ücret yerine tek ücret tespit edilmesi.
- 11- Hat Bakım Onarım Memuru, Bakım Müdürü, Bakım Servis Müdürü ve Bakım Servis Müdür Yardımcısı olarak görev yapan personele ilave ücret ödenmesi,
- 12- Ek ödeme oranlarında günümüz şartları dikkate alınarak en az 20 puan artırılması,
- 13- Öğretmen Kariyer Basamaklarında ilerleme ile ilgili Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerine Ocak 2023'den itibaren uygulanan tazminat ödemelerinin TCDD Genel Müdürlüğü ve TCDD Taşımacılık Genel Müdürlüğü Öğretmenlerine de (Katener tazminatı ödemesi gibi) aynı şekilde uygulanması,
- 14- Demiryolu Bakım Personeline Harcırah karşılığı ödeme yapılan km/saat tazminat ödemelerinde gerek saat gerekse km bazında en fazla 1 harcırah tutarında ödeme yapılır ibaresinin iptal edilerek üst sınırın kaldırılması. Bunun yerine km. üzerinden ödeme yapılan personele gittiği km. başına, saat üzerinden ödeme yapılan çalıştığı her bir saat üzerinden ödeme yapılması.
- 15- Yaptığı görev gereği yıpranma ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalan personele (Tren Üzerinde, Gar ve İstasyonlarda, trenlerin hazırlanmasında görev yapanlar ile Yol Bakım Onarım hizmetlerini yapanlar) Fiili Hizmet Zammı verilmesi.
- 16- Tren Şeflerinin, diğer Şef unvanlı çalışanlar ile aralarındaki ücret farkının giderilmesi,
- 17- Kurumda özellikle faal personel eksikliklerinin tamamlanarak, yıl boyunca fazla mesai yapmak durumunda kalan personelin fazla çalışmasının önlenmesi,
- 18- Makinistlik görevinin yanında Tren Şefliği görevini de yapan personele "Teknik Şef Makinist" unvanı verilmesi.
- 19- Marmaray Tüp Tünelinde filen çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her gün için ödenen tutarının artırılması ve bu ücretin konvansiyonel hatta bulunan tünellerde de görev yapan tüm çalışanlar ile egzoz gazı, basınç, aşırı ses ve titreşime maruz kalan personele de verilmesi.
- 20- Görevi başında iş kazasına maruz kalarak vefat eden personelin "Görev Şehidi" sayılarak, eş ve çocuklarına **veya 1. Derece yakınlarına** işe alınmalarında öncelik tanınması.

- 21- Makinistlik görevinin yanında Tren Şefi görevini de yürüten personele %67 oranında ek ödeme verilmesi.
- 22- Yüksek Hızlı Trenlerinde görev yapan makinistlere ilave ücret verilmesi.
- 23- Trafik Kontrolörü / Başkontrolörü olarak görev yapan personele Trafik Yönetim Tazminatı verilmesi. (**Saat başına harcırahın 1/5 oranında nöbet tazminatı ücretinin ödenmesi ve lojman taleplerinde öncelik verilmesi.**)
- 24- Makinist olarak görev yapan çalışanların ek ödemelerinin artırılması. 2008 yılında 5510 sayılı kanunla kaldırılan yıpranma hakkının yeniden ihdas edilmesi.
- 25- Vagon Teknisyeni, Vagon Servis Şefi, Revizör ve Revizör Şefi olarak görev yapan personele “Tren Hazırlama Teknik Kontrolörü” unvanı verilmesi.
- 26- İki farklı statüde çalışan personele aynı işin yaptırılmaması, İşçi Makinist, Tren Teşkil İşçisi uygulamasına son verilmesi ve işçi personelin tümünün memur statüsünde çalıştırılması ve yeknesaklığın sağlanması,
- 27- Araziye çıkan Yol Bakım personeli (Yol Bekçisi, Hat Bakım Memuru, Yol Sürveyanı ve Kısım Şefi vb.) işe verilmesi.
- 28- Trafik Kontrolörlerinin temel ücretlerinin artırılması,
- 29- Hareket Memurlarına Trafik İşletmenliği unvanı verilerek özlük haklarının iyileştirilmesi,
- 30- Yol Bakım Müdürü olarak görev yapan personele turne tazminatı verilmesi,
- 31- Lojistik Müdürlüklerinde çalışan personelin faal personel statüsüne alınması,
- 32- Cevher yükleme ve boşaltma yapılan işyerlerinin çalışma zorlukları göz önüne alınarak iş zorluğuna karşı çalışmayı teşvik eden bir tazminatı verilmesi.
- 33- **Görevde Yükselme Sınavının periyodik olarak yapılması. Mülakat uygulamalarının kaldırılması. Görevde yükselme sınavında dağıtıcı, kondöktör, ve makinist ünvanlı personellerin geçebilecekleri ünvanlarının güncellenmesi**
- 34- **Sözleşme temel ücretinin % 15 ini geçen mesai ücretleri ödenememektedir. Bu nedenle mesai tutarları temel ücretin % 15 ‘ini geçtiği durumlarda personele her 8 saatinin 1 gün hesap edilerek izinli sayılmaları.**
- 35- **Katener tazminatı ücretinin yükseltilmesi. (örn Enerji iş kolunda TEİAŞ ta olduğu gibi) katener hattı bulunan işyerlerine geçici görevlendirmelerde asgari 16 gün çalışma şartının kaldırılması.**
- 36- **Sözleşme ücretlerinin aylık çalışma saatine bölünerek saat ücretinin tesbit edilmesi. Tesbit edilen bu ücretin Cumartesi Pazar x2 resmi tatil**

ve bayram günlerinde x 4 olarak uygulanması

- 37- Klm. Tazminatlarının tesbitinde en yüksek devlet memuru harcırah gündeliğinin 2/7 si olarak ödenmesi.
- 38- Yht trenlerinin yüksek hızla seyretmeleri sebebiyle YHT Makinistlerine ödenen ilave ücretin “ Hız tazminatı “ olarak % 500 oranında artırılması.
- 39- 6461 sayılı Kanunun 9. Maddesi 1. Fıkrasında “Demiryolunun karayolu köy yolu vb. yol ile gerçekleşen kesişmelerinde demiryolu ana yol sayılır ve demiryolu araçlarının geçiş üstünlüğü vardır. Ancak kaza ve olaylarda makinist suçlu gibi değerlendirilmektedir. T.C. Adalet Bakanlığının 01.01.2006 tarihinde yayınlanan 36 no.lu genelgesinin yeniden değerlendirilip kapsamının genişletilmesi. Bu sayede trende bulunan gerek yolcuların gerek personelin uzun süre savcı tarafından bekletilmelerinin önlenerek mağduriyetlerin giderilmesi.
- 40- Emekli personellere ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine de faal çalışan personel gibi yılda 2 (iki) defa permi hakkı tanınması.
- 41- Emekli memur maaşlarının iyileştirilerek emekliliği gelen personelin emekli olmasının önündeki engellerin kaldırılması. Bu sayede genç nüfusta istihdam bekleyen gençlerin önünün açılarak istihdam artışının sağlanması.
- 42- Tren üzerinde görev yapan personele aynı olarak verilen yemek hakkının nakit olarak verilmesi ya da ticket şeklinde ödeme yapılması
- 43- Gece çalışması ödemelerinde ayda 12 gün olarak uygulanan sınırlamanın kaldırılarak çalışılan gün sayısı kadar ve % 100 zamlı olarak ödenmesi.
- 44- Tcdd ve Tcdd Taşımacılık A.Ş personelinin tamamını kapsayacak şekilde hiyerarşi dikkate alınarak tüm personelin Temel Ücretlerinin ve ek ödemelerin yeniden tesbit edilmesi
- 45- Lojistik Şefi ünvanında çalışan personel için görev tahsisli lojman verilmesi
- 46- Periyodik sağlık ve psikoteknik kontrole tabi emniyet kritik personelin sağlık nedeniyle oluşan unvan kayıplarında maddi, manevi kayıpları en az olacak şekilde unvan değişiklikleri nin yapılması.
- 47- Yılda iki defa uygulanan permi hakkının 6 olarak düzenlenmesi, personelin bilet ücretlerinde uygulanan %20 oranının % 50 ye çıkarılması, YHT lerde personel için daha uygun bir abonman tarifesinin tesbit edilmesi (YHT ile günlük olarak işe gelip giden personel için).
- 48- TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş. personeline döner sermaye işletmesi kurularak taşımacılık gelirlerinden pay verilmesi.
- 49- -Demiryolu kanunu çıkarılarak net kavramlarla demiryollarında gezinmenin suç olduğu, burada oluşan kazalarda taksirle adam öldürmek, yaralamak gibi suçlarla karşı karşıya kalınmamalı,
- 50- -Demiryollarında yapılacak hırsızlıklarda açıktan hırsızlık değil direk sabotaj vb.olarak değerlendirecek yasal düzenleme yapılması, (Özellikle kablo makas motoru ray ve bağlantı malzemeleri hırsızlıklarında).
- 51- Yaptığı görev nedeniyle yasal sorunlarla karşılaşan personele avukat , mahkeme masrafları , tazminat vb.. konularda karşılaşılabilecek maddi sorunları ortadan kaldırmak için Mesleki sorumluluk sigortası

uygulamasının hayata geçirilmesi.

52- Tüm faal personele tamamlayıcı sağlık sigortası yapılmalı

53- Bakım Müdürü ve Hat bakım memurlarına arazi tazminatı ödenmesinin önü açılarak sürveyan ve teknik şefler arasındaki makas daraltılmalı, Hat Bakım Onarım Memurları teknik sınıfa alınmalı. Arazi tazminatındaki 20 günlük sınır revize edilmeli

54- Eş durumundan nakillerde yıl şartının dikkate alınmaması.

TÜRASAS GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- 1- TÜRASAS'ta Görevde Yükselme ve Unvan değişikliği sınavının bir an önce yapılması,
- 2- TÜRASAS Merkez ve Taşra teşkilatında görev yapan personele günlük 300 TL Katener Tazminatı verilmesi.
- 3- TÜRASAS taşra teşkilatındaki fabrikalarda çalışan memur ve sözleşmeli personele verilen Atölye Tazminatının günümüz şartlarına göre artırılması, Memur ve Sözleşmeli personele de çalıştıkları birim ve fabrika özelinde sorumluluk ve atölye tazminatlarının verilmesi.
- 4- TÜRASAS Genel Müdürlüğünde Mühendis, Teknik Ressam, Tekniker, Teknisyen, Hemşire, Tren Teşkil Memuru, Memur ve İtfaiyeci unvanında görev yapan personelin temel ücretleri ve ek tazminat oranlarının artırılması,
- 5- TÜRASAS'ta arazide görev yapan çalışanlarına Arazi tazminatı verilmesi,
- 6- TÜRASAS'ta Teknik Hizmetler Sınıfında bulunan Şube Müdürlerinin Genel İdari Hizmetler Sınıfında alınması, bu unvanda çalışan personele Başmühendis kadrosu verilmesi,
- 7- Raylı Sistemler bölümü mezunu olan ve memur olarak çalışan teknik personelin Teknik İdari Kadroya geçirilmesi.
- 8- **Sözleşme ücretlerinin aylık çalışma saatine bölünerek saat ücretinin tesbit edilmesi. Tesbit edilen bu ücretin Cumartesi Pazar x2 resmi tatil ve bayram günlerinde x 4 olarak uygulanması**
- 9- Türasaş'da görev yapan periyodik sağlık ve psiko teknik yönetmeliğine tabii kişisel emniyet belgesine haiz emniyet kritik personele sözleşme brüt ücretinin %20'si oranında emniyet kritik personel tazminatı ödenmesi,
- 10- Büyükşehir belediyelerinde belediyelerle ortak işletilen banliyö hatlarında; Belediye, TCDD ve TCDD Taşımacılık personelinin yararlandığı haklardan Türasaş personelinde aynı şekilde faydalandırılması.



**TÜRK TARIM ORMAN-SEN
TARIM VE ORMANCILIK
HİZMET KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK TARIM ORMAN-SEN 2026-2027 YILLARI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A- Sosyal, Mali ve Özlük Haklarla İlgili Genel Talepler

1. Dereceye yükselmiş tüm memurların 3600 ek göstergeden faydalandırılmalıdır
2. Tüm kamu çalışanlarına yönelik Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki kez **“Refah Payı”** uygulaması yapılmalıdır,
3. Enflasyon farkı uygulamasının enflasyon farkının olduğu aydan itibaren aylık olarak ödenmelidir,
4. Vergi diliminin yüzde 15'e sabitlenmelidir,
5. Kamu çalışanlarına **“Yemek Ücreti Bedeli”** ödenmesi. *(Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 200 gösterge rakamı oranında ödenerek vergiden muaf tutulmalıdır.)*
6. Kamu çalışanlarına **“Toplu Taşıma Bedeli”** ödenmesi. *(Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 100 gösterge rakamı oranında ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)*
7. Kamu çalışanlarına **“Kira Bedeli”** ödenmesi. *(Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 15000 gösterge rakamı oranında ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)*
8. Büyükşehirlerde ki kamu çalışanlarına **“Büyükşehir Tazminatı”** ödenmesi. *(Personele iş günü sayısına göre günlük en düşük 10000 gösterge rakamı oranında ödenerek vergiden muaf tutulmalı.)*
9. **Aile Yardımı** katsayıları arttırılmalı. Eş yardımı için 5000 gösterge rakamı, çocuk yardımı için 72 aydan küçüklerde 2000 gösterge rakamı, 72 aydan büyükler için 1000 gösterge rakamı olacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
10. Yıllık izinlerin iş günü olarak kullanılmasının sağlanmalıdır. Yani 657 sayılı Kanunun 99. Maddesine göre tatil olarak kabul edilen cumartesi ve pazar günlerinin yıllık izin süresine dahil edilmemelidir.
11. Şehit yakını, Gazi ve terör mağduru kamu çalışanlarının maaşlarına mevzuatın öngördüğü pozitif ayırım çerçevesinde yüzde 10'luk ilave ödeme yapılmalıdır.
12. Kamu çalışanlarına verilen İlave Ödeme ve diğer tüm ek ödemeler emekliliğe esas maaş hesabına eklenmelidir.
13. Doğum sonra sağlanan ücretli izin süresi 1 (bir) yıla çıkarılmalıdır.
14. Tüm memurlara her bir dini bayram için bir net asgari ücret tutarı olmak üzere **“Bayram İkramiyesi”** ödenmelidir.

15. Kamu görevlilerinin “TOKİ, Emlak Konut” gibi devlet kurumları vasıtasıyla yapılan sosyal konut projelerinin kontenjanlarına en az yüzde 20 oranında dahil edilmelidir.
16. Ek göstergeler arasındaki adaletsizliğin ortadan kaldırılması adına tazminat yansıtma oranları yeniden düzenlenmelidir.
17. 2016 yılından sonra göreve başlayan memurlarla bu tarih öncesinde çeşitli nedenlerle ilave derece uygulamasından faydalanmayanlara da ilave bir derece verilmelidir.
18. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında, GİH sınıfında çalışanların **özel hizmet tazminatları ve ek gösterge rakamları emsal kadrolara göre** yeniden düzenlenmelidir,
19. Görevi esnasında kaza veya şiddet sonucu vefat eden personellerin “görev şehidi” kapsamına alınması gerekmektedir.

