

KAMU İSTİHDAM YAPISI

Amaç: Kamu görevlilerinin iş güvencelerinin kaldırılması girişimlerinden vaz geçilmesi, 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin “B” ve “C” fıkraları uyarınca çalıştırılan personel ile vekil ebe, hemşire, imam, aile sağlığı merkezlerinde görev yapan kamu dışı sağlık personeli ve usta öğreticilerin memur kadrolarına geçirilmesi, kamuda sözleşmeli ve geçici personel çalıştırılması uygulamasına son verilmesi, idari hizmet sözleşmeli personelin hukuki statülerinin belirlenmesi, memur işi yapan kamu işçilerinin de talepleri halinde memur kadrolarına atanmalarının sağlanması ve kamuda istikrarlı ve sürdürülebilir bir istihdam rejiminin oluşturulması

İktidar kaynaklı birçok haberde, devlet memurlarının sınırsız bir iş garantisine sahip olduğu, ömür boyu iş garantileri olduğu şeklinde, hiç de doğru olmayan, açıklamalara şahit olmaktadır. Kamuoyuna yansıyan açıklamalardan siyasi iktidarın, kamu kesiminde memurluk güvencesini yok etmeye, tek tip istihdam modeli diyerek memurları çalışan adıyla özel sektör işçileriyle aynı potada eritmeye ve iş güvencesini kaldırmaya çalıştığı görülmektedir.

Memurluk güvencesinin kaldırılması, işçi ve memurların çalışan olarak aynı statüde değerlendirilmesi, kamudaki bütün çalışanların siyasi iktidarın iradesi yönünde hareket etmesi ve istenildiğinde işten çıkarılabilmesi fiilen devlet mekanizmasının değişmesini de zorunlu kılacaktır. Memurların iş güvencelerinin kaldırılması, yalnızca iş hukuku açısından değil kamu idare hukuku açısından da iyi irdelenmelidir. Memurun iş güvencesinin kaldırılmasının, kamu hizmetlerinin liberal, kapitalist sistemin yarattığı piyasanın normal işleyiş unsurlarına adapte edilerek, tüm kamu hizmetlerinin kârlılık esasına yürütülmesine neden olmasının yanında bildiğimiz anlamdaki egemen devlet kavramının tartışmaya açılması gibi idari sorunlar doğuracağı da açıktır. Bu bakımdan terör bölgelerinde yaşanan sorunlar da göz önünde bulundurulduğunda, memurların iş güvencesinin kaldırılması ya da gevşetilmesi gibi düşüncelerden vazgeçilerek kamu istihdamının güvence temelinde yeniden şekillendirilmesi, devletimizin geleceği açısından en doğru karar olacaktır.

22 Mart 2016 tarihinde dönemin Başbakanı Ahmet Davutoğlu, kamu kurum ve kuruluşlarında alt işveren tarafından istihdam edilen taşeron çalışanlarının kadroya geçirilmesine ilişkin kanun tasarısı çalışmalarının tamamlandığını ifade etmiş, “Taşeron sorunu çözüldü” demiştir. Ancak aradan geçen 1 yıla rağmen bu konuda hiçbir gelişme kaydedilmiş değildir. Bu noktada, yeni mağduriyetler yaratılmadan kamudaki tüm taşeron işçilerinin ayırım yapılmaksızın güvenceli bir şekilde kadroya geçirilmesi hakkaniyete daha uygun olacaktır.

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

Türkiye Kamu-Sen’in uzun yıllar boyunca sözleşmeli personellerimiz adına sürdürdüğü mücadelenin temelinde; sözleşmeli personel çalıştırılması uygulamasının uluslararası

sözleşmelerde tanımlanarak, ülkelere tavsiye edilen düzgün iş, “decent work” kavramına uygun olmadığı, kamu istihdamına güvencesizliği yerleştirdiği, çok başlı bir uygulamanın önünü açtığı ve karmaşık bir istihdam yapısı doğurduğu gerekçeleri yatmaktadır. Dolayısıyla hazırlandığı iddia edilen kanun taslağının, taşeron işçileri kadroya almak dışında, kamudaki çok başlı ve karmaşık istihdam yapısını değiştirmeyeceği açıktır. Kaldı ki, 4/C’li personel ile memurların yaptıkları görevleri ifa eden kamu işçilerinin kadroya geçirilmesi konusunda çalışma yapılmasına dair Kamu İşveren tarafı ile kamu görevlileri sendikaları arasında kabul edilmiş bir mutabakat olduğu halde, şu ana kadar herhangi bir işlem yapılmadığı da görülmektedir.

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

Bu doğrultuda, taşeron işçilerinin kadroya geçirilmesine ilişkin hazırlanacak tasarıya, kamu personel rejimindeki aksaklıkların başlıca nedeni olan farklı hukuki statü çerçevesinde istihdam edilen kamu dışı aile sağlığı çalışanları, vekil, İdari Hizmet Sözleşmeli, 4/C’li, 4/B’li, 5393 sayılı Kanuna ve diğer mevzuat hükümlerine tabi güvencesiz personelin de dâhil edilerek söz konusu personelin de kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

4/B’li Sözleşmeli, 4/C’li Geçici Personel, Vekil Olarak Görev Yapan Personel ve Kamu İşçileri

- 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin “B” ve “C” fıkraları kapsamında istihdam edilen personel ile 5393 sayılı Kanun gibi diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli, geçici, vekil, kamu dışı gibi adlar altında çalışan personelin ve usta öğreticilerin tamamı ilgili kanunun 4. maddesinin “A” fıkrasında çalışan kadrolu memur olarak değerlendirilmelidir.
- Bununla birlikte geçici işçiler ile 4. maddenin “D” fıkrası kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında memur işi yapan kamu işçileri de talepleri halinde bir defaya mahsus olarak memur kadrolarına atanmak üzere ilgili maddenin “A” fıkrası kapsamında değerlendirilmelidir. Böylelikle kamuda personel statüleri memurlar ve kamu işçileri olarak belirlenmeli, güvencesiz ve esnek istihdam modelleri Kanundan çıkarılmalıdır.
- İdari hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen personelin tabi olduğu kanuna ait karmaşaya son verilmeli, hukuki statüleri belirlenmeli, sözleşme metninin 101. maddesinde, sözleşmeli personelin işten çıkarılmasını tamamen idarenin keyfine bırakarak iş güvencesini yok eden hüküm çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun 5. madde metni Kanunun 4. maddesinde yapılacak değişikliğe paralel olarak “Bu Kanuna tabi kurumlar, dördüncü maddede yazılı iki istihdam şekli dışında personel çalıştıramazlar.” şeklinde değiştirilmelidir.
- Kamuda, iş güvencesiz vekil memur çalıştırılmasına imkân sağlayan 657 sayılı Kanunun 86. maddesinin 1. paragrafındaki “veya açıktan” ibaresi ile 3. ve 4. paragrafları madde metninden çıkartılmalı, vekil imam ve benzeri çalışanlar kadroya geçirilerek kamuda iş güvencesi olmayan vekil personel çalıştırılması uygulaması son bulmalıdır.
- 4/C’li personel arasındaki kurumlara göre değişen sözleşme farklılıkları giderilmeli, tüm sözleşmeler aynı şartlarda ve tek tip olarak hazırlanmalıdır.
- 6245 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak 4/B ve 4/C’li personele de nakil harcırahı verilmelidir.

- 4/C'li personelin de özür tayininden faydalanması sağlanmalıdır.
- 4/C'li personelin görev tanımı yapılmalı ve söz konusu personelin eğitim durumu, tecrübesi ve özelleştirilen kuruluştaki işi dikkate alınarak görevi ve görev yeri belirlenmelidir.
- 4/C'li personelin yıllık izin, refakat izni, hastalık izni ve ücretsiz izin hakları diğer kamu personeli ile eşitlenmelidir.
- Tüm kamu çalışanları için görev tanımı yapılmalı, 657 sayılı Kanunun 45. madde hükümleri çerçevesinde hiçbir memur, hizmet sınıfı dışında ve görev tanımında olmayan işlerde görevlendirilmemeli, Devletin asli ve sürekli görevlerinin yalnızca kadrolu memurlar eliyle gördürülmesi sağlanmalı, taşeronlaşma ve hizmet alımı uygulamasına son verilmelidir.
- Aynı konu hakkında farklı kurumlar için çıkarılan yönetmeliklerdeki uyumsuzluklar kaldırılarak aynı konudaki bütün yönetmeliklerin aynı şartları taşıması sağlanmalıdır.

KAMUDA PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİ

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

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

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

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

Kamu personelinin performansını değerlendirmek için öncelikli olarak, o personelden beklentilerin ortaya konulması şarttır. Başka bir ifade ile personelin tamamının görev tanımının eksiksiz bir şekilde yapılması gerekir. Etkin bir hizmet sunumu için ise bir işin kaç personelle, ne kadar sürede yapılacağının belirlenmesi gerekir. Oysa Türkiye’de kamu görevlilerinin görev tanımları dahi yapılmamıştır. Diğer ülkelerle kıyaslandığında Türkiye, nüfusa göre en az kamu

görevlisinin çalıştığı ülkeler arasında en üst sıralarda yer almaktadır. Yani kendisinden ne beklendiğini dahi bilmeyen bir çalışan gurubunun az sayıda personelle, çok sayıdaki vatandaşa hizmet götürmesi beklenirken bir taraftan da verimsizliği üzerinde görüş beyan ediliyorsa burada bir art niyet aramak gerekmektedir. Personel verimliliğinin artırılması için çalışma ortamından, özlük haklarına, mali haklarından, sendikal haklarına ve iş yerlerinde uygulanan mobbing ve baskıya kadar geniş bir yelpazede ele alınması gereken sorunları varken, kamudaki bütün aksaklıkların personelden kaynaklandığını varsaymak akılcı ve gerçekçi bir yaklaşım değildir.