B- Hizmet Kolumuza Bağlı Kurumların Ortak Talepleri

1. Hizmet kolumuzda görev yapan Kamu Mühendisleri, Veteriner Hekimler vb. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin zam ve tazminatları, dengi meslek gruplarına göre **2002 yılı yan ödeme kararnamesi skalası dikkate alınarak** yeniden düzenlenmelidir.
2. Tarım ve Orman Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarında asaleten görev yapan İl Müdür Yardımcısı, Bölge Müdür Yardımcısı, Enstitü Müdürü, Laboratuvar Müdürü, İlçe Müdürü, Şube Müdürü, İşletme Müdürü, İşletme Müdür Yardımcısı gibi görevleri asil olarak yürütenlerin genel idari hizmetler sınıfında sayılmaları nedeni ile kendi meslektaşlarına göre yaşadıkları mağduriyetlerin giderilmesi için **ek gösterge** ve tazminat oranları yeniden düzenlenmelidir.
3. Hizmet kolumuzda görev yapan Kimyager, Biyolog, Ekonomist, Sosyolog, İstatikçi, Mütercim-Tercüman vb. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin; ek gösterge ve tazminat oranları Teknik Hizmetler Sınıfındaki dengi okul mezunlarının seviyesine yükseltilmelidir.
4. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan fakülte ve yüksel okul mezunu olan Şube Müdürlerine, emsal okul mezunları gibi **özel hizmet tazminat puanları arttırılmalıdır.**
5. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan; GİH sınıfında Sayman, Uzman, Mutemet, Şef, Orman Muhafaza Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama Memuru, Ambar Memuru, Memur, Şoför ve Yardımcı Hizmetler sınıfında bulunan memurların **özel hizmet tazminat oranları** diğer kurumlardaki emsal kadrolar dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

6. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan personel için, hizmet sınıfı ve unvan ayrımı yapmadan, mevzuata uygun bir şekilde araziye çıkarak görev yapan tüm personele çıktığı gün kadar aylık olarak **ek özel hizmet tazminatı** ödenmesinin sağlanması,
7. Tarım ve Orman Bakanlığı, Merkez ve Taşra Kuruluşlarında Bitki Sağlığı, Zirai ilaç, Zoonoz Hastalıklar, Orman Yangınları ile Mücadele, Radyoaktif, Laboratuvar şartlarında hastalandırıcı ortamlarda vb. çalışma şartlarında görev yapanların **yılda en az 2 ay “Fiili Hizmet”** kapsamına alınmalıdır.
8. Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli **“Ön Lisans mezunu”** personele **Lisans Tamamlama** hakkı verilmelidir,
9. Tarım ve Orman Bakanlığımızda çalışan engelli personelin Kanunlardan kaynaklanan pozitif ayrımcılık haklarını kullanmalarının önündeki engellerin kaldırılmalıdır.
10. Bakanlığımız personelinin görev sırasında şiddete maruz kalmalarının önüne geçmek için caydırıcı önlemlerin alınması adına, **“Kamuda Şiddet”** yasası; hizmet kolumuz personellerini de kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
11. Bakanlığımız Merkez, Taşra ve tüm Bağlı Kuruluşlar başta olmak üzere, tüm kurum personellerine Ramazan Ay’ı öncesinde **gıda güvenliği ve üretime katkıları nedeni ile** bakanlıkla ilişkili gıda satış merkezlerinde (Tarım Kredi Kooperatifi, Çaykur, Fiskobirlik, AOÇ, TMO ve Et Süt Kurumu Marketleri vb.) geçerli olmak üzere **“Alışveriş Çeki”** verilmelidir. Ayrıca yıl içerisinde hizmet kolumuz kamu çalışanlarının bahse konu satış merkezlerinde yapacakları alışverişlerde kimlik ibrazı kaydı ile %15 iskontolu alışveriş imkânının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
12. Bakanlık Merkez Teşkilatlarında ve bağlı taşra müstakil kurumlarda yer alan Koordinatörlükler yeniden Şube Müdürlüklerine ve Müdür Yardımcılıklarına dönüştürülmelidir.
13. Halihazırda **Büyük Proje Tazminatı** altında bakanlık düzeyinde yapılan uygulama, kamu çalışanlarımız arasında bazı haksız ve keyfi uygulamaları da beraberinde getirmektedir. Bu konuda bir an önce bir çalışma yapılarak, proje bazlı çalışmalara katkı sunan tüm bakanlık çalışanlarını kapsayacak şekilde bir ödeme planı düzenlenmelidir.
14. 4/B’ye göre sözleşmeli çalışan ve henüz kadro intibakı yapılmamış veya yapıldığı halde 3+1 çalışma süresini doldurmamış bakanlık personellerinin eş durumu mazeret tayinleri başta olmak üzere, mazerete dayalı yer değişikliği taleplerinin değerlendirmesindeki süre sınırı kaldırılmalıdır.
15. 4 yıllık fakülte mezunu olan Ev Ekonomistleri, İstatistikçi, Matematikçi, Kimyager vb. emsal unvanlarda görev yapan kamu görevlilerinin ek gösterge ve tazminat oranları emsal ünvanlı ve eşdeğer eğitilmiş diğer kamu görevlilerine eşitlenerek yeniden düzenlenmelidir.

16. Kamu görevlilerine, bölgelere bağlı olarak ödenen ek bölge tazminatı, günümüz ekonomik şartları göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmelidir.
17. Mühendis, mimar vb görev tanımını, sorumluluklarını ve mesleki statülerini yasal güvence altına alacak bir **“Mühendislik Meslek Kanunu”** çıkarılmalıdır.
18. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesindeki kamu çalışanlarına, yapılan görevin mahiyetine göre **“risk ve teknik sorumluluk tazminatı”** verilmelidir.
19. Hizmet kolumuza bağlı tüm kamu çalışanlarımızın yine hizmet kolumuza bağlı olarak faaliyet gösteren sosyal tesis, kamp, milli park, tabiat parkı gibi sosyal alanları kullanmalarında eşit faydalanması, girişlerin ücretsiz olarak düzenlenmesi için gerekli düzenlemenin yapılması talebimizdir.
20. Tek sağlık sistemi çerçevesinde uzmanlık sınavı ve buna bağlı ekonomik ve sosyal iyileştirmeler konusunda geniş kapsamlı idari ve hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

C- Tarım ve Orman Bakanlığı Çalışanları ile İlgili Talepler

1. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarının unvanlar bazında **görev tanımları ve mesleki sorumlulukları ilgili mevzuatlar ve eğitim kurumları içeriği dikkate alınarak yeniden belirlenmelidir.**
2. Tarım ve Orman Bakanlığı Taşra Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre düzenlenen hizmet alanları (iller arası) yer değiştirme iş ve işlemleri, il içi yer değiştirme işlemlerindeki keyfiliği ortadan kaldıracak şekilde hizmet puanına esas il içi hizmet alanlarında da uygulanmalıdır.
3. Tarım ve Orman Bakanlığı eski Taşra Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde var olan isteğe bağlı olarak, yirmi üç yıl hizmeti bulunan personele, boşanan personele ve alt hizmet alanlarına gitmek isteyen personele tanınan yer değiştirme hakkının yeni Taşra Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine de dahil edilmesi gerekmektedir.
4. Bakanlığımız İl ve İlçe taşra teşkilatlarında görev alan yüksek lisans, doktora ve doçent unvanlı meslektaşlarımızın unvanları doğrultusunda yine bakanlığımıza bağlı Enstitü Müdürlüklerine geçişlerine yönelik kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması ve bu düzenlemelerin Tarım ve Orman Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğine eklenmesi gerekmektedir.
5. Tarım ve Orman Bakanlığı Döner Sermaye Uygulama Yönetmeliği ile ilgili olarak döner sermayesi olan kurumlara yoğun tayin nakil taleplerinin de önüne geçebilmek amaçlı olarak; Döner Sermaye İşletmesi olmayan birimlerde çalışanlarında **“Üretimi Teşvik Priminden”** istifade edebilmesi için Döner Sermaye Kar miktarı Personele dağıtılan miktarı aşması durumunda, bahse konu artık kar miktarının bir havuza alınarak tüm ilgili personele dağıtımı sağlanmalıdır.

6. Tarım ve Orman Bakanlığında çalışan personele ödenen Üretimi Teşvik Priminin tamamının 375 sayılı KHK ek 9.maddesine göre ödenen Ek Ödeme ile mahsuplaşmasına son verilmelidir.
7. Tarım ve Orman Bakanlığı Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan; Tekniker ve Teknisyenlerin **özel hizmet tazminatları ve ek özel hizmet tazminatları** günün şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir.
8. Sağlık Hizmetler Sınıfında yer alan Veteriner Hekim, Veteriner Sağlık Teknikeri, Veteriner Sağlık Teknisyeni, Kimyager, Biyolog, Laborantlara da **ek özel hizmet tazminatı** verilmesi için hukuki düzenleme yapılmalıdır.
9. 4/B sözleşmeli kadroda çalışan tüm personele; diğer unvanlarda çalışanlara verilen tüm ekonomik, sosyal ve özlük haklarının (**Arazi Tazminatı – Seyyar Görev Tazminatı v.b.**) haklarından faydalandırılmalarının önündeki hukuki ve idari engeller kaldırılmalıdır.
10. Tarım ve Orman Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli olup da, arazi görevine çıkan personele ödenen **Ek Özel Hizmet Tazminatının**, görev mahallerinin **açık alan – kapalı alan** tartışmasına yer vermeyecek şekilde yeniden düzenlenerek tüm görev alanlarının ek özel hizmet tazminatı kapsamında değerlendirilmesi için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
11. Tarım ve Orman Bakanlığı personellerine ödenen Kontrol Hizmetleri İlave Ücreti ödemesinin, Ek Özel Hizmet tazminatının verildiği günlerde de ödenmesi mevzuat gereği olup, bu konuda uygulama bütünlüğü sağlanmalıdır.
12. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarına ödenen **Giyim Yardımı** günümüz şartlarına göre yeniden güncellenmelidir. Bununla beraber, Merkez ve Taşra teşkilatları ayrımı yapılmaksızın özellikle Orman Yangınları ile mücadele, Bitki ve Hayvan Sağlığı, Karantina hizmetleri, Av Koruma ve Kontrol, Biyoçeşitlilik ile vb. denetim ve kontrol görevi yapan tüm personele yıllık **nakdi** olarak **Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı** ödenmelidir.
13. Tarım ve Orman Bakanlığı çalışanlarından Yüksek Lisans ve Doktora eğitimini tamamlayan personelin Özel Hizmet Puanlarının artırılarak Yüksek Lisans mezunlarına **“Tarım ve Ormancılık Meslek Uzman Yardımcısı”**; Doktor unvanlı personele **“Tarım ve Ormancılık Meslek Uzmanı”** unvanının verilmelidir.
14. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde denetim ve kontrol görevi yapan merkez ve taşra teşkilatlarındaki tüm personele ödenen **“Kontrol Hizmetleri İlave Ödemesi”** uygulamasının yaşanan uygulama problemleri nedeni ile tekrar gözden geçirerek, yapılan ödemeyi; **“Üretim, Denetim ve Kontrol Hizmetleri İlave Ödemesi”** şeklinde yeni bir mevzuata dönüştürerek, gün içerisinde saat kısıtlaması yada idareci inisiyatifine son verecek yeni bir düzenleme yapılması ve **400 gösterge rakamının** memur aylık katsayı çarpımı sonucu bulunan tutarda ödenmesi sağlanmalıdır.

15. Bakanlığımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında, GİH sınıfında çalışanların **özel hizmet tazminatları** ve **ek gösterge rakamları** yeniden düzenlenmelidir,
16. Sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personele ödenen **Veteriner Biyolojik Ürün Uygulama Ücretlerin** günümüz şartlarına göre güncellenmesi ve Bakanlığa sağlanan genel bütçeden ödenmesi sağlanmalıdır.
17. Her yıl Hacca giden vatandaşlarımızın ihtiyaçlarını karşılamak üzere Diyanet İşleri Başkanlığıınca görevlendirilen imam, sağlık görevlisi, aşçı, din görevlisi gibi personelle birlikte Gıda Kontrol Görevlisi ve Veteriner Hekim görevlendirilmesinin sağlanmalıdır.
18. Tarım ve Orman Bakanlığı'nda vekâleten yürütülen Şube Müdürlüğü görevlerine asaleten atama yapılabilmesi için Şube Müdürlüklerine yönelik Görevde Yükselme Sınavının yapılması beklentisi karşılanmalıdır.
19. Tarım ve Orman Bakanlığı kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm personellere yönelik Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının düzenli olarak iki yıl aralıklarla yapılması sağlanmalıdır.
20. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesindeki personel normlarının belirlenerek, işlerin aksamadan yürütülmesi için gerekli teknik ve sağlık personelleri başta olmak üzere, şoför ve memur dâhil yeterli sayıda personel alımının yapılması gerekmektedir.
21. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde Merkez ve Taşra, bağlı kurum ve kuruluşlarda zehirli, gazlı, radyasyonlu ortamlarda ve zirai mücadelede çalışan personellere **Koruyucu Gıda Yardımı** yapılarak, söz konusu aynı/ nakdi ödemenin merkezi bütçeden karşılanması talebi karşılanmalıdır.
22. Tarım ve Orman Bakanlığı Taşra Teşkilatlarından, iş yoğunluğu yüksek Tarım ve Orman İlçe Müdürlüklerine İlçe Müdür Yardımcılığı kadrosu tahsis edilmelidir.
23. Veteriner Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliğinin Geçici Madde 1 de belirtilen tarihin kaldırılması, Tıpta Uzmanlık Eğitiminde olduğu gibi doktora eğitimini Yönetmelikte belirtilen ilgili dallarda tamamlayan veteriner hekimlerin uzman olarak sayılması sağlanmalıdır. Ayrıca Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararının 1 Sayılı Cetvelde Veteriner Hekimler ile alakalı Sağlık Hizmetleri kısmı 5. Maddesinin “6343 sayılı Kanunun 7 nci maddesi uyarınca çıkarılan yönetmelik esaslarına göre uzmanlık sınavlarında başarı göstererek uzmanlık belgesine sahip olan Uzman Veteriner Hekim.” ifadesinden hemen sonra “ve ya aynı dallarda doktora eğitimini tamamlayan.” ifadesinin eklenmesi için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.