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

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

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

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

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

Kamu yönetimi, özel sektörden iki önemli noktada ayrılır:

- 1-Kamu yararını ön plana çıkaran kamu politikası ve teşkilatlanması açısından,
- 2-Bürokratik yapılanmayı ön plana çıkaran devlet kültürü açısından.

Kamu yararının ön planda olduğu durumlarda, performans ölçümü için gerekli olan kamu kurumlarının hedeflerini kesin bir şekilde tanımlayamazsınız. Çünkü kamu hizmeti ve yararı, kârlılık

ve maliyet analizleriyle ölçülemez. Kaldı ki kamu kurumlarının performans değerlendirme sonuçları da güvenilir olmayabilir. Çünkü kamu yöneticilerinin politik davranışları ve statüleriyle ilgili gelecek kaygıları verdikleri kararları, özellikle idari kararları etkiler.

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

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

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

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

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

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

MÜLAKATA DAYALI ATAMALAR

Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalı, bu çerçevede vekâleten görevlendirme yapılmamalıdır.

Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te liyakat ilkesini zedeleyen maddeler iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, bütün kademelerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır.

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

Bu bakımdan kamuda mülakata dayalı atama ve görevde yükselme işlemlerinden bir an önce vazgeçilmeli, atamalarda objektif ölçüm kriterlerine dayanan KPSS ile, görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.

SÖZLEŞMELİ ÖĞRETMEN UYGULAMASI VE ATAMASI YAPILMAYAN ÖĞRETMEN SORUNU

Bilindiği gibi sözleşmeli öğretmen uygulaması mevcut iktidar tarafından hayata geçirilmiş, yine iktidar tarafından 2011 yılında bu uygulamaya son verilmiştir.

2002 yılında 72 bin olan ataması yapılmayan öğretmen sayısı bugün 400 bini aşmıştır. AB ülkeleri ile kıyaslandığında ülkemizde öğretmen açığının açıklanan rakamların en az 2 kat üzerinde, 200 bin dolayında olduğu görülmektedir. Norm kadroya göre ülkemizde 106 bin öğretmen açığı olduğu ifade edilirken 63 bin de ücretli öğretmen olduğu gerçeği göz ardı edilmektedir. İfade edilen öğretmen açığı rakamı, mevcut şartlarda gerçeklerle örtüşmemekte, bir sınıfta 60-70 öğrencinin eğitim gördüğü adeta unutulmaktadır. Okullarımızı eğitim görülebilir bir noktaya taşımak, çocuklarımızın gelişmiş ülkelerdeki gibi 10-15 kişilik sınıflarda eğitim görmelerini sağlamak için yüzbinlerce yeni öğretmene ihtiyaç bulunmaktadır.

Ücretli ve sözleşmeli öğretmenlik sistemi ise yer değiştirme hakkının kısıtlandığı, çağdışı bir yöntem olarak öğretmenlerimizin prangalandığı bir sistemi yeniden hortlatacaktır. Bu bakımdan iktidarın daha önce sorunlara yol açması nedeniyle vazgeçtiği sözleşmeli öğretmenlik uygulamasına yeniden başlanması kaygı vericidir. Sözleşmeli öğretmenler kadroya geçirilmeli, ücretli öğretmenlik uygulamasına son verilerek ihtiyaca uygun kadrolu atama yapılmalıdır.

KAMU GÖREVLİLERİ LEHİNE ÇIKMIŞ MAHKEME KARARLARI

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

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

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

AYRIMCILIK

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

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

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

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

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

Bu nedenle kamuda yaşanan bu ayrımcılığa bir son verilmeli, bütün memurlara ve sivil toplum kuruluşlarına eşit yaklaşım sergilenmelidir.

MALİ HAKLAR

Amaç: Kamu görevlileri ve emeklilerinin geçmiş yıllarda ortaya çıkan zararlarının telafi edilmesi, memur ve emeklilerin kendileri ve ailelerinin insanca yaşamasına yetecek düzeyde bir ücrete kavuşturulması

Enflasyon Farkı ve Geçmiş Yıl Kayıpları

2015 Yılı Enflasyon Farkı Tanımının Değiştirilmesi Nedeniyle Ortaya Çıkan %1,8'lik Zarar

Bilindiği üzere; 2013 yılında imzalanan toplu sözleşmenin 7 nci maddesi ile 2015 yılında kamu görevlilerine ve emeklilerimize öngörülen kümülatif zammın üzerinde bir enflasyon oluşursa, enflasyon farkı ödenmesini hükme bağlamıştır. Buna göre 2015'de enflasyonun, memurlara öngörülen artışın, (% 3+%3) kümülatif toplamı olan yüzde 6,1'i aşması halinde memurlara enflasyon farkı ödenmesi kararlaştırılmıştır.