D- Orman Genel Müdürlüğü Çalışanları ile İlgili Talepler

1. Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarının almış oldukları “**fazla çalışma ücreti**” (**yangın tazminatı**) nın, 9 aydan 12 aya çıkarılması, tazminat bedelinin günün rayiç bedellerine göre yeniden merkezi yönetim bütçe

kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin **10 katı** tutarında fazla çalışma ücreti hesaplanması ve Orman Genel Müdürlüğü **Merkez Personelini** de kapsayacak şekilde verilmesi sağlanmalıdır.,

2. Açık arazide üretim, Orman Koruma ve Yangınla Mücadelede çalışanlar **fiili hizmet** kapsamına alınmalıdır.
3. “Devlet Personel Başkanlığı’nın 27/04/2016 tarihli ve 2558 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu’nca 06/06/2016 tarihinde kararlaştırılmıştır.” Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak sınavlar hakkında genel yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik hükümleri gereği memur alımları (mühendis, memur vb.) için getirilen **UYGULAMALI SINAV** sistemi kaldırılmalı ve kamuda torpil ve yandaş alımlarının önüne geçilmelidir.
4. Orman Muhafaza Memuru Çalışma Yönetmeliğinin günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenerek haftalık çalışma süresi (40 saat), hafta sonu izinleri ve diğer kanuni izinlerin kullanılmasının sağlanmalıdır.
5. Fazla Çalışma Ücretlerinin günümüz şartlarına göre artırılarak yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
6. Orman Muhafaza Memurlarının görevlerini yerine getirirken yetki kargaşası yaşanmaması için genel kolluk kuvveti kapsamına alınarak **emniyet hizmetleri sınıfına dahil edilmesi** için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmalıdır. Orman Muhafaza memurlarına Orman alanlarının zimmetlenmesinden yaşanan sıkıntıların ortadan kalkması için Kolluk Kuvvetleri veya teknik hizmetler sınıfına alınması şarttır.
7. Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarına Merkez ve Taşra teşkilatları ayrımı yapılmaksızın özellikle Orman Yangınları ile mücadele, üretim hizmetleri vb. denetim ve kontrol görevi yapan tüm personele yıllık **nakdi** olarak **Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı** yapılmalıdır.
8. 6831 Sayılı Orman Kanununun 30. maddesi, Orman Ürünlerinin Satış Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ve Orman Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği gereği oduna dayalı orman ürünlerinin tüm satışlarında ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında yapılan tüm ihalelerde (İdari-Mali) doğal üye olması, ihalelerden sonraki tüm ödeme işlemlerinde mali sorumluluğu olması, Vergi Usul Kanunu gereği işletmede tutulması gereken tüm mali defterlerin ve verilmesi gereken tüm beyannamelerden sorumlu olması nedeniyle İşletme Müdürlüklerine tahsis edilen 2. Müdür Yardımcılığı kadrosunun idari (sayman) olması, işletmelerde yapılacak iş ve işlemlerin daha sağlıklı yürütülmesine vesile olacaktır. Aynı kadroların idari personelden olmak kaydıyla Bölge Müdürlüklerinde de idari Bölge Müdür Yardımcılıklarının tahsis edilmesi ile ilgili mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
9. Saymanlar için Meslek ve Mali sorumluluk sigortasının oluşturulması, kapatılan Orman Fidanlık Saymanlıklarının tekrar açılmasının sağlanmalıdır.

10. Tüm memurların ve özellikle Orman Muhafaza Memurlarının görevde yükselme ve Unvan değişikliği sınavlarına girebilmelerinin önündeki idari engeller kaldırılmalıdır.
11. Yemekhane açılmayan Orman İşletme Müdürlüklerindeki personele günün şartlarına uygun belirlenecek personele fiilen görev yaptığı her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda Gıda Yardım bedeli nakdi olarak yemek ücreti yardımı ödemesi ile ilgili çalışma yapılmalıdır.
12. Orman Genel Müdürlüğü personellerine Döner Sermayeden edilen kara göre “**kâr payı**” verilmesi sağlanmalıdır.
13. Ormancılık Hizmet Kolunda görev yapan personelden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili diğer mevzuata göre “Tehlikeli” ve “Çok Tehlikeli” iş sınıfında kabul edilen işlerde çalışan ve fiili hizmet süresi zammından faydalanmayan personele her yıl için “5400” gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda “**Yıpranma Tazminatı**” ödenmelidir.
14. Orman Genel Müdürlüğü yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan Bölge Müdürü, Orman İşletme Müdürü, Şube Müdürü, Başmühendis ve diğer müdür unvanlı ve dengi personelin 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre, dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına **200 puan** ilave edilerek ödenmesi sağlanmalıdır.
15. Orman Genel Müdürlüğünde yer alan kamu kurumlarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimlerini tamamlayanlara, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele ve 2012/2665 sayılı Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Karara göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına, Yüksek Lisans için **30 puan**, Doktora için **100 puan** ilave edilmesi.
16. Ormancılık Hizmet Kolu kapsamında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden, yapmış olduğu hizmetin gereği olarak mesai **saatleri dışında fiilen** çalışanlara, bu şekilde çalıştıkları her gün için uygun oranda **ek ücret** ödenmesinin sağlanmalıdır. (ETB ve Koruma Kontroller için)
17. Orman Muhafaza Memurlarının kıdemlerine göre **Baş Orman Muhafaza Memuru** gibi unvanlar verilerek maaşlarında pozitif ücret artışı sağlanmalıdır.
18. Muhasebe birimlerinde çalışanların kıdemli olanlardan sayman yardımcısı kadrosu oluşturulup ödenecek maaşlarında iyileştirme yapılmalıdır.
19. Mühendislerin silah ruhsatının emekli olduklarında da süresiz ve harç almadan devam etmesi sağlanmalıdır.

F- Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü çalışanları ile ilgili talepler:

- 1- DKMP’de görev yapan personele fazla çalışma ücretlerindeki ayda 50 saat sınırlamasının kaldırılarak, yılda 650 saate kadar olan fazla çalışma ücretlerinin 7 katı olarak ödenmesi sağlanmalıdır.
- 2- DKMP personellerinin Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların yönetiminde bulunan Kamu Konutlarından belirlenecek sayı kadar görev ve hizmet tahsisli olarak DKMP personellerinin de yararlanması sağlanmalıdır.
- 3- DKMP merkez ve taşra teşkilatlarında çalışan tüm personele “**Üretim, Denetim, Koruma ve Kontrol Tazminatı**” ödenmesi sağlanmalıdır.
- 4- Kaçak av ve biyokaçakçılık gibi yasa dışı işlemlerde kesilen cezai işlem tutarlarından yüzde 15 oranında kurum personellerine ödeme yapılması sağlanmalıdır.
- 5- Yürürlükte olan “**Şeflik Tazminatında**” şef tanımının karşılığı olarak mühendis ibaresi geçtiği için Veteriner Hekim yâda başka meslek grubunda olanlar bu tazminattan yararlanamamaktadır. Şef unvanının yanında Mühendis, Veteriner Hekim, Biyolog, Mimar gibi tüm meslek dallarının da eklenmesi sağlanmalıdır.
- 6- Sözleşmeli olarak görev yapan aynı zamanda av koruma faaliyetlerine katılan tüm memur personele **silah hakkı** verilmelidir.
- 7- Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü personellerine, Merkez ve Taşra teşkilatları ayrımı yapılmaksızın özellikle Av Koruma ve Kontrol, Biyoçeşitlilik, Yaban Hayatı, Bitki ve Hayvan Sağlığı, ile vb. denetim ve kontrol görevi yapan tüm personele yıllık nakdi olarak **Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı** ödenmelidir.
- 8- DKMP bünyesindeki personel normlarının belirlenerek, işlerin aksamadan yürütülmesi için teknik personel başta olmak üzere, orman muhafaza memuru, şoför ve memur vb unvanlardaki ihtiyaç olan **personel alımının** acilen yapılması gerekmektedir.
- 9- DKMP döner sermaye gelirlerinden ilgili kamu çalışanı tüm personele “**kâr payı**” verilmesi sağlanmalıdır.

E- TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu A.Ş. ve AOÇ Çalışanlarla İlgili Talepler

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

2. TMO, TİGEM ve ESK bünyesindeki üretim, alım, satım ve sevk dönemlerinde fazla mesai saat sınırlandırılmasının kaldırılarak, fazla mesai ücretlerinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.
3. 399 sayılı KHK göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olan personele yapılan ek ödemelerdeki adaletsizliğin ve eşitsizliğin öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmesi gerekmektedir.
4. Hizmet kolumuza bağlı Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personelin; Döner Sermayeden yararlandırılmasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin üretimi teşvik Priminin miktarı ile ödenmesine ilişkin esas ve usuller, görev yapılan birimin iş hacmi, görev mahalli, görevin önem ve güçlüğü, personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi gibi kriterler dikkate alınarak yararlandırılması, A.O.Ç. Müdürlüğünce çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla **“teşvik primi”** dağıtımının gerçekleştirilmesi için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
5. Kamu Konutları Kanunu ve yönetmelik hükümlerine göre Kamu Lojmanlarında oturacakların görev ve sıra tahsisi statüsünün günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi ve sıra tahsisli lojman sayısının artırılması mevcut ekonomik koşullarda zorunluluk arz etmektedir.
6. 399 Sayılı Kanun’a tabi olarak çalışan II sayılı cetveldeki personelin günümüzdeki çalıştıkları kurumların hizmetleri de dikkate alınarak, 657 sayılı kanunun 4/A statüsüne geçirilmesi ile ilgili çalışma yapılmalıdır.
7. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. ve AOÇ’de çalışan personellerin yıllık izinleri, işçilerde olduğu gibi iş günü üzerinden hesaplanarak verilmelidir,
8. TİGEM ve TMO çalışanlarına 5553 sayılı Tohumculuk Kanunun geçici 3. Maddesinde belirtildiği gibi, her yıl bir kereye mahsus olmak üzere, brüt asgari ücret tutarının 3 katı tutarında **“Tohumluk Teşvik Primi”** ödenmesinin sağlanması için adım atılması gerekmektedir.
9. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş.vardiyalı çalışan koruma güvenlik görevlerine; bayram ve diğer resmî tatillerde tutmuş oldukları nöbetlerinin karşılığı olarak, izin verilmesi veya mesai ücreti ödenmesi kanun gereği olup, bu konuda uygulama birliği sağlanmalıdır.
10. KİT Yönetim Kurulları II sayılı cetvele tabi olarak çalışan personel ücretlerini %5’e kadar artırabilmektedir. Ancak kurumlar I sayılı cetvelde çalışanlar ile denge bozulur gerekçesiyle bu yetkiyi kullanmaktan kaçınmaktadır. Yönetim Kurulunun yetkisi kapsamındaki %5’lik artırımın II sayılı cetvelde çalışanlara uygulanmasının önündeki keyfi engellemeler ortadan kaldırılmalıdır.
11. Eşi özel sektörde çalışan TİGEM, TMO ve ESK çalışanlarının eş durumu mazeretine dayalı yer değişikliği talepleri Anayasamız, 657 Sayılı Kanun ve genel hükümler doğrultusunda karşılanmak zorunda olup, bu konuda idarelerin keyfi tutumları ortadan kaldırılmalıdır.

12. TİGEM Görevde Yükselme Yönetmeliğine göre; Genel Müdürlükte çalışan, Mühendis-Ziraat Mühendisi ve Veterinerin Şube Müdürlüğü ile ilgili açılan sınavlara girme ve Şube Müdürü olabilme hakkını tamamen kapatılmıştır. Sınavlı yükselmelerde sınava girebilmek için taşrada en az 5 yıl II sayılı cetvele tabi Teknik Şeflik kadrosunda çalışma şartı konulmuştur. (Teknik Şeflik kadrosu taşrada var Genel Müdürlükte yok) Bu sebeple, bu sınavlara Genel Müdürlükte göreve başlayan Mühendis-Ziraat Mühendisi ve veterinerler ve işletmede çalışmış ama teknik şeflik kadrosunu alamamış aynı kadrolardaki personelin 30 yıl hizmeti olsa bile açılan görevde yükselme sınavına katılması ve Şube Müdürü olması mümkün değildir. Bunun düzeltilmesi için gerekli girişimlerde bulunulması. Yönetmeliğin ilgili kısmına veterinerlik ve mühendislik pozisyonlarının eklenmesi gerekmektedir.
13. II sayılı cetvelde çalışanlar ile I sayılı cetvelde çalışanlar arasında ücretlerden kesilen vergi oranları II sayılı cetvel çalışanları aleyhine olmaktadır. II sayılı cetvelde; yılın başında % 15'lerden başlayıp yılsonunda % 35'lere ulaşan vergi kesintilerinin I sayılı cetveldeki gibi gelir vergisine tabi unsurlar yeniden belirlenerek bir üst vergi dilimine aynı dönemde ve aynı oranda girmeleri sağlanmalıdır.
14. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. kurumlarındaki kamu çalışanlarından *“Sözleşmeli personel temel ücretleri ve temel ücretlerin hesaplanması”* konusunda tavan ücret skalasının %20 oranında arttırılması beklentisi karşılanmalıdır.
15. TİGEM, TMO ve ESK'da çalışan Şube Müdürü ile Daire Başkanları arasındaki Makam tazminatından kaynaklanan ücret açıklığının şube müdürlerinin maaşlarını iyileştirerek yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
16. TİGEM merkez ve işletmelerde hafta içi ve hafta sonunda mesai dışında çalıştırılan tekniker ve teknisyenlere yapmış oldukları fazla mesainin karşılığı ücret veya izin verilmesi zorunludur. Bu konuda emredici bir tamim geliştirilmelidir.
17. KİT'lerde I sayılı cetvele tabi personele 6111 sayılı Kanun çerçevesinde verilmiş bulunan %200 ek ödemede yapılan usul ve esasların belirlenmesindeki adaletsizliklerin II. sayılı cetvelde çalışanlar lehine giderilmesi sağlanmalıdır.
18. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. ve AOÇ bünyesinde, hafta sonu, Milli ve Dini Bayram günlerinde yapılan çalışmaların fazla mesai olarak değerlendirilmemesi, bu çalışmalar için yapılan ücret ödemesinin fazla mesai ücreti üzerinden değil yevmiye olarak ödenmesi sağlanmalıdır.
19. TİGEM bünyesinde bulunan, kadrosu muhasebeci olarak geçen ve mali işler şefliği yapan personelin ek ödeme ücretlerinin şef olarak ödenmesi sağlanmalıdır.
20. TİGEM'de Şef yardımcısı kadrosunda görev yapan çalışanların ek ödemelerinin artırılması sağlanmalıdır.