14 Ağustos 2013 Tarih, 28735 Sayılı Resmi Gazete

"Enflasyon farkı ödemesi

Madde 7- (1) Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinin;

ç) 2015 yılı Aralık ayı endeksinin 2014 yılı Aralık ayına göre oniki aylık değişim oranının 5 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında **2015 yılı için öngörülen kümülatif artış oranını aşması halinde 5 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında yer alan katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ile ücret tavanları, söz konusu altı aylık veya oniki aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılır."**

Ancak, Memur-Sen 2015 yılında iki yıl önce kendi imzaladığı toplu sözleşme hükmünün memurlar aleyhine değiştirilmesine göz yummuştur. Öyle ki, 2015 toplu sözleşmesinde memurların enflasyon farkı alabilmesi için 2015 yılı enflasyonunun memurlara yıl içinde verilen yüzde 3 ilk altı ay zammı, yüzde 1,76 ilk altı ay enflasyon farkı ve yüzde 3'lük ikinci altı ay zammının kümülatif toplamı olan yüzde 7,9'u aşması hükme bağlanmıştır.

23 Ağustos 2015 Tarih, 29454 Sayılı Resmî Gazete

"Enflasyon farkı ödemesi

Madde 8- (1) Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinin;

a) 2015 yılı Aralık ayı endeksinin 2014 yılı Aralık ayına göre oniki aylık değişim oranının **aynı dönem için verilen kümülatif artış oranını aşması halinde 5 inci maddenin birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkralarında yer alan katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile 7 nci maddede yer alan ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu oniki aylık veya altı aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısım kadar artırılır."**

Hal böyle olunca 2013 toplu sözleşmesine göre enflasyonun yüzde 6,1'i aşması halinde enflasyon farkı alacak olan memur ve emeklilere yeni toplu sözleşme ile enflasyonun yüzde 7,9'u aşması durumunda enflasyon farkı verileceği belirtilmiştir. Böylece memur ve emekliler, yüzde 1,8 zarara uğratılmıştır.

Görüldüğü gibi 2013 yılında imzalanmış olan toplu sözleşme hükmü, 2015 toplu sözleşmesi ile memurlar aleyhine değiştirilmiş, Memur-Sen de bu değişikliğe göz yumarak kamu görevlileri ve emeklilerinin aylık ortalama 50 TL zarara uğramasına neden olmuştur.

Bu noktada 4688 sayılı Kanunun, toplu sözleşmenin yapıldığı yılı takip eden iki yılı kapsayacağına ilişkin 28 inci madde hükmünün ihlal edildiği ve yürürlükteki bir toplu sözleşme maddesinin, yetki ve kapsam dışına çıkılarak yeni bir toplu sözleşme ile değiştirildiği görülmektedir. Böyle bir uygulamanın halkın yararını öncelik olarak gören ve hukukun üstünlüğüne dayanan sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmadığı açıkken ne sendikacılıkta ne de toplu sözleşme mevzuatında bir karşılığı da yoktur.

Dolayısıyla Kanuna ve hukuka aykırı bir şekilde kamu görevlilerimiz adına imzalanmış bir toplu sözleşme ile müktesep hak haline gelmiş olan bir konunun, toplu sözleşme uygulanmakta iken değiştirilerek memur ve emeklilerimizin zarara uğratılma gerekçesi, Maliye Bakanlığı yetkilileri tarafından da açıklanmak zorundadır.

Bu bakımdan mutlak surette hak gaspı telafi edilmeli ve hukuk devleti ilkesi işletilmelidir. Aksi halde bundan sonra imzalanan toplu sözleşmelerin hiçbir güvenilirliği kalmayacak, uygulanabilirliği de ortadan kalkacaktır. Kaldı ki, bu garabet düzeltilmediği takdirde, 2017 yılına ilişkin enflasyon farkı hesabının ya da bir başka hükmün de bu yılki toplu sözleşmede değiştirilmeyeceğinden kimse emin olamaz.

- Haksızlığın giderilmesi adına derhal memur ve emeklilerimizin maaşının yüzde 1,8'inin gasp edilmesine yol açan bu hükmün ortaya çıkardığı kayıplar karşılanmalı ve bütün kamu görevlileri ile emeklilerinin 2015 yılı enflasyon farkı hakkı olan %2'lik ek fark öncelikle ödenmelidir.
- Ayrıca kamu görevlilerine ve emeklilere enflasyon farkı verilmesini sağlayarak, kamu görevlilerinin artan fiyat artışlarından olumsuz etkilenmesini önlemek, enflasyon farkı ortaya çıkan dönemlerde memur maaşlarının zararlarını geçmişe dönük olarak kapatarak erimeyi gerçek anlamda durdurmak amacıyla 2018 ve 2019 yıllarında gerçekleşen enflasyonun yılın her iki yarısı için memur ve emeklilere yapılması kararlaştırılan oransal maaş zamlarını geçmesi durumunda, aradaki fark 1 puan artırımlı olarak kamu görevlilerinin maaşlarına dönem sonu itibarı ile yansıtılmalıdır.