21. TİGEM Ceylanpınar İşletme Müdürlüğü'nde iş yoğunluğunun fazla olması nedeni ile Ceylanpınar İşletme Müdürlüğü'nde görev yapan personele “**ek bölge tazminatı**” ödenmesi için mevzuat oluşturulmalıdır.
22. TİGEM’de görev yapan Koruma ve Güvenlik görevlileri **fiili hizmet** kapsamına alınmalı, **silah tazminat** ve **arazi tazminatı** verilmesi sağlanmalıdır.
23. TİGEM kapsamında görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına koruma ve güvenlik görevlilerinin de sınav şartlarını taşıdığı tüm pozisyonlarda girebilmesinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
24. 399/II Sayılı cetvele tabi çalışan personelin kıdem ücretlerinin artırılması gerekmektedir.
25. 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personele bir öğün ücretsiz yemek verilmesi. Ücretsiz Servis Hizmetlerinden faydalanması sağlanmalıdır.
26. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. ve AOÇ’de kamu görevlilerinin ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi ve buna bağlı uygulanan özel hizmet tazminat oranlarının artırılması sağlanmalıdır.
27. Boş kadroya vekâlet eden 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla vekâlet ettikleri boş kadronun haklarından faydalanmaları sağlanmalıdır.
28. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. bünyesinde Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının en az iki yılda bir düzenli olarak yapılması sağlanmalıdır.
29. TİGEM, TMO, ESK ve AOÇ kapsamında naklen atamaların adil ve düzenli yapılması, aynı bölgede görev süresini tamamlayan personel arasında ayırım yapılmadan tümünün naklen atamasının yapılması ve aynı zamanda eş durumu ve sağlık sorunları gibi nedenleri olan personel arasında da ayırım yapılmadan tayinlerinin yapılması gerekmektedir.
30. TİGEM, TMO, ESK ve AOÇ bünyesinde, hizmet içi eğitimlerin düzenli hale getirilmesi için düzenleme yapılmalıdır.
31. TİGEM, TMO, ESK ve AOÇ kurumlarının merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan kamu personeline yönelik Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde görev yapan kamu çalışanlarına ödenen “**Kontrol Hizmetleri İlave Ödemesi**” hak edişinin verilmesinin sağlanması için çalışma yapılmalıdır.
32. TİGEM bünyesinde Genel Müdürlük ile İşletme Müdürlüklerinde faaliyet gösteren servis araçlarından kurum memurlarının da faydalanmasına esas bir tamim geliştirilerek İşletme Müdürlükleri arası uygulama birliğinin sağlanmalı, kurum memurlarından servis hizmetinden faydalanamayanlara yönelik aylık toplu taşıma bedeli ödenmelidir.

33. TMO, TİGEM, AOÇ ve Et ve Süt Kurumu'nda çalışan tüm personele, satışlardan gerçekleşen kurumun gelirleri üzerinden % 15 oranında **kâr payı** ödenmesi için mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
34. TİGEM, TMO, Et ve Süt Kurumu A.Ş. ve AOÇ kurumlarının Merkez ve Taşra teşkilatları ayrımı yapılmaksızın görev yapan tüm personele yıllık **nakdi** olarak **Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı** ödenmesi.
35. Hizmet Kolumuza bağlı TMO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu ve Atatürk Orman Çiftliği İşletmeleri personellerinden lojman imkânı olmayan veyahut lojmandan yararlanamayan Merkez ve Taşra teşkilatı çalışanlarına “**Kira Bedeli**” ödenmesi.

F- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu çalışanları ile ilgili talepler:

1. TKDK Koordinatörlük atamalarında liyakat esasına dayalı; görevde yükselme prosedürü uygulanmalıdır.
2. TKDK çalışanlarının “**mazeret bağlı yer değişiklikleri**” ve “**şehit ve gazi yakınları**” dâhil olmak üzere; kurum içi yer değiştirme mevzuatının yeniden düzenlenmesi için çalışma yapılmalıdır.
3. İş akdi ve feshi uygulamalarına objektif kriterler getirilmesi ve fesih edilmesi durumunda iş sonu tazminatı ödenmesi sağlanmalıdır.
4. TKDK'da destek personeli olarak çalışanların görev tanımlarının yapılarak özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.
5. TKDK bünyesinde çalışan tüm personele yıllık nakdi olarak **Koruyucu Giyim ve Donanım Malzemesi Yardımı** ödenmesi için idari ve mevzuat yönlü çalışmalar başlatılmalıdır.
6. TKDK personellerine tayin ve nakillerde kanunen ödenmesi gereken sürekli görev yolluğu ödenmesi konusunda yaşanan keyfi uygulama ortadan kaldırılmalıdır.
7. Destek Personeli için kanunda yer alan yeterliliği sağlaması şartı ile kurum içi görevde yükselme sınavı yapılarak uzman kadrosuna geçiş hakkının sağlanması için mevzuat geliştirilmelidir.
8. TKDK personellerinden yeterliliği olanlara “**Yabancı Dil Tazminatı**” verilmelidir,
9. TKDK Uzmanları ve Destek Personellerine “**Kontrol Hizmetleri İlave Ücreti**” ödemesi sağlanmalıdır.
10. TKDK personellerinin özellikle hukuki statüsünün yeniden ele alınarak, TKDK Uzmanlarının emsali olarak Sayıştay Denetçisi baz alınarak mali ve özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.

11. Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu personellerinin **Hususi Pasaport (Yeşil Pasaport)** alma hakkından faydalandırılması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
12. TKDK personelinden şartları taşıyan ve arazi görevi ifa eden ilgili personellere “**ek özel hizmet tazminatı**” ödenmesi sağlanmalıdır.
13. TKDK personeline IPARD programı bütçesinden yılın her ayında “**İlave Tazminat Ödemesi**” yapılması.
14. 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin Geçici 4. Maddesi kapsamında, 375 sayılı KHK'nın Ek 27 nci maddesine göre, Kurumda istihdamına devam edilenlerin talep etmeleri halinde aylıksız izinle, Kurumda geçmiş hizmet süreleri 31/5/2006 tarihli 55110 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu Personelin, aylıksız izinle kurumda geçmiş hizmet süreleri için, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında yatırılan primleri iptal edilir. Bu süreleri için Kurumda görev yaptıkları pozisyonlarına göre emsali personele ödenen prime esas kazançlar dikkate alınarak mali hak kaybına uğramayacak şekilde hesaplanan primleri, Kurum tarafından 31.12.2025 tarihine kadar, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birince fıkrasında (a) bendi kapsamında yatırılır. Prime esas kazançların tespitinde yetki kurumdadır. Bu primlerin süresi içerisinde yatırılmış sayılması için kurum düzeyinde gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.



**TÜRK ENERJİ-SEN
ENERJİ, SANAYİ VE
MADENCİLİK KOLUNA
YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK ENERJİ-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

A-GENEL TALEPLER

- 1- Memur ve sözleşmeli personelin maaşlarına 2026-2027 yıllarında uygulanacak zam oranlarına ilişkin talebimiz, Konfederasyonumuzun talebi doğrultusunda olacaktır.
- 2- 2026 ve 2027 yıllarında Memur maaş artışının TÜİK tarafından açıklanan TÜFE oranının altında kalması halinde, enflasyon farkı kadar ilave artış yapılması, enflasyon farkının ise TÜFE'nin maaşlara yapılan oransal artışların üzerine çıktığı aydan itibaren ödenmesi
- 3- 2026 ve 2027 yıllarının ocak aylarında ayrı ayrı kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 ilave refah payı zammı yapılması,
- 4- Memurlara yapılan “**Ek Ödeme**” ve “**İlave Ek Ödemenin**” aynı miktarda memur emeklilerine de yapılarak emekli maaşlarının yeniden düzenlenmesi,
- 5- Memur Emeklilerinin maaşlarının hesaplanmasında kullanılan katsayıların iki katına çıkarılması,
- 6- Emekli ikramiyelerinin Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme oranları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi,
- 7- Memurlara grev hakkının verilmesi için gerekli anayasal ve yasal düzenlemelerin yapılması,
- 8- Toplu Sözleşmelere katılan üç Konfederasyona da imza yetkisi verilmesi ve toplu sözleşmenin imzalanması sırasında çoğunluk aranması,
- 9- Aile ve Çocuk yardımı ile Doğum yardımı gösterge rakamlarının iki katına yükseltilerek artırılması,
- 10- Sendika üyesi memurlara ödenen Toplu Sözleşme İkramiyesinin aylık 3000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden her ay ödenmesi,
- 11- Vergi dilimlerinde yeniden yasal düzenleme yapılarak kamu görevlilerinin vergi diliminin %15 de sabitlenmesi,

12- Kamu görevlilerinin (Memur, sözleşmeli personel ve her statüdeki çalışanların) harcırah ve yolluklarının günün şartlarına göre 2026 yılı ocak ayından itibaren geçerli olmak üzere 3 katına çıkarılması ve memur maaş katsayısına endekslenmesi ve Harcırah Kanununda geçen memuriyet mahalli tanımının da yeniden düzenlenmesi,

13- Memurlara verilen mesai ücretlerinin yeniden düzenlenmesi, memurlara ödenecek mesai saat ücretinin, normal çalışma zamanlarında bir saate denk gelen brüt ücretinden az olmamak üzere yeniden tespit edilmesi ve hafta sonu ve resmi tatil günlerinde mesailerin bir kat fazla olarak ödenmesi,

14- Memur ve sözleşmeli personele yılda 2 defa dini bayramlardan önce ortalama memur maaşı tutarında **Bayram İkramiyesi** verilmesi,

15- Merkez ve taşra teşkilatlarında Memurlara işe geliş ve gidişlerinde servis sağlanması, servis sağlanamayan yerlerde ise günlük **100 TL ulaşım ücreti** verilmesi,

16- Lojmanda ikamet etmeyen memur ve sözleşmeli personele **kira yardımı** yapılması,

17- 657 sayılı kanunun 211. Maddesi gereğince verilen **Giyecek yardımının** kapsamı, miktarları ve bedelleri günün şartlarına göre sendikalar ile birlikte belirlenerek, hizmet sınıfları arasında ayırım yapılmadan ve koruyucu giyim malzemesi ile karıştırılmadan nakit olarak verilmesi,

18- Yiyecek Yardım Yönetmeliğinin yeniden düzenlenerek **Yemek Yardımının** nakit olarak yapılması,

19- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının kurumlar tarafından en geç 2 yılda bir yapılması için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması ve mecburi hale getirilmesi,

20- Kurumlarda Mühendis mimar ve teknik hizmetler sınıfında çalışan personele Risk ve Sorumluluk zammı, Teknik Hizmetler Tazminatı ödenmesi, Özel Hizmet Tazminatının ve Ek ödeme miktarlarının iki katına çıkarılması,

21- Şehit yakını ve gazilerin maaşlarına yapılacak düzenleme ile ilave % 10 oranında artış yapılması,

22- Memurların iş güvencesi muhafaza edilerek 657 sayılı DMK'nın güncellenmesi,

23- 657 sayılı DMK'nın ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasının ilgili maddelerinde değişiklikler yapılarak Kamu Görevlilerine siyasete katılma hakkının verilmesi hususunda düzenleme yapılması,

24- 4688 sayılı Kanunun güncellenmesi ve hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine, Toplu sözleşme masasında temsil edilen sendikaların katılımının sağlanması,

25- Kıdem aylığında 25 yıl sınırının kaldırılması ve gösterge rakamının artırılması,

26- Memurların yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresi içinde hesaplanmaması),

27- Memurların bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin tedavileri esnasında memurun refakatçi olmasını sağlayan düzenleme yapılması, Mevzuat gereği kapsam dahilinde yer alan aile fertlerinin tedavi kurumlarına gidiş gelişlerinde bakmakla yükümlü olan memurun gidiş geliş süresi zarfında kurumlarınca idari izinli sayılması, (Vizite Kağıdı uygulaması kalktıktan sonra memurun kısa süreli refakatini sağlayacak düzenleme yapılmadığı için, bu konuda farklı uygulamalar yapılmaktadır)

28- 657 sayılı kanunun 104. Maddesinde belirtilen Mazeret izninin günlük veya saatlik olarak ve ilk amirinin onayıyla kullanılabilmesi için mevzuat değişikliği yapılması veya memurların saatlik izin ihtiyaçları için yılda en az 80 saat **İdari İzin** düzenlemesi yapılması,

29- Mevcut mahkeme kararları da göz önüne alınarak Ticaret Meslek Lisesi mezunlarına teknisyen kadrosu verilebilmesi için mevzuatta gerekli düzenlemenin yapılması,

30- GİH sınıfında çalışan memurların % 42 olan Ek Ödeme oranlarının ve Özel Hizmet Tazminatlarının iki katına çıkarılması,

31- Şef unvanlı personelin Ek Ödeme oranlarının ve Özel Hizmet Tazminatlarının iki katına çıkarılması,

32- Kadın kamu görevlilerinin doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması ve ilave mali ve sosyal hakların sağlanması,

33- Kurumlarda karı-koca çalışan memurların hastalanmaları esnasında birbirlerine refakatçi olma imkanı sağlanması,

34- Kurum ve kuruluşların tamamında Kreş açma zorunluluğunun getirilmesi

veya personele kreş yardımı yapılması,

35- Memur ve sözleşmeli personelin öğrenim gören her çocuk için belge ibraz etmek şartı ile Eylül ve Şubat ayında ödenmek üzere;

- İlköğretim ve Ortaokul öğrencileri için 2.000 TL,
- Lise ve dengi okul öğrencileri için 4.000 TL,
- Yüksekokul ve Üniversite öğrencileri için 6.000 TL (okulun normal eğitim süre ile sınırlı olmak üzere) tutarında **öğrenim yardımı** yapılması,

36- Kendisi evlenen memura 2 maaş ve çocuğu evlenen memura 1 maaş evlilik yardımı yapılması,

37- 657 sayılı kanunun 208. Maddesi kapsamında ölüm yardımından faydalananlara herhangi bir kesinti olmaksızın (ek gösterge dahil) en yüksek devlet memuru aylığının 2 katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilmesi,

38- 657 sayılı kanunun 152. Maddesine göre ödenmekte olan zam ve tazminatların ödenmesine ilişkin olarak verilen arazi tazminatının düzenleme yapılarak araziye çıkan tüm personele ödeme yapılabilmesinin sağlanması,

39- 657 sayılı kanunun 36/C maddesinde düzenleme yapılarak Genel İdari Hizmetler sınıfında çalışan personelinde diğer sınıflarda olduğu gibi Kamu kurum ve kuruluşlarında memuriyet dışında yapmış olduğu hizmet sürelerinin memuriyette geçmiş sayılması ve bu sürelerin her yılı için bir kademe ilerlemesi ve her üç yılı içinde bir derece verilmesinin sağlanması

40- Kamu kurumlarında işçi olarak çalışmakta iken memur veya sözleşmeli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerine ait emekli ikramiyelerinin ödenmesi için 5434 sayılı kanunun 89. Maddesinde düzenleme yapılması, işçilikteki sürelerinin kıdem aylıklarına ve SGK’ca intibaklarında değerlendirilerek mağduriyetlerinin giderilmesinin sağlanması,

41- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam edilen personelin bir defaya mahsus olmak üzere mezun oldukları bölüme göre uygun kadroya atanmasının mecburi hale getirilmesi,

42- Memuriyete girişte Kamu Kurum ve Kuruluşlarında mülakatın kaldırılması, görevde yükselme ve unvan değişikliğini düzenleyen çerçeve yönetmelikte yer alan sözlü sınav vs ibarelerin kaldırılması, genel düzenlemeye bağlı olarak tüm kamu kurum ve kuruluşları görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliklerindeki sözlü sınav, uygulamalı sınav ve bu anlama gelecek ibarelerin kaldırılması, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının merkezi bir şekilde 2 yılda bir yapılmasının sağlanması, sınavlarda 70 puan alarak başarılı olanların, münhal kadro oldukça atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin önlenmesi,

43- Kamu görevlileri emeklilerine de aile ve çocuk yardımının verilmesi,

44- KPSS ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama döneminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden muvafakatla yeni kuruma geçişinin sağlanması için kanuni düzenleme yapılması,