Ekonomik Gelişmeler ve Memur Maaşları

2002 ile 2016 yılları arasında Türkiye ekonomisi reel olarak %114,5 oranında büyürken aynı dönemde Tüketici Fiyatları Endeksinin yani mal ve hizmet fiyatlarının ortalama %232,6 oranında zamlandığı görülmektedir. Cari fiyatlarla 2002 yılında 350,5 milyar TL olan GSYH, 2016 yılı sonunda 2 trilyon 590 milyar TL'ye yükselmiştir. Enflasyon ve büyüme oranları birlikte, aynı endeks içinde değerlendirildiğinde Türkiye'de ekonominin nominal olarak %613,6 genişlediği belirlenmiştir.

Bu dönemde memur maaşlarındaki nominal artış, ülke ekonomisindeki genişlemenin oldukça altında kalmış, 2002 yılında 531 lira dolayında bulunan ortalama memur maaşı 2016 yılı sonunda 2 bin 704 liraya, 357 lira olan en düşük dereceli memur maaşı da 2 bin 33 liraya yükselmiştir. 2002-

2016 yılları arasında ekonomi 6,2 kat genişlerken en düşük dereceli memur maaşının 5,7; ortalama memur maaşının ise 5,1 kat arttığı görülmektedir.

Bu durum, kamu görevlilerinin maaş artışlarının ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığının açık bir göstergesi olarak değerlendirilmekte, başka bir ifadeyle ülkede ekonomi pastası büyürken, memurların büyüyen pastadan aynı ölçekte pay alamamaları nedeniyle gelir dağılımında memurlar aleyhine bir durum ortaya çıktığını göstermektedir. Kamu görevlilerinin maaşları yükseliyor gibi görünse de gerçek anlamda, alım gücü açısından sürekli bir gerileme yaşanmaktadır.

Memur maaşlarının ülke ekonomisindeki nominal genişleme kadar artması durumunda 2016 yılı sonunda 2 bin 704 lira olan ortalama memur maaşının aslında 3 bin 789 lira; 2 bin 33 lira olan en düşük dereceli memur maaşının da aslında 2 bin 548 lira olması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik gelişmelerle orantılı zam alamadığı için ortalama maaş alan bir memurun aylık zararı bin 85 lira, en düşük dereceli memurun aylık zararı ise 515 lira olarak hesaplanmıştır. Buna göre 2002 yılından beri en düşük dereceli memur maaşı olması gerekenden %25,3; ortalama memur maaşı ise %40,1 daha düşük kaldığı görülmektedir.

- Memur maaşlarının ekonomik genişlemeyle orantılı bir şekilde artmasını sağlamak, gelir dağılımını kamu görevlileri lehine geliştirmek ve ücretlerin reel olarak gerilemesine son vermek amacıyla memur maaşlarındaki ortalama 1.085 TL olarak ortaya çıkan erimenin telafi edilmesi, bundan sonra maaş artışlarında ekonomik büyüme ve refah payı karşılığı olarak, yapılacak artışlara ek, tüm kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına fazladan %3 zam yapılmalıdır.

Geçmiş Dönem Memur Maaş Zamları

Bilindiği gibi 2015 yılında gerçekleştirilen toplu sözleşme görüşmeleri sonuçlarına göre, 2016 yılında memur maaşlarına %6+5; 2017 yılı için ise %3+4 zam yapılması kararlaştırılmıştır.

TÜİK'in 2017 ilk altı aylık enflasyon verilerine göre Ocak-Haziran 2017 döneminde Tüketici Fiyatları Endeksi %5,89 oranında artmıştır. Memur maaşlarına aynı dönem için %3 zam yapılmasından dolayı temmuz ayında kamu görevlilerine %2,89'luk bir enflasyon farkı ödemesi yapılması söz konusudur.

Bu durumda memurların alım gücü 2016 yılının da altına düşerken, mevcut veriler memura yapılan zammın sözde kaldığını göstermektedir. 2017 yılı şubat ayında iki aylık enflasyon %3,29 olarak gerçekleşince memur maaşları %0,29 oranında değer kaybetmiş; daha yılın başında memura borçlanma başlamıştır, bu orana yılın ilk yarısında toplam %5,89'luk gerçekleşen enflasyon eklenince, memur maaşında %2,89'luk gerileme oluşmuştur.

Sonuç itibarı ile gerçekleşen enflasyonun, yapılan tahminlerin ve bütçede öngörülenin oldukça üzerinde seyrettiği görülmüştür. Sözünü ettiğimiz %2,89'luk erime, toplam zararı yansıtmamakla birlikte sadece içinde bulunduğumuz ayın zararını içermektedir.

Kaldı ki, enflasyon farkı ödenmesi, memur ve emeklilere yılın ilk yarısı için gerçek anlamda sıfır zam verildiğinin ve maaşların da geride kalan altı aylık sürede eridiğinin tescillenmesi anlamına gelmektedir.

- Memur maaşlarının enflasyon karşısında erimesini önlemek amacıyla, memur maaşlarına enflasyon farkı verilmesinin söz konusu olduğu dönemlerde ortaya çıkan enflasyon farkının 1 puan artırımlı ödenmesi gerekmektedir.