45- Genel İdari Hizmetleri ve Yardımcı Hizmetler sınıfında çalışanların görev tanımlarının yapılması ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelin öğrenim durumlarına göre Diğer hizmet sınıflarına bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atamalarının sağlanması,

46- Personel mevzuatıyla ilgili konularda alınan olumlu mahkeme kararlarının tekrar dava açılmasına gerek kalmadan diğer personel için de uygulanması hususunda yasal düzenlemenin yapılması,

47- Sendika ve şubelerin aylıksız izne ayrılmayan Şube Başkanlarının 4688 Sayılı Kanununun 18. Maddesi doğrultusunda haftada 5 gün izinli sayılması, ayrıca 4688 sayılı kanunda tanımlanan İl, İlçe, İşyeri sendika ve Sendika işyeri temsilcilerinin haftada 1 gün izinli sayılması,

B-HİZMET KOLU TALEPLERİ

1- HİZMET KOLU GENEL TALEPLERİ

1- Bu hizmet kolunda vardiyalı olarak çalışan personele brüt maaş tutarının % 10'u kadar vardiya zammı ödenmesi,

2- Bu hizmet kolunda Koruma ve Güvenlik görevlisi olarak çalışan ve silah taşıyan personele brüt maaş tutarının % 10'u kadar silah tazminatı ödenmesi,

3- Bu hizmet kolunda çalışan mühendislerin, ücret bazında yıllar içerisinde oluşmuş kayıplarını telafi etmek için ek ödemelerinin iki katına çıkarılması,

4- Mühendislere ödenen Özel Hizmet tazminatının iki katına çıkarılması,

5- Mühendislere yaptıkları işlerin niteliğine göre miktarı en az ek ödeme kadar olmak üzere risk ve sorumluluk zammı verilmesi,

6- Mühendislere verilecek ek ödeme artışlarının kademeli olarak, tekniker, teknisyen gibi diğer teknik personele de verilmesi,

- 7- GİH sınıfında bulunan şeflerin ve diğer unvanlarda ki memurların ek ödemelerinin iki katına çıkarılması,
- 8- Kamu hizmetinde 10 yılını dolduran mühendislere **Uzman Mühendis** ünvanı verilmesi ve Ek ödeme oranlarının 20 puan artırılması,
- 9- Kamu hizmetinde 20 yılını dolduran mühendislere **Başmühendis** ünvanı verilmesi ve Ek ödeme oranlarının 40 puan artırması,
- 10- Bu hizmet kolunda çalışan avukatların ek ödeme oranlarının iki katına çıkarılması,
- 11- Bu hizmet kolunda çalışan avukatların Vekâlet Ücretlerinin limitlerinin üç katına çıkarılması,
- 12- Bu hizmet kolunda yer alan kurumların büyük projelerinde fiilen çalışan mühendislere derece kısıtlaması olmadan çalıştıkları her gün için **Büyük Proje Zammı** ödenmesi,
- 13- Hizmet kolumuzda yer alan kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının (personele rücu ettirilen), işveren tarafından karşılanmasının sağlanması veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için **Mesleki Sorumluluk sigortası yapılması**,
- 14- Mali risk taşıyan görevlerde çalışan personelin karşılaşacağı maddi kayıpların karşılanabilmesi için **Mali Sorumluluk Sigortası** yapılması,
- 15- Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personele **“Tehlike sınıfı zammı”** ödenmesi,
- 16- Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar, Evsel ve Endüstriyel atık su arıtma tesisleri v.b gibi parlayıcı, patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personele **“fiili hizmet zammı”** verilmesi,
- 17- Kiralık araç ve resmi araçların öncelikli olarak KASKO yaptırılabilmesi için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması, bu düzenleme yapılıncaya kadar da kaza durumunda oluşan maddi hasarların kurumlar tarafından karşılanması,
- 18- Taşrada çalışan personelin veriminin ve sürekliliğinin sağlanması ve taşrada çalışmanın cazip hale gelmesi açısından; yapılan işin muhteviyatına göre taşra tazminatı verilmesi,

19- İSG ücretleri ile ilgili olarak; 'İSG katip sözleşmesi yapılan' iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen (A sınıfı, B sınıfı ve C sınıfı) İş Güvenliği Uzmanı memur personele; Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca o yıl için belirlenen tarife üzerinden İSG ücretlerinin TL/ saat olarak ödenmesi,

20- Bu hizmet Kolu çalışanlarından;

10 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele bir aylık,
15 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele iki aylık,
20 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele üç aylık,
25 yılını dolduran memur ve sözleşmeli personele dört aylık,
Maaş tutarında **Hizmet İkramesi** verilmesi,

21- Fabrika veya İmalat tesislerinde çalışanlar ile vardiyalı çalışan memur ve sözleşmeli personele bedelsiz yemek verilerek kurumlarda aynı ortamda çalışan işçiler ile memurlar arasındaki adaletsizliğin ortadan kaldırılması,

22- Bakanlık merkezi ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda görev yapan 399 Sayılı KHK'ya tabi sözleşmeli personelin aynı bakanlık içinde kurum değişikliği yapmasında kolaylık sağlanarak aile bütünlüğünün ve mağduriyetlerinin giderilmesi,

23- Memur ve sözleşmeli personelden üst öğrenim okuyan personele haftada 1 gün eğitim izni verilmesi,

24- Herhangi bir nedenden dolayı (özelleştirme, eğitim tamamlama, kurum değiştirme vb) kadro unvanı değişen personelin denk bir kadronun münhal olması durumunda bu kadroya atanması yasal hale getirilerek kurum inisiyatifine bırakılmaması,

25- KİT'lerde 1. Sayılı cetvelde Müdür, Daire Başkanı, Genel Md. Yrd., Genel Müdür, vb. kadrolarda çalışırken ve ayrıca 06.04.2011 tarih ve 635 sayılı KHK ile oluşturulan Bakanlık İl Müdürlüklerindeki İl Müdür Yardımcısı olarak çalışanların kurumlara **Araştırmacı** olarak atandıkları göz önüne alınarak Özel Hizmet tazminatlarının ve Ek ödemelerinin en az Şube Müdürü seviyesine çıkarılarak mağduriyetlerinin giderilmesi,

26- Hizmet kolumuzda yer alan kurum ve kuruluşlarda görev yapan doktor ve sağlık çalışanlarının Sağlık Hizmetleri sınıfına alınarak, maaşlarının Sağlık Bakanlığı'nda görev yapan emsal doktor ve sağlık çalışanlarıyla eşitlenmesi,

27- Hizmet kolumuzda yer alan kurum ve kuruluşlarda memur ve işçilerin birlikte görev yaptığı birimlerde imza yetkili ve sorumlu kişinin memur olması, Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi ve memurlar tarafından yapılması gereken işlerin yalnızca memurlar eliyle gördürülmesi,

2- KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ (KİT) TALEPLERİ

- 1- I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve Başuzmanların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılması,
- 2- KİT'lerde II sayılı cetvele tabi olarak görev yapan idari personel ile teknik personelin ek ödeme oranlarının artırılması ve yeniden düzenlenmesi,
- 3- Hukuki düzenlemeyi müteakiben kurumlarda yakın iller arasında kalan iş yerlerinde çalışanların ikametleri dikkate alınarak servis hizmetlerinden faydalanmaları sağlanarak mağduriyetlerinin ortadan kaldırılması,
- 4- KİT'lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele üretim primi verilmesi,
- 5- Üst öğrenim yapmış ancak unvan değişikliği sınavı nedeniyle ataması yapılamayan KİT personeline üst öğrenim ücretinin verilmesi,
- 6- 399 sayılı KHK'ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Vekâleten görev yapanlara vekalet ücretinin ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
- 7- 399 sayılı KHK'nin 26. Maddesi yeniden düzenlenerek, unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesi şeklinde değiştirilmesi,
- 8- KİT'lerde II sayılı cetvelde görev yapan personelin diğer Kamu kurum ve kuruluşlara nakil edilmesine imkan sağlayan düzenlemenin yapılması,
- 9- KİT'lerde İşçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünlerden, memur ve sözleşmeli personele de bedelsiz ürün verilmesinin sağlanması,
- 10- KİT'lerde Para tahsilâtı ve mali konularda görev yapan kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5'inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmesi.

3- KURUMSAL TALEPLER

- 1- Bu hizmet kolunda yer alan kurumların merkez teşkilatlarında çalışan personeller ile özel düzenleme yapılmayan diğer personellerin ek ödemelerinin 20 puan artırılması,
- 2- ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde, 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan sözleşmeli personelin maaşları; diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi personelin maaşlarıyla kıyaslandığında unvanlara göre % 9 ile % 33 oranında düşük olduğu görülecektir. Adaletsizliğin giderilmesi için ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde, 399 sayılı KHK'ye tabii olarak çalışan I. ve II. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşlarının aynı seviyeye çıkarılması için gerekli çalışmanın yapılması,

3- ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve aynı uygulamanın yapıldığı diğer kurumlarda 24 saat nöbet tutan personele, nöbet karşılığında 1 gün izin verilmektedir. Bu uygulama 657 sayılı DMK'nın 178. Maddesine aykırıdır. Bunun yerine 2 gün nöbet izini verilmesi veya ücretinin ödenmesi,

4- Elektriğin üretimi, iletimi ve dağıtımı ile ilgili olan DSİ, EÜAŞ, TEİAŞ ve TEDAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birimlerinde görev yapan kamu görevlilerine (bekâr lojmanlarında kalanlar dâhil) ayda 120 kw/saat hesabıyla elektrik enerjisi bedeli yılda iki defada (Şubat ve Ağustos aylarında) ödeme tarihindeki müşteri satış tarifi üzerinden karşılığı net olarak Elektrik yardımı ödemesinin yapılması,

5- TEİAŞ' ın iletim tarifesinin % 0,5 (bindebeş)'i oranında belirlenen iletim ek ücretlerinin, her ay hesaplanarak Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu hesabına yatırılmak suretiyle ödendiği şekilde, aynı oranda ve şartlarda iletim sisteminin asıl sahibi ve işletmecisi TEİAŞ personeline de "Elektrik İletim Tazminatı" adı altında bir ödemenin yapılması,

6- TEİAŞ yük tevzi birimlerinde görev yapan vardiyalı personele öncelikli lojman tahsis edilmesi, lojmanda oturma imkânı bulunmayanlara ise, işe gidiş ve dönüşlerinde kullanılmak üzere hizmet aracı tahsis edilmesi,

7- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan EPDK denetçilerinin harcırahlarının ve konaklama, barınma şartlarının Teftiş Kurulu Denetçilerinde olduğu gibi düzenlenmesi,

8- Sanayi ve Teknoloji İl müdürlükleri tarafından yapılan hizmetlerden sağlanan gelirlerin bir bölümünün personele ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,

9- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışanlarından Denetçi Kimlik Kartı olup bu görevde çalışan personele Denetçi unvanı verilmesi hususunda düzenleme yapılması,

10- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve taşra teşkilatlarında göreve çıkan memur personele araç kullandırılma mecburiyetinin kaldırılması,

11- DSİ'de görev yapan personellere ek ödemelerinin 50 puan artırılması suretiyle Hidroelektrik Enerji Tazminatı verilmesi,

12- DSİ Merkez ve taşra birimlerinde taşkınla mücadele eden personele yılın yedi ayında Taşkın Tazminatı ödenmesi,

13- KOSGEB'de KOBİ Uzman Yardımcısı olarak görev yapan personelin, KOBİ Uzmanlığına geçiş için gerekli yabancı dil puanı 70' ten 60'a indirilmesi, (Bu puan, doğrudan yurt içindeki KOBİ'lere yönelik faaliyet gösteren bir kurum için yüksek olduğundan mağduriyetlere neden olmaktadır.)

14- KOSGEB’ in 2012 yılı öncesinde göreve başlayan personelin maaş hesabında yer alan “Yöre Faktörü” nün adaletli bir şekilde güncellenmesi, bazı illerdeki puan düşüklükleri adaletli bir istatistiki yaklaşım ile giderilmesi,

15- KOSGEB ve TSE çalışanlarından 2012 yılı ve sonraki yıllarda göreve başlayan 666 KHK mağduru personeller, aynı işi yaptığı diğer personelden daha az maaş almaktadır. Aynı işi yapanların farklı şekilde ücretlendirilmesi adalet duygusunu yıpratmakta ve iş barışına zarar vermektedir. Bu nedenle “Eşit işe eşit ücret” ilkesi gereği mevzuatta düzenleme yapılarak maaşların dengelenmesi,

16- TSE temsilciliklerinde ve Bölge Koordinatörlüklerinde muhasebe birimlerinde çalışan personele Mali Sorumluluk Tazminatı verilmesi,

17- TSE çalışanlarından eğitim veren personele eğitim verdiği her gün için

- Mesai günlerinde 800 gösterge rakamının
- Resmi tatil günlerinde de 1200 gösterge rakamının

Memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda eğitimci tazminatı ödenmesi,

18- TSE çalışanlarının 40 saat olan mazeret izinlerinin 80 saate çıkarılması,

19- MAPEG Genel Müdürlüğünde görev yapan Yeraltı Maden Uzmanlarına aylık 8000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda, Yerüstü Uzmanlarına aylık 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ödeme yapılması,

20- MAPEG Genel Müdürlüğünde görev yapan ve araziye çıkan Yeraltı Maden Uzmanları ile GİH sınıfında çalışan personele gerekli düzenleme yapılarak arazi tazminatı ödenmesi,

21- MAPEG’de görev yapan Yeraltı Uzmanlarının, yeraltında denetim yaptıkları günler için sigorta primlerinin yeraltı (35A) maddesine göre yatırılması,

22- MAPEG çalışanlarına Maden Kanununun 35. Maddesine göre iki kat olarak ödenen harcırahların üç katına çıkarılması,

23- MTA ve MAPEG Genel Müdürlüğü personeline aylık 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda maden tazminatı verilmesi,

24- MTA Genel Müdürlüğünde şantiyelerde çalışan personelden şantiyede çalıştığı sürelerde yiyecek ücretinin alınmaması,

25- Türk Patent ve Marka Kurumunda Döner Sermaye kurulması için gerekli mevzuatın oluşturularak Kurum gelirlerinden çalışanlara döner sermaye ödemesi yapılması,

26- Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personele silah ruhsatı verilmesi,

27- Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı personeline Fiili Hizmet zammı (Yıpranma) verilmesi.

28- Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personelin günde 7,5 saatten, haftada 45 saatten fazla çalıştırılmaması.

29- Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu (TENMAK) ile Nükleer Düzenleme Kurumunda (NDK) görev yapan personele Nükleer Enerji Tazminatı ve radyasyona maruz kalan personele Radyasyon Tazminatı verilmesi

30- TKİ, TTK ve EÜAŞ' taki kömür üretiminde, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Bor İşletme Müdürlüklerinde işçilerle birlikte üretimde çalışanlara üretim teşvik primi verilmesi,

31- Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nde çalışan memur personele bir önceki yılın İhracat hasılatından İdare tarafından belirlenecek oranda İhracat Primi verilmesi.

32- Eti maden işletmelerinde; Kadrolu veya Hizmet alımı işçisi çalıştıran birimlerde; İşveren vekili konumunda olan, işçilerin sevk ve idaresinden sorumlu personele ve Kontrol Teşkilatı Görevlilerine Mesleki Sorumluluk Sigortası yapılması ve sigorta bedelinin Kurum tarafından ödenip; Personelden sigorta bedeli adı altında herhangi bir ücret kesintisi yapılmaması,

4- ÖZELLEŞTİRME UYGULAMALARINA İLİŞKİN TALEPLER

1- 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22' nci maddesine göre yapılan personel nakillerinde, nakle tabi tutulan personelin Çalışma Genel Müdürlüğüne 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,

2- Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan personelden, devir aşamasında özelleşen kurumunda çalışmayı tercih edenlere, 2 yıl süre ile iş güvencesi sağlanması ve bu süre içinde çalışanın isteği halinde Çalışma Genel Müdürlüğü'nce başka kurumlara nakledilme hakkının verilmesi,

3- 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusunda kurumu devredildikten sonra Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından diğer kurumlara atanacak personelin atanacağı il ve kurumlardaki durumuna uygun boş kadroları bilgisayar ortamında görüp tercih yapabilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,

4- Özelleştirilen kurumlardaki çalışanların diğer kurumlara dağıtımında mutlaka sendikaların temsilci bulundurulmasına imkân sağlanması,

5- Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan; Sendika üyesi, Sendika ve şube yöneticilerinin aynı hizmet kolunda bulunan bir kuruma atamasının yapılması için gerekli düzenlemenin yapılması,

6- 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 mevcut kadrolarına atamalarının yapılabilmesi için kanuni düzenleme yapılması.

5- 7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME İLE KARARLAŞTIRILAN HUSUSLAR

Koruyucu giyim malzemesi

MADDE 1- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda görev yapan personele, hizmetin gereği olarak görev esnasında kullanılmak üzere koruyucu giyim malzemesi verilir. Koruyucu Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süreyle verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanımına ilişkin usul ve esaslar kurumlar ve kurumdaki yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

Ücretsiz okul servisi

MADDE 2- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlilerinin çocukları için toplu taşıma bulunmayan veya mecburiyet olan yerlerde okul servisi tahsis yapılır.

Ücretsiz sosyal servis

MADDE 3- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların baraj, termik santral, fabrika, trafo ve benzeri iş yerlerinde çalışan kamu görevlileri ile aile fertleri için servis tahsis edilir. Buna ilişkin usul ve esaslar kurum yetkilileri ile bu kurumdaki yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.

MTA kamplarında ve araştırma gemilerinde görev yapan personele yemek yardımı

MADDE 4- (1) Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne bağlı kamplarda ve araştırma gemilerinde görev yapan kamu görevlileri yemek servisinden ücretsiz olarak yararlandırılır.

(2) Anılan kamp ve araştırma gemilerinde görev yapanlardan birinci fıkra hükmünden yararlanamayan kamu görevlilerine, bu kamplarda ücretsiz yemek verilir.

TEİAŞ yük tevzi müdürlüklerinde çalışan teknik personele ilave ücret verilmesi

MADDE 5- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü Yük Tevzii Müdürlüklerinde vardiya görevi yapan teknik personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 50 puan ilave edilir.

Vardiya servisi

MADDE 6- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda normal mesai saatleri dışında vardiyalı çalışan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde servis hizmeti sağlanır. Servis hizmetinin ekonomik olmadığı durumlarda mesai günleri gidiş-geliş bedeli dikkate alınarak aylık toplu taşıma kartı bedeli ödenir.

ÇAYKUR kampanya primi

MADDE 7- (1) Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğünde kampanya döneminde görev yapan personele yılda 6 (altı) ayı geçmemek üzere her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kampanya primi ödenir.

Bazı Genel Müdürlüklerin personeline servis hizmeti

MADDE 8- (1) TKİ Genel Müdürlüğüne bağlı Çan Linyitleri İşletme Müdürlüğü ve EÜAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı 18 Mart Çan İşletme Müdürlüğü (Biga ve Çanakkale'de ikamet edenler dahil), Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Bigadiç, Kırka, Emet ve Bandırma İşletmelerinde ve TTK Genel Müdürlüğüne bağlı Armutçuk İşletme Müessese Müdürlüklerinde görev yapan kamu görevlilerine işe geliş ve gidişlerinde ücretsiz servis hizmeti sağlanır.

TEİAŞ canlı hat bakımı kapsamında uçuşlara katılanlara ilave ücret verilmesi

MADDE 9- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü canlı hava hat bakım ve kontrolleri kapsamında memur ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele, hat bakımı ve kontrolüne yönelik olarak fiilen uçuşa katıldıkları her gün için (1000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir. Bu şekilde bir ayda yapılacak ödeme tutarı (6000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmez.

TEİAŞ canlı bakım birimlerinde çalışanlara ilave ücret verilmesi

MADDE 10- (1) Türkiye Elektrik İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü canlı bakım birimlerinde memur ve sözleşmeli personel olarak istihdam edilen teknik personele her ay 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 30 puan ilave edilir.

Yüksek gerilim ilave ödemesi

MADDE 11- TEİAŞ, EÜAŞ ve TEDAŞ Genel Müdürlüklerinde ve bağlı Taşra birimlerinde görev yapan kamu görevlilerinden; Teknik Hizmetler sınıfında çalışan personel ile bunlardan müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapanlara taban aylık katsayısının 600 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda, diğer personele ise taban aylık katsayısının 300 ile çarpılması sonucu bulunacak tutarda ilave ücret ödenir. Bu suretle ödenecek miktarlar, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.

DSİ projelerinde görev yapan personele fazla çalışma ücreti

MADDE 12- (1) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün;

a) Ilısu Projesi 16. Bölge Müdürlüğünde görev yapan memur ve sözleşmeli personele ayda 70 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında,

b) 10. Bölge Müdürlüğüne bağlı Silvan Projesi ile Çoruh Projeleri 26. Bölge Müdürlüğünde görev yapan memur ve sözleşmeli personele ayda 50 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında,

c) a ve b bentleri dışındaki diğer Bölge Müdürlüklerinde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda toplam 450 saati geçmemek üzere ayda 50 saate kadar yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma ücretinin dört katı tutarında, fazla çalışma ücreti ödenir.

Bazı EÜAŞ personeline ek ödeme

MADDE 13- (1) Elektrik Üretim A.Ş. Genel Müdürlüğü kadro veya pozisyonlarında bulunanlardan Karakaya, Ermenek, Gezende, Batman, Alpaslan, Özlüce, Deriner, Muratlı, Sarıyar, Demirköprü, Karkamış, Kılıçkaya ve Gökçekaya hidroelektrik santralleri ile Afşin-Elbistan B Termik santrallerinde ve Afşin-Elbistan A Termik Santrali ile Afşin Elbistan Linyitleri Takip ve Koordinasyon İşletme Müdürlüklerinde, Doğu Karadeniz ve Yöresi, Hirfanlı ve Yöresi, Ilısu, Obruk, Berke, 18 Mart Çan Termik, Çayırhan Termik ve Çayırhan Linyit işletme müdürlüklerinde görev yapan personele 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir.

Madencilik ve petrol faaliyetlerinin incelenmesi ve denetlenmesinde gündelik

MADDE 14- (1) Bu hizmet kolunda yer alan Kurumlarda arazi ve inceleme faaliyetleri ile ilgili olarak memuriyet mahalli dışına görevlendirilen personel hakkında da 3213 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Şeker fabrikaları kampanya primi

MADDE 15- (1) Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğünde kampanya döneminde görev yapan personele yılda 6 (altı) ayı geçmemek üzere her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kampanya primi ödenir.

Lojmandan faydalanma

MADDE 16- (1) Bu hizmet kolu kapsamında bulunan EÜAŞ, ETİMADEN ve Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüklerinde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerine göre istihdam edilen personel; misafirhane niteliğinde olmayan yatakhanelerden ücretsiz olarak yararlandırılır.

Ölçü ve ayar memurlarının iş riski zammı

MADDE 17- (1) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı taşra teşkilatı ölçü ve ayar memuru kadrolarında bulunanlara, 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara göre 800 puan üzerinden iş riski zammı ödenir.

ETİ MADEN personeline ilave ödeme

MADDE 18- (1) Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünün; Bandırma İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir. Kırka, Emet, Bigadiç ve Beylikova İşletme Müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir.

TKİ personeline ilave ödeme

MADDE 19- (1) Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğünün işletme müdürlüklerinde çalışan kamu görevlilerine her ay 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraltında çalışan personele her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.

TTK personeline ilave ödeme

MADDE 20- (1) Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğünde çalışan kamu görevlilerine her ay 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

(2) Bu ödeme yeraldında çalışan personele her ay 4000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödenir.

DSİ personeline fazla çalışma creti

MADDE 21- (1) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatına dahil kadro veya pozisyonlarında bulunan personelden; tabii afetlerde fiilen çalışanlara, bir takvim yılında 360 saati geçmemek ve yılı merkezi yönetim bt kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin beş katını aşmamak üzere fazla çalışma creti ödenir.

Fazla alışma creti

MADDE 22- (1) Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı, EüAş, TEİAş, TEDAş genel müdürlüklerinin taşra teşkilatında istihdam edilen memur ve sözleşmeli personelden resmi ve dini bayram günlerinde görev yapanlara fiilen çalıştıkları her gün için yılı merkezi yönetim bt kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 katının 8 saate tekabül eden tutarı kadar fazla çalışma creti ödenir.

Araç kullananlara ilave cret

MADDE 23- (1) şoför kadro ve pozisyonlarında görev yapanlar hariç olmak üzere, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TEİAş, MAPEG ve bu hizmet kolunda yer alan diğerkurum ve kuruluşlarda görevlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren personele aylık (1.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere araç kullanılarak araç kullanılarak görev yaptıkları her gün için (40) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

Türk Standartları Enstitüsü personeline ilave cret

MADDE 24- (1) Türk Standartları Enstitüsünde istihdam edilen personele; uygunluk değerkendirme faaliyetleri kapsamında Enstitü tarafından belirlenen standart görevlerinin üzerinde sonuçlandırdığı işlemler için ayda 5000 TL'yi geçmemek üzere Enstitü tarafından belirlenen kriterlere göre ücret ödenir.

Ek deme

MADDE 25- (1) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında ilgili mevzuatı uyarınca kontrol ve denetim görevi verilen personele, fiilen kontrol ve denetim görevi yaptıkları her gün için (100) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

KOSGEB ilave deme

MADDE 26- (1) Küçük ve Orta lekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığının taşra teşkilatında istihdam edilen personele her ay 2.400 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret verilir.

MTA personeline ilave ödeme

MADDE 27- (1) Maden ve Tetkik Arama Genel Müdürlüğü taşra teşkilatında istihdam edilen kamu görevlilerinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir.

Akaryakıt İkmal ve NATO POL çalışanlarına ilave ödeme

MADDE 28- (1) Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında istihdam edilen kamu görevlilerinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir.

TENMAK personeline ilave ödeme

MADDE 29- (1) Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumunda istihdam edilen kamu görevlilerine her ay (1.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ücret verilir.

Hizmet tahsisli konutlar

MADDE 30- (1) Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Çan ve Tunçbilek'te bulunan kamu konutları ile kontrol müdürlükleri, Türk Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğü'nde bulunan Van Erciş Şeker Fabrikası, Ağrı, Kars ve Elazığ Şeker Fabrikaları ile Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Kırka Bor İşletme Müdürlüğü'nde bulunan kamu konutları 2946 sayılı Kamu Konutları Kanununun 3 üncü maddesinin (d) bendi uyarınca hizmet tahsisli konut kapsamında sayılır ve anılan kanunun 5 inci maddesine göre bu konutlardan kira bedeli alınmaz.

Akaryakıt İkmal ve NATO POL koruma ve güvenlik personelinin ek ödemesi

MADDE 31- (1) Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığının akaryakıt boru hatları ile Kurumun tank çiftliği ve pompa istasyonlarının korunması ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik görev yapan koruma ve güvenlik şefi ve memuru ünvanlı kadrolarda çalışanlara 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 10 puan ilave edilir.

Daimi Nezaretçilere ilave ödeme

MADDE 32- (1) Bu hizmet kolu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununa göre daimi nezaretçi olarak görev yapanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 20 puan ilave edilir.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı personeline ilave ödeme

MADDE 33- (1) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığında Teknik Hizmetler Sınıfına dahil kadrolarda bulunan memurlar ile aynı veya benzer unvanlarda istihdam edilen sözleşmeli teknik personelden ilgili mevzuatı uyarınca yürütülen kontrol ve denetim faaliyetlerinde asli görevleri dışında görevlendirilenlere, bu kapsamda fiilen kontrol ve denetim görevi yaptıkları her gün için (100) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.



**TÜRK DİYANET VAKIF-SEN
DİYANET VE VAKIF HİZMET
KOLUNA YÖNELİK
8. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ**

TÜRK DİYANET VAKIF-SEN 8.DÖNEM TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

MALİ TALEPLER

Üyesi olduğumuz Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonumuzun özlük ve mali taleplerle ilgili sunduğu teklifleri geçerlidir.

ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR GENEL TALEPLER

- Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarının hizmette verimliliklerinin artırılması amacıyla; kurum yöneticilerinin çalışanlar arasında eşit davranmasının sağlanması.
- İlk göreve alımdan başlayarak, yer ve unvan değişikliği ile görevde yükselme sınavlarında liyakat, ehliyet, başarı, kıdem ve bilgi gibi özelliklerin dikkate alınması. Özellikle görevde yükselme sınavlarında mülakat sınavının kaldırılması.
- Kurum içi görevlendirmelerde, çalışanların geçmiş hizmetleri ve kıdemleri dikkate alınması.
- Kurum dışından üst düzey yönetici atamaların yapılmaması.
- Çalışanların, görev alanı ile ilgili tanımı net ortaya konulmalı, idarenin çalışana baskı anlamına gelecek keyfi görevlendirme taleplerinin önlenmesi.
- Çalışanların kanuni olarak hak ettikleri izinlerin, idarecilerin keyfiyetine göre değil, işlerin +aksatılmasına mahal verilmeden çalışanın ihtiyaçlarına ve taleplerine göre kullandırılmasının sağlanması.
- Yıllık izinlerin iş günü olarak düzenlenmesi.
- 657 sayılı DMK'nun 102. Maddesine istinaden yol izninin bütün personele uygulanması,
- Kurum çalışanlarının sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında hizmet sunmalarının temini, iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve ilgili mevzuatın gerektirdiği yasal sorumlulukların yerine getirilmesi amacıyla Diyanet İşleri Başkanlığı Merkez Teşkilatı ile Taşra birimlerinde ve Vakıflar Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatlarında görev yapmak üzere "İş Güvenliği Uzmanı" unvanlı kadronun ihdas edilmesi,

ÖZLÜK, SOSYAL VE EĞİTİM İLE İLGİLİ GENEL TALEPLER

- Askerlik borçlandırmalarının uygun şekilde yapılandırılması,
- Çalışanlardan yüksek lisans, doktora gibi eğitim ile ilgili yer değişikliği taleplerinin geciktirilmeden yapılması,

- Bazı bölgeler, il ve ilçelerin coğrafi ve hayat standartlarına göre, çalışanlara mahrumiyet tazminatı ve yakacak yardımı yapılması,
- Aile ve çocuk yardımlarının günün şartlarına göre artırılması,
- Atama ve nakillerde aile birliğinin sağlanması temel olmalı. Çocukların okul ve diğer gelişimini engelleyen tayin ve nakillerin yapılmaması,
- Unvanlara bakılmaksızın öğrenim durumuna göre birinci dereceye kadar ilerleme hakkı tanınması, (Şoför, Yardımcı Hizmetler vb.)
- İntibaklarda emsal uygulamasının kaldırılması,
- Çalışanlara (şef, VHKİ, şoför, yardımcı hizmetli, bekçi, memur, teknisyen, tekniker vb.) ödenen tazminat oranlarının, diğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışanlara ödenen özel hizmet tazminat oranlarına yükselterek eşitlenmesi,
- 657 sayılı DMK'nun 105. Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetlerin giderilmesi yönünde düzenleme yapılması,
- Geçici görevlendirmelerde kriter belirlenmesi ve adaletin sağlanması,
- Kurumların etik komisyonunda Sendika temsilcisinin de olması için düzenleme yapılması,
- Kamu görevlilerinin, istekleri dışında kadroları haricinde çalıştırılmasının önüne geçilmesi,
- Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması ve eğitimlerin yapılması, oluşacak komisyonlarda Sendika temsilcilerinin de bulunması,
- Kurum personelini ilgilendiren toplantı, çalıştay vb. organizasyonlarında Sendika temsilcilerinin de katılması,

ENGELLİ PERSONEL

- Engelli (özellikle görme engelli) personelin katıldığı sınavlarda ek süre tanınması.
- Engelli personelin, engel durumlarına uygun işlerde çalıştırılması. Engellilik durumlarını artırıcı görevlerden kaçınılması. (Engelli İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlara görev mahali dışında görevlendirme yapılmaması)
- Engelli personelin çalışma ortamlarının engellerine göre ayarlanması.

- İş ve işlemlerde engelli personele pozitif ayrımcılık yapılması.
- Engelli çalışanların tayin taleplerinde öncelik tanınması ve süre şartı aranmaması.

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI

ÇALIŞMA ŞARTLARI

- Çalışanların görev tanımlarının yeniden yapılması,
- Din görevlilerinin görev süreleri içinde en az bir defa görevli olarak hacca gönderilmesi,
- İLİTAM'dan sadece Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının sınavsız olarak yararlanması,
- Bayram mesailerinin günün şartlarına göre artırılarak ve izin birleştirmelerinde diğer memurların kullandığı izin kadar mesai verilmesinin sağlanması, (örnek: 9 günlük tatil iznine, 9 günlük mesai gibi)
- Dini bayramlarda Diyanet çalışanlarına bayram ikramiyesi verilmesi.
- Milli ve Dini bayramlarda Din Hizmetleri sınıfına mensup görevlilere verilen "Fazla Mesai Ödemelerinin" haftalık izin günlerinde izin kullanıp kullanmadıklarına bakılmaksızın her görevliye ödenmesi,
- Diyanet İşleri Başkanlığı dışındaki kamu görevlilerine yan ödeme, ek ödeme, döner sermaye vb. yapılan ödemelerin başkanlık personeline de ödenmesinin sağlanması,
- Özellikle, zor ve olumsuz şartlarda görev yapan İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi kadrolarında çalışanlara mahrumiyet tazminatları verilmesi,
- Cami görevlilerinin (İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım) camii hizmetlerindeki görev sorumlulukları ve tanımları günün şartlarına göre tanımlanmalı. Uygulama birlikteliğinin sağlanması,
- Mobing, dışlayıcı ve ayrıştırıcı tavırlar içerisinde bulunan idarecilerle ilgili gerekli işlemin yapılması,
- Özellikle din hizmetleri sunan görevlilerimize yönelik, dernek yöneticileri ve muhtarların emredici ve baskıcı davranışlarına karşı bilgilendirme ve gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması,
- Cami ve Kur'an Kursu derneklerinin denetiminin Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettişlerince yapılması için mevzuat değişikliği yapılması,
- Görevi başında olan din görevlilerine fiili ve sözlü müdahalelere karşı gerekli idari ve adli önlemlerin alınması,

- Camilerin ısıtma ve soğutma giderleri, cami görevlileri ile cemaati karşı karşıya getirmektedir. Bu bağlamda aydınlatma giderlerinde olduğu gibi ısıtma ve soğutma giderlerinin de kurumumuz tarafından karşılanması,
- Camiler ve Din Görevlileri Haftasında bütün diyanet çalışanlarına, haftaya özel ikramiye ödenmesi,
- Din görevlileri haftada bir gün izin kullanmaktadırlar. Diğer kamu çalışanları gibi 2 gün izinli olmaları veya kullanmadıkları bir gün için fazla çalışma ücreti ödenmesinin sağlanması,
- (MBSTS) Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavı'nın kaldırılması,
- Din Görevlilerine Diyanet İşleri Başkanlığı veya diğer kurumlar tarafından bastırılan kitapların zorla satışlarının engellenmesi,
- Mesai mefhumu gözetmeden çalışan hizmetli ve şoförlere mesai ücreti ödenmesi ile ilgili düzenleme yapılması.
- Diyanet İşleri Başkanlığı'nda manevi danışman kadrosu ihdas edilmesi, bu kadrolara atamaların kurum personelinden görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile yapılması,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında mülakatın kaldırılarak yazılı puanına göre atama yapılması,
- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının tüm kadrolar için sürekli hale getirilmesi,
- Diyanet İşleri Başkanlığı, Kredi Yurtlar Kurumu ve Gençlik Merkezleri'nde Manevi Danışman olarak görevlendirilen personele ek ders ücreti ödememektedir. Manevi Danışman olarak görevlendirilen bu personele de ek ders ücretinin ödenmesi,
- Din görevlilerinin yardım toplama işlerinde çalıştırılmaması,
- Merkezi ve selatin camilere temizlik ve güvenlik görevlisi kadrosu ihdas edilmesi,
- Sözleşmeli personelin askerlik ve hizmet içi eğitim kurslarına katıldıklarında yerlerine vekil görevli ataması yapılması,
- Camiler ile müstemilatında bulunan bahçe, tuvalet ve şadırvan gibi halka açık yerlerin temizlik ve bakımının belediye, vakıf, dernek ve köy imkânları ile sağlanması için Başkanlıkça gerekli girişimlerde bulunulması.
- Sağlık kurulu raporu olan görevlilerin, hasta, engelli ve bakıma muhtaç yakını olan görevlilerin tayin ve nakillerinin en hızlı şekilde yapılmasının sağlanması,
- Kırsal kesimlerde görev yapan din görevlilerimiz o bölgede Devletin temsilcisi olarak (Devlet Memuru) görev yapmaktadır. Bu personel çocukların eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler yönünden mağduriyetler

yaşamaktadırlar. Sürekli göç, tayin talepleri meydana gelmektedir. Kırsal kesimde görev yapan din görevlilerine o bölgede yaşamayı özendirmek için sosyal destek primi adıyla ekstra bir ödenek sağlanması,

- Diyanet personeli çocuklarına (özellikle de kırsal kesimlerde görev yapan) ve emeklilerinin okuyan KYK yurtlarından öncelik ve indirim sağlanması,
- Kur'an Kursu Öğreticisi unvanının, şartları taşıyanlara (Lisans mezunu) Kur'an Kursu Öğretmeni olarak değiştirilmesi.
- Cami görevlilerine giyim yardımı kapsamında verilen "cübbe ve sarık" tutarlarının günün şartlarına göre ödenmesi,
- Büyükşehir il merkezlerinde görev yapan Diyanet personelinin toplu taşıma araçlarından, bütün personelin de müzelerden indirimli olarak yararlanabilmeleri için gerekli düzenlemenin yapılması,
- Memur, daktilograf gibi kadroların iptal edilerek, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrolarının ihdas edilmesi,
- İsimsiz imzasız şikâyetlerin işleme konulmaması. Yapılan soruşturmanın en kısa sürede sonuçlanmasının temin edilmesi,
- Çalışanların isnat ve iftiralara karşı korunması için 657 sayılı DMK'nun 25. maddesinin işletilmesi,
- Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar arasındaki yan ödeme farkının kaldırılması,
- Tüm meslek liseleri mesleki eğitim verirken, öğrencilere staj döneminde ücret verilmektedir. Meslek lisesi olan İmam Hatip liselerinde de son sınıf öğrencilerine staj yaptığı dönemde aynı ücretten faydalandırılmalı, din hizmetleri alanında yüksek öğretim yapmaları ve meslek sahibi olmaları için teşvik sağlanmalı,
- Örgün lisans eğitimini kazanan personelden, istekleri halinde kazandıkları üniversitenin bulunduğu ile nakil veya görevlendirmelerinin sağlanması,
- Şoför kadrosunda veya şoför olarak çalışan personele aylık kilometre sınırı getirilmesi, şehir dışı görevlendirmelerde yolluk, konaklama vb. ücretler güncellenerek, iş riski tazminatı da dâhil olmak üzere ücret ve tazminatları artırılmalıdır,
- Aşçı unvanı ile görev yapan personelden ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimlerini bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek, teknisyen ve tekniker unvanlarına eşdeğer usta aşçı ve aşçıbaşı unvanlarının verilmesi,

YARDIMCI HİZMETLER SINIFI ÇALIŞANLARI

- Yardımcı Hizmetler Sınıfı çalışanlarının Genel İdare Hizmetleri veya Teknik Hizmetler Sınıfına alınması,
- Hizmetli personele gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı,

VEKİL VE FAHRİ GÖREVLİLER

- Vekil İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Fahri Kur'an Kursu Öğreticilerinin kadroya geçirilmesi, bu uygulamalara son verilerek yeni alımların kadrolu olarak yapılması.
- Vekil İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım olarak görev yapmış, daha sonra kadrolu olarak atananların yaptıkları hizmet sürelerinin kadro derecelerinde sayılması,
- Din hizmetinin vekil, fahri veya sözleşmeli personel ile değil, kadrolu çalışanlar tarafından yapılması. Bu sebeple, tecrübe, bilgi ve birikimi olan ve asıl personelle aynı şartları taşıyan vekil ve fahri görevliler kadroya alınmalıdır.
- Vekil İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ücretleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 125. Maddesi 15.05.1975 tarihinde değiştirilerek "bir göreve vekaleten atanan memurlara vekalet edilen görevin kadro derecesinin 1. Kademesinin üçte biri, açıktan atananlara ise (köy ve kasaba imamlığı kadrolarına atananlara 146. maddede yazılı asgari ücret aylık tutarından aşağı olmamak üzere) üçte ikisi verilir" hükmü yer almıştır. 86. maddede yer alan köy ve kasaba imamlığı ifadesi İmam-Hatiplik ve Müezzin-Kayyımlık şeklinde değiştirilmişken yapılacak ödemelere ilişkin hükümlerin yer aldığı 175. maddede ki köy ve kasaba imamlığı ifadesi değiştirilmemiştir. Vekil İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımlar daha çok şehir merkezlerinde görev yaptığından ve büyükşehir yasası ile köyler mahalle statüsü kazandığından dolayı ilgili kanun değişikliğinin yapılması,

DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ MÜHENDİSLERİ :

- Ülkemizin her alanda gelişmesi için, zor şartlarda risk ve önemli sorumluluk alarak çalışan, yüksek maliyetli iş, işlem ve ihalelerin hazırlanmasını, takibini ve bitirilmesini sağlayan kamu mühendislerinin özlük hakları, günün şartlarına ve yaptıkları işin önemine göre iyileştirilmesi,
- Kurumlarımızda görev yapan ve özel ihtisas gerektiren mühendislik mesleğinin, hak ettiği yere gelebilmesi için "Mühendislik Meslek Kanunu" düzenlenmesinin yapılması,
- Değişik kurumlarda çalışan mühendis, mimar ve şehir plancılarının arazi tazminatları, ücret ve diğer farklılıkların giderilmesi ile ek gösterge ve

tazminat oranlarının artırılması,

- Mühendis, mimar ve şehir plancılarına kariyer basamağı oluşturulmasını, Baş Mimarlık, Baş Mühendislik, Uzman Yardımcısı ve Uzman kadrolarının iki kurumumuza da ihdas edilerek, unvan değişikliğiyle yerine getirilmesi,
- Yapılan ihaleler sonucu kurumların yapım işlerinde, “Fenni Mesullük” ve “Yapı Denetim Görevliliği” üstlenilmesi sonucu hukuki ve mali sorumluluk ortaya çıkmaktadır. İlgili mühendislere de “Sorumluluk Tazminatı” ödenmesi,

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI RADYO VE TELEVİZYON PERSONELİ

- Diyanet TV’nin resmi bir alt yapıya kavuşturularak kurumsallaşması sağlanmalı, personelin özlük haklarının kamu yayıncılığı yapan TRT ile eş değer seviyeye getirilmeli,
- Diyanet TV’de çalışan memur personelin kadrolarının kamuda istihdam edilen kariyer uzmanı seviyesinden daha düşük olmaması, personelin ekonomik gücünü artıracığından kendisine yatırım yapmasının ve kendisini geliştirmesinin önünün açılması,
- Diyanet TV’de çalışan personel resmi tatillerde, hafta sonları hafta içi mesai saatleri dışında çalışmak zorunda. Bunun için hiçbir ek ödeme yapılmamakta. Fazla çalışma yapan personelin Kur’an kursu öğreticisi gibi ek ders seviyesinde ödeme alabilmesi ve personelin verimliliğinin artırılması sağlanmalı,
- Diyanet TV’nin kurumsal alt yapısını yeniden gözden geçirilerek, kanal koordinatörlerinin müdürlüklere dönüştürülmesi ve TRT’de olduğu gibi alanında yetkin kişilerin bu müdürlüklere kurum içerisinde görevde yükselme yoluyla atanmalarının sağlanması,
- Diyanet TV’nin yasal zemine oturtulabilmesi için, Strateji Geliştirme Başkanlığı, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Hukuk Müşavirliği, Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü ve Radyo ve Televizyon Daire Başkanlığı’ndan oluşan bir komisyon kurularak personelin özlük haklarını da dikkate alarak çalışma yapılması,

VAİZLER, MURAKİPLAR VE UZMANLAR

- Vaiz ve murakıpların özlük, sosyal, mali ve idari diğer haklarının düzenlenebilmesi için çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi,
- Murakıpların özlük, sosyal ve mali haklarının iyileştirilmesi. Statülerinin net olarak belirlenmesi için gerekli mevzuat değişikliğinin yapılması, statüleri eşit olan vaizlerle din hizmetleri tazminatlarının eşitlenmesi,
- Murakıpların Din hizmetleri sınıfından, Genel idare hizmetleri sınıfına geçirilmesi, Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında Murakıp unvanında fiilen çalışanlar bir defaya mahsus hiçbir işleme tabi kalmaksızın Diyanet İl Müfettişi veya Diyanet İl Denetmeni olarak atamalarının yapılması,