2017 Yılına İlişkin Olarak İşçilerle Yapılan Toplu Sözleşme ve Memur Maaşları

2015 yılında yapılan toplu sözleşmeye göre 2017 yılı için kamu görevlilerine %3+4 zam yapılması kararlaştırılırken, 2017 yılında kamu işçileriyle gerçekleştirilen ve 3 Temmuz'da bağitlanan toplu sözleşmeye göre işçilere 2017 yılı için %7,5+5 zam yapılması, ek ödemelerin 500 liradan 750 TL'ye çıkarılması, ayrıca çıplak ücreti 3 bin TL'nin altında kalan işçilere 90 TL ilave zam yapılması kararlaştırılmıştır.

Buna göre oransal olarak bakıldığında memur maaşlarına kümülatif olarak 2017 yılı için %10,1 zam yapılırken, işçilere %12,9 oranında zam yapılmış olacaktır. Buna ilave olarak kamu işçilerine verilen ek ödemeler 250 TL artırılacak, çıplak ücreti 3 bin TL'den az olanlara da 90 TL ayrıca zam yapılacaktır.

1 Aralık 2016 itibarı ile 2900 TL ücreti olan bir kamu işçisinin maaşı Ağustos 2017'de 3 bin 363,4 TL'ye yükselirken, Aralık 2016 itibarı ile kamu işçisiyle aynı maaşı alan bir memurun eline ağustos ayında 3 bin 193,5 TL geçecektir. İşvereni aynı olan işçi ile memur arasında yalnızca bir yıl içinde aylık 170 TL'lik bir adaletsizlik oluşturulması doğru bir yaklaşım değildir. Ayrıca yılda 1 kez ödenen ek ödemeye yapılacak 250 TL'lik zammın yansması da eklendiğinde aradaki fark 190 TL'yi bulacaktır. Yapılan bu artışların yanında kamu işçilerinin her yıl ilave tediye haklarının bulunduğu da unutulmamalıdır.

- Ortaya çıkan bu adaletsizliğin giderilmesi amacıyla kamu görevlileri ve emeklilerine seyyanen zam yapılmalıdır.

Asgari Geçim Sınırındaki Artış ve Memur Maaşları

Aralık 2016 itibarı ile en düşük dereceli memur maaşı 2 bin 32,89 TL iken ortalama memur maaşları da 2 bin 703,84 TL seviyesinde bulunmaktaydı. 2017 yılının ilk yarısı için %3'lük zamma ilaveten yapılan enflasyon farkı ödemesi ve %4'lük ikinci yarıyıl zammıyla birlikte en düşük dereceli memur maaşı 2 bin 238,78 TL, ortalama memur maaşı ise 2 bin 977,47 TL'ye yükselmiştir.

Buna karşılık olarak Aralık 2016'da 4 bin 827,87 TL olan dört kişilik bir ailenin aylık zorunlu tüketim harcamaları Haziran 2017'de 5 bin 250,03 TL'ye yükselmiştir. Aynı dönemde en düşük dereceli memur maaşına yapılan 205,89 TL, ortalama memur maaşına yapılan 273,63 TL'lik zamma karşılık dört kişilik ailenin aylık zorunlu harcamaları 422,16 TL yükselmiştir.

Bu gerçekler göz önünde bulundurulduğunda en düşük dereceli memur ailesinin bütçesindeki açık aylık 216,27 TL, ortalama memur ailesinin bütçesindeki açık ise 148,53 TL büyümüştür. Bu gerçekler ışığında;

- Kamu görevlileri ve emeklilerine yapılacak zamlarda, ülkedeki asgari geçim standardı miktarları da dikkate alınmalıdır.

2018 Yılı Maaş Artışı

Amaç: 2018 yılının birinci ve ikinci altı aylık dilimlerinde kamu görevlileri ve emekli maaşlarına %10 + %10 oransal ve ocak ayından itibaren taban aylığa 150 TL net seyyanen artış yapılması, bu yolla geçmiş dönemde çeşitli nedenlerle yaşanan kayıpların telafisi, ülkedeki ekonomik büyüme ve refah paylarına istinaden yapılacak %3'lük ilave zamlarla gelir dağılımında kamu görevlileri lehine iyileşme sağlanması.

- 2018 yılının ocak ayı itibarı ile bütün kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 zam yapılmalı, düşük maaş alan ile yüksek maaş alan kamu görevlileri arasındaki makası kapatmak amacıyla ayrıca 2018 Ocak ayından itibaren taban aylık tutarı net 150 TL artırılmalı, ülkede yaşanan ekonomik büyümeden kamu görevlilerine ve emeklilere de pay verilmek suretiyle kamu görevlilerinin refah seviyesinin yükseltilmesi için bu zamlara ilaveten %3 ekonomik büyüme ve refah zammı verilmelidir.
- 1 Temmuz 2018'den itibaren ise kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %10 daha zam yapılmalıdır.

2018 Yılı Enflasyon Farkı

- TÜİK tarafından belirlenen 2018 yılı haziran ayı TÜFE endeksinin 2017 yılı aralık ayı endeksinde göre altı aylık değişim oranının 2018 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %10 oranını,
- 2018 yılı aralık ayı endeksinin 2018 yılı haziran ayı endeksinde göre altı aylık değişim oranının 2018 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %10 oranını aşması halinde, kamu görevlilerinin maaş ve tazminatlarını belirlemek için esas alınan bütün katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu oniki aylık veya altı aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısmın 1 puan fazlası kadar artırılmalıdır.

2019 Yılı Maaş Artışları

Amaç: 2019 yılının birinci ve ikinci altı aylık dilimlerinde kamu görevlileri ve emekli maaşlarına %8 + %8 oransal ve ocak ayından itibaren taban aylığa 150 TL net artış yapılması, ülkedeki ekonomik büyüme ve refah paylarına istinaden yapılacak %3'lük ilave zamlarla gelir dağılımında kamu görevlileri lehine iyileşme sağlanması.

- 2019 yılının ocak ayı itibarı ile bütün kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %8 zam yapılmalı, 2019 Ocak ayından itibaren taban aylık tutarı net 150 TL artırılmalı, ülkede yaşanan ekonomik büyümeden kamu görevlilerine ve emeklilere de pay verilmek suretiyle kamu görevlilerinin refah seviyesinin yükseltilmesi için bu zamlara ilaveten %3 ekonomik büyüme ve refah zammı verilmelidir.
- 1 Temmuz 2019'dan itibaren ise kamu görevlilerinin ve emeklilerin maaşlarına %8 daha zam yapılmalıdır.

2019 Yılı Enflasyon Farkı

- TÜİK tarafından belirlenen 2019 yılı haziran ayı TÜFE endeksinin 2018 yılı aralık ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 2019 yılının birinci altı aylık dönemi için öngörülen %8 oranını,
- 2019 yılı aralık ayı endeksinin 2019 yılı haziran ayı endeksine göre altı aylık değişim oranının 2019 yılının ikinci altı aylık dönemi için öngörülen %8 oranını aşması halinde, kamu görevlilerinin maaş ve tazminatlarını belirlemek için esas alınan bütün katsayılar, sözleşme ücreti artış oranları ve ücret tavanları ile ortalama ücret toplamı üst sınırı, söz konusu oniki aylık veya altı aylık dönemlere ilişkin enflasyon rakamının ilan edildiği ayın 1'inden geçerli olmak üzere aşan kısmın 1 puan fazlası kadar artırılmalıdır.
- KİT'lerde görev yapan ve diğer mevzuat hükümlerine göre sözleşmeli olarak çalışan personelin sözleşme ücretleri de 2018 ve 2019 yıllarında memur maaşlarına yapılan artışlar nispetinde artırılmalıdır.

Bu şekilde 2018 yılının tamamında en düşük dereceli memur maaşına 738,36 TL, ortalama memur maaşına 920,35 TL artış yapılmış olacaktır. Maaş artış talebimizin karşılanması durumunda, 2018 yılı sonunda en düşük dereceli memur maaşı 2.977,14 TL, ortalama memur maaşı ise 3.898,03 TL olacaktır.

2019 yılında en düşük dereceli memur maaşı 2018 yılına göre 779,78 TL, ortalama memur maaşı ise 965,24 TL artacaktır. Taleplerimizin karşılanması halinde 4. Toplu Sözleşme Dönemi sonunda 2019 yılı sonu itibarı ile en düşük dereceli memur maaşı 3.756,92 TL, ortalama memur maaşı ise 4.863,27 TL'ye ulaşacaktır.

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

	2017 Temmuz	2018 Ocak	2018 Temmuz	2019 Ocak	2019 Temmuz
Maaş katsayısı	0,102706	0,116366	0,1280	0,142387	0,153778
Taban aylığı katsayısı	1,607645	2,07072	2,27778	2,77853	3,00081
Yan ödeme katsayısı	0,03257	0,03690	0,4059	0,45152	0,04876
En düşük dereceli memur maaşı (TL)	2238,78	2706,49	2977,14	3478,63	3756,92
Ortalama memur maaşı (TL)	2977,68	3543,66	3898,03	4503,03	4863,27
Aile yardımı ödeneği (Toplu sözleşmede konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 3600'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL)	241,36	418,92	460,80	512,59	553,60
Çocuk parası (0-6 yaş için) (Toplu sözleşmede konu ile ilgili olarak yer verdiğimiz göstergenin 1000'e çıkarılması talebimizle birlikte) (TL)	51,35	116,37	128,00	142,39	153,78

ÖZEL HİZMET TAZMİNATI

Amaç: Özel hizmet tazminatı oranlarının artırılması, personelin özel hizmet tazminatı ile ilgili sorunların çözüme kavuşturulması

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

EK ÖDEMELER

Amaç: Ek ödeme adaletsizliğinin giderilmesi, başta öğretmenler ve KİT personeli olmak üzere tüm kamu görevlilerinin ek ödeme ile ilgili sorunlarının çözülmesi