- Aile ve dini rehberlik, engelli, gençlik, göç, bağımlılık vb. koordinatörlük görevi yürüten vaizlere ek ders ücreti tahakkuk ettirilmesi,
- Yapılan irşat faaliyetlerinin, vaizlerimizin durumlarında değerlendirilmek üzere kaydedilmesi ve ek ders ücreti ödenmesi,
- Vaiz olarak görev yaparken İlahiyat alanında doktorasını tamamlayan personele sınavsız baş vaizlik kadrosunun verilmesi,
- Vaiz olarak beş yıl görev yapanların uzman vaizliğe, beş yıl uzman vaizlik yapanların baş vaizliğe sınavsız olarak geçirilmesi,
- İl müftü yardımcısı, ilçe müftüsü ve şube müdürlerine din hizmetleri tazminatı %170 olarak verilmektedir. Ancak bahsi geçen maddede vaizler de olmasına rağmen vaizlere din hizmetleri tazminatı %125 olarak uygulanmaktadır.
- Ek ödeme oranının vaizlere de %170 olarak ödenmesi için gerekli yasal düzenleme çalışmasının yapılması.
- Murakıplar, inceleme ve soruşturma raporlarını en geç 30 günlük sürede teslim ederler. Oysa Diyanet İşleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Yönergesi 25/4 'de "Raporların kişi ve kamu hukuku gözetilerek makul süre içerisinde teslim edilmesi ifade edilmektedir. Murakıpların 30 günlük sürelerinin makul süreye çevrilmesi,
- Murakıplar, murakabe/rehberlik ve teftiş defterine yalnızca denetim tarihi ve saatini yazıp imzalarlar. Denetim esnasında tespit edilen hususlar başlığı altındaki bölümün mevzuata uygun bir biçimde murakıplar tarafından da doldurulması,
- Murakıplar hem cami, Kur'an kursları, aile ve irşat büroları, manevi hizmet birimleri, öğrenci yurtları, çocuk esirgeme kurumlarındaki Müftülükler tarafından görevlendirilen personelin mutad denetimini yapmakta, ön inceleme/inceleme/soruşturma görevinde muhakkak olarak görevlendirilmektedir. Bu görevleri ifa ederken herhangi bir ön ödeme almamakta, kendi imkanları ile bu görevleri yerine getirmekte, yolluk/yevmiye/harcırahlarını daha sonra alabilmekte ve bununla ilgili zaman zaman sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu hususla alakalı murakıplar ile ilgili de bir düzenlemenin yapılması,
- Murakıplara eğitim, komisyon, kurs, sınav, seminer ve toplantılara görevli veya gözlemci olarak katılabilmeleri; alanları ile ilgili kurs, seminer ve eğitim verilmesi gibi görevlerin verilebilmesi için murakıplar yönergesine ekleme yapılması,
- Murakıplar da müftülüklerde cami ve Kur'an kursları ile buralarda görevli personelin çalışmalarını, mevzuat hükümleri doğrultusunda denetlemektedirler. İnceleme, ön inceleme ve soruşturma yapmaktadırlar. Görevlendirildiğinde vaaz etmek ve Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermektedirler. Bu nedenle murakıpların özlük, sosyal

ve idari haklarının iyileştirilmesi için, günün ve işin şartlarına uygun kanuni düzenleme yapılması,

- 30 Haziran 2021 tarih ve 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Torba Kadroda daha önceden atananların faydalanmış olduğu şekilde (Uzman, Vaiz, Murakıp)
- 30 Haziran 2021 tarihinde Tasarruf Tedbirleri kapsamında yayınlanan, 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile Şefler dahil olmak üzere yöneticiler hariç diğer kadrolarda çalışanlar kişiler, kanunda aranan koşulları taşısalar dahi 657 sayılı Kanunun 68/B hükmünde düzenlenen torba kadro atamalarından yararlanamayacaktır.
- 657 sayılı Kanunun 68/B maddesi gereğince yeni atanan ve kadro derece yükselmesi yapan personelin kadro unvanının değişmesi sonucunda yapılacak yeniden atama sebebiyle 68/B çerçevesinde verilen derecenin personel açısından kazanılmış hak sayılması ve gerekli düzenlemenin yapılması,

DIYANET AKADEMİSİ

Diyanet Akademisi kanunu 31 Mayıs 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

- Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan din görevlileri toplumu dini ahlaki ve manevi yönden ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir vazife ifa etmektedir. Din konusunda toplumu aydınlatma gibi anayasal görevi olan din görevlilerinin ilmi ve akademik yönden sürekli kendilerini yenilemesi büyük önem arz etmektedir. Din hizmetlerinin kalitesini artıracak akademik gelişim sürecinde olan personel desteklenmeli,
- Doktora, tez dönemine girmiş din görevlilerine talepleri halinde ücretli araştırma izni verilmesi,
- Doktora sürecinin son bir yılında haftada bir gün resmi araştırma günü olarak belirlenmesi,
- Doktora eğitimini tamamlayan din görevlilerini uzmanlık alanlarına uygun akademik ve kurumsal projelerde görevlendirilmeleri,
- Diyanet akademisi bünyesinde din görevlilerine yönelik akademik gelişim, alan uzmanlığı araştırma yöntemleri ve bilimsel yazım teknikleri konularında eğitim programlarının düzenli hale getirilmesi,
- Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan personelin kariyer basamaklarında ilerlemesinin kıdeme ve hizmet yılına dayalı olarak gerçekleştirilmesi,
- Alanında Yüksek Lisans ve Doktora yapan personelin eğitim durumlarına uygun kadrolara atanmasının sağlanması,
- 24.03.2022 tarih ve 31788 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanunun 5. Maddesi gereği; “Aday din görevlilerinden mesleki eğitim alanı müezzin-kayyım olanlara (5.000), imam-hatip ve Kur’an kursu öğreticisi olanlara (6.000), vaiz olanlara (7.000) gösterge rakamının memur aylık

katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın, her ay harçlık ödenir.” Denilmektedir.

- Verilecek bu miktarların günün şartlarına uygun (asgari ücret gibi) hale getirilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Kanuna istinaden, adayların Genel Sağlık Sigortaları Başkanlık bütçesinden ödenecektir. Aynı şekilde adayların “**Sigorta Primi**” nin de ödenmesi hususunda gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
- Evli olanlara kira yardımı yapılması,

DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI DİNİ YÜKSEK İHTİSAS MERKEZLERİ, DİNİ İHTİSAS MERKEZLERİ VE KUR’AN EĞİTİM MERKEZLERİ

- Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde kurumumuz personelinin yetişmesinde önemli bir yeri olan dini yüksek ihtisas merkezleri, dini ihtisas merkezleri ve Kur’an eğitim merkezleri yöneticileri ve çalışanlarının özlük haklarında iyileştirme yapılması,
- Dini İhtisas Merkezlerinde görev yapan müdürlerin özlük ve mali haklarının, dini yüksek ihtisas merkezleri müdürlerinin seviyesine getirilmesi,
- Kur’an eğitim merkezlerinde görev yapan öğretmenler kurum içinden Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavı ile Kur’an eğitim merkezi öğretmenliğine atanmaktadırlar. Görevde yükselme sınavıyla öğretmenliğe getirilen personelin maaşları düşmektedir. Kur’an eğitim merkezi öğretmenlerinin maaşlarının dini yüksek ihtisas merkezi öğretmenleri gibi özlük ve mali haklarının eşitlenmesi ile ilgili çalışma yapılması,
- 657 sayılı Devlet Memur Kanunu ekli (4) sayılı cetvelde makam tazminatlarına 7. Sıraya Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Merkezi Müdürlüklerinden sonra Diyanet İşleri Başkanlığı Dini İhtisas Merkezi Müdürlüklerinin eklenmesi,
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin (2) sayılı cetvelin 9. Sırasına “il müftüsü” ibaresinden sonra gelmek üzere Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Merkezi Müdürü, Diyanet İşleri Başkanlığı Dini İhtisas Merkezi Müdürü ibaresinin eklenmesi,
- Eğitim yılı başında eğitim görevlilerine ödenen eğitim-öğretime hazırlık ödeneğine Diyanet İşleri Başkanlığı Dini Yüksek İhtisas Merkezi Müdürü, Diyanet İşleri Başkanlığı Dini İhtisas Merkezi Müdürü ibaresinin eklenmesi,
- İdari sorumlulukların tamamı kendinde bulunan Diyanet İşleri Başkanlığı Dini İhtisas Merkezi Müdürü maaşı, mahiyetinden bulunan eğitim görevlisinin aldığı ücretten az ücret almaktadır. Çalışma barışının sağlanması ve eşit işe eşit ücret politikası gereği ücretlerin emsal unvanlardaki seviyeye getirilmesi,
-
-

DESTEK PERSONELİ, KORUMA VE GÜVENLİK GÖREVLİSİ

- Diyanet İşleri Başkanlığı Destek personelinin görev tanımlamasının yapılması.
- Koruma ve Güvenlik Personelinin kıyafet yönetmeliğinin değiştirilmesi (özel güvenlik değil koruma ve güvenlik),
- Vardiyalı sistemde çalışma yapan personelin yemek ücretlerinin düzenlenmesi,
- Taşrada görev yapan Dini Yüksek İhtisas Merkezi, Dini İhtisas Merkezi, Kur'an Eğitim Merkezi ve Yatılı Kur'an Kurslarında görevli personelin dini ve milli bayramlarda çalıştıklarında, çalıştıkları her gün için Merkezi Yönetim Bütçe Kanununda belirtilen fazla çalışma saat ücretinin 5 katının 8 saate tekabül eden tutarı fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi,
- Koruma ve Güvenlik personelinin amirlik, şeflik gibi unvanlarına personel içinden kıdem ve eğitim durumuna göre görevlendirme yapılmasına, işçi statüsünde çalışan personele amirlik yetkisi verilmemesi,
- 4-6 yaş Yatılı Hafızlık Kur'an kurslarında görevli destek personelinin çalışma şartlarının düzenlenmesi,
- Yatılı kurslarda ve Eğitim Merkezlerinde aşçı kadrosundaki personelin çalışma saatlerinde düzenleme yapılması,

LOJMAN

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

SENDİKAL FAALİYETLER

- Bütün idarecilerin sendikalara ve üyelerine eşit davranması, sendikal tercihlerinden dolayı çalışanların ayrıma tabi tutulmaması.
- Sendika üyelik ve istifaların e-Devlet üzerinden yapılması,
- Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün yönetici istişare toplantıları ile eğitim toplantılarına Sendika temsilcilerinin de çağırılması,

VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

- Vakıflar Genel Müdürlüğü özel bütçeli bir kurum ve bütçe imkanları geniş olması sebebiyle çalışanlara ekonomik olarak gerekli yansımalarının yapılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde liyakat ve tecrübesiyle yıllardır kuruma emek veren çalışanların üst kademelere yapılacak atamalarda değerlendirilmesi,
- Kurum içi yer değiştirme talebinde bulunan çalışanların, aile bütünlüğü ve sağlık durumlarının göz önünde bulundurularak ayırım yapılmaksızın talepleri doğrultusunda işlem yapılması,
- Şube Müdürlüğü kadroları için; Vakıflar Genel Müdürlüğü Bölge Müdürlüklerine bağlı diğer illerde şube müdürlüğü irtibat bürolarının yeniden açılarak (emlak, burs ve gıda yardımı kontrollerinin daha iyi yapılması için) kadroların tekrar ihdas edilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına, her yıl kutlanan “Vakıflar Haftası”nda “**VAKIF İKRAMIYESİ**” verilmesi,
- Uygun yerleşim yerlerinde TOKİ ile iş birliği yapılarak çalışanların ev sahibi yapılmasının sağlanması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün birçok ilde gayrimenkulleri olmasına rağmen, personelin eş ve çocuklarının faydalanacağı sosyal tesislerinin yok denecek kadar az olması nedeniyle. Uygun yerlerde sosyal tesislerin ve kreş gündüz bakım evi oluşturulması,
- Öğle yemeği verilmeyen Bölge Müdürlüklerinde personele verilen yemek ücretinin her yıl düzenli olarak 1/3 oranında artırılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatı dahil toplam 2266 çalışanı bulunmaktadır. 5737 sayılı Vakıflar Kanunu'nun personel rejimi başlıklı 67.maddesinin ikinci fıkrasına Vakıflar personelinin isteğe bağlı olanları **kadro karşılığı sözleşmeli** statüsüne geçebilir ibaresi eklenmesi,
- 5737 Sayılı Vakıflar kanunun 666 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılan 72.maddesinin 2.fıkrasında Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanlarına **Vakıf kira gelirlerinin %3 dağıtılmakta** iken 666 sayılı kanunla bu ödeme ek ödeme olarak değerlendirilmiş ve yürürlükten kaldırılmıştır. Özel bütçeli bir kurum olan Vakıflar Genel Müdürlüğü 5737 sayılı kanunun yürürlükten kaldırılan 72.maddesindeki fıkralar göz önünde bulundurularak 5737 sayılı kanunda yapılacak bir düzenleme veya yapılan KHK ile (Torba kanun içerisine konularak) ödenmeye devam edilmesi,
- Kadro karşılığı sözleşmeli personel ve işçi personeller dışında kalan diğer personellere de **Ocak-Nisan-Temmuz-Ekim** aylarında olmak üzere ikramiye verilmesi,

- Gayrimenkul zengini olan Vakıflar Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan personellerin mağdur edilmemesi için ihtiyaç nispetinde lojman temin edilmesi, Lojmanda görev tahsisi olarak tahsis edilen lojmanların haksız ve hukuka aykırı tahsis uygulamasının kaldırılması veya sınırlandırılması,
- Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanların eğitim durumları da dikkate alınarak **sınavsız** olarak Genel İdari Hizmetler veya Teknik Hizmetler sınıfında memur kadrosuna atanması,
- Doktorasını tamamlayan ve Doktor akademik unvanını almış personellerin **sınavsız olarak** Vakıf uzmanlığı kadrolarına atanması,
- Giyim yardımının çalışan tüm memurlara, kamu işçilerine verilen oranda yansıtılması,
- Çalışan memurlara verilen aile yardımının ve sosyal sigorta primlerinin kesilmeden çocuklar işe girene kadar devam ettirilmesi ayrıca ailede tek çalışan memurların aile yardımının yükseltilmesi,
- 657 sayılı kanun çerçevesinde çalışan diğer kurumlardaki personele verilen sosyal hakların Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline de verilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü'nde Sanat Tarihi kadrosu bulunmadığından, bu görevde çalışan Sanat Tarihi bölümleri mezunları normal memur statüsünden çıkarılarak Sanat Tarihi kadrolarının verilmesi ve mağduriyetlerinin giderilmesi,
- Çıraklık sürelerinin de sigorta priminde sayılması,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından her yıl Vakıflar Haftasında veya öncesinde 20 hizmet yılını dolduran personele ayırım yapılmaksızın standart bir hediye verilmesi,
- Vakıflar Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatlarında çalışanların işe gidiş gelişlerinde servis imkânı sağlanması,
- Dini bayramlarda Vakıflar çalışanlarının bayram ikramiyesi verilmesi