- 2015 yılında imzalanan toplu sözleşme ile 4/C'li personele 1800 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında yaklaşık 150 TL ek ödeme verilmesi kararlaştırılmışken, daha önce yargı yoluna başvuran personele 550 TL ek ödeme ödenmesine hükmedilmiştir. Bu durumda toplu sözleşmede 4/C'li personelin hakları kısıtlanmıştır. Bu bakımdan ortaya çıkan bu adaletsizlik yargı kararlarına uygun bir şekilde giderilmeli, söz konusu personele 6620 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında ek ödeme verilmeli ve 2016 öncesinde kendilerine yargı karar gereğince ek ödeme verilenlerden bu ödeme geri alınmamalıdır.
- Din görevlisi ve hekim dışı sağlık personelinin ek ödeme oranları 50 puan;
- Şef unvanlı personelin ek ödeme oranları 45 puan;
- Genel İdare Hizmetleri Sınıfında görev yapan memurlarla, Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeli, güvenlik görevlisi, şoförler ile maarif müfettişlerinin ek ödeme oranları 25 puan artırılmalıdır.
- 2016 ve 2017 yıllarına ilişkin 3. Dönem Toplu Sözleşme metninin 32. maddesinde belirtilen ek ödeme artışından müdür yardımcısı, teknik şef, teknik uzman ve çay eksperleri de faydalandırılmalıdır.

- 399 sayılı KHK'ya göre II sayılı cetvel hükümlerine göre çalışmakta olana personele yapılan ek ödemelerdeki eşitsizlik, öncelikle aynı unvanlı personelden başlayacak şekilde giderilmeli,
- Uzman ve Baş Repartitörler %82'lik gruba dâhil edilmelidir.
- %42 olarak belirlenen ek ödeme alt sınırı %70'e;
- %67 olarak belirlenen oranlar %90'a;
- %82 olarak belirlenen oranlar ise %100'e çıkarılmalıdır.
- 399 sayılı KHK'ye ekli I sayılı cetvelde yer alan müdür, müdür yardımcısı, başuzman ve sivil savunma uzmanı pozisyonlarında görev yapan personelin 666 sayılı KHK ile kaldırılan ikramiye ve ek tazminat hakları iade edilmelidir.
- Döner sermayesi olmayan kurumlarda görev yapan kurum doktorlarının ücretleri Sağlık Bakanlığı'ndaki emsal doktorlarla eşitlenmelidir.
- Üniversite hastanelerinde akademik personel döner sermaye ve ek ödeme uygulamasından birlikte faydalanırken, idari personele yapılan ek ödeme ile döner sermaye ödemesi mahsuplaştırılmaktadır; bu adaletsizlik giderilerek, idari personelin de her iki ödemeden birlikte faydalandırılması sağlanmalıdır.
- 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.

EK GÖSTERGELER

Amaç: Ek gösterge rakamlarının yeniden belirlenmesi, ek gösterge alamayan personelin de bu uygulamadan faydalanması

- 657 sayılı Kanuna ekli I ve II Sayılı Cetvellerde belirtilen ek gösterge oranlarında gerekli değişiklik yapılmalı; Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel başta olmak üzere ek göstergeden faydalanamayan personele ek gösterge verilmeli ve ek göstergeler hiyerarşik düzene göre yeniden belirlenerek ek gösterge farklılıkları giderilmelidir. Bu bağlamda ek gösterge rakamları 800'er puan artırılmalıdır.
- Ek gösterge cetvellerinin II. Teknik Hizmetler Sınıfı bölümü "a" fıkrasına "Teknik öğretmen" ibaresi eklenmelidir.
- Kamuda görev yapan avukat ve hukukçuların ek gösterge oranları 3800'e çıkarılmalıdır.
- Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunlarının unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfında değerlendirilmesi ve bu personelin diğer dört yıllık yüksekokul mezunu teknik personele uygulanan ek gösterge ve tazminat oranlarından faydalandırılması sağlanmalıdır.

- Kadroları Genel İdare Hizmetleri Sınıfının Birinci Derecesinde Bulunanların Ek Göstergelerinin yer aldığı II Sayılı Cetvelin “2-Yargı Kuruluşları, Bağlı ve İlgili Kuruluşlar ile Yükseköğretim Kuruluşlarında” bölümündeki Diyanet İşleri Başkanlığı Başkanlık Müşavirleri ibaresinden sonra gelmek üzere, “Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlık Müşavirleri” eklenmeli ve söz konusu personelin ek gösterge rakamı 3600 olarak belirlenmelidir.

Bu değişikliklerin hayata geçirilmesiyle birlikte ek gösterge cetveli aşağıdaki şekilde değiştirilmelidir.

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

UNVANI	DERECE	UYGULANAN	TALEP
I- GENEL İDARE HİZMETLERİ SINIFI			
a) Başbakanlık Müsteşarı, Diyanet İşleri Başkanı, Bakan Yardımcısı	1	8000	8000
b) Müsteşarlar, Avrupa Birliği Genel Sekreteri	1	7600	7600
c) Başbakanlık Teftiş Kurulu Başkanı, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Başkanı, Devlet Personel Başkanı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanı, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı, Türk İşbirliği ve Kalkınma İdaresi Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Türkiye İstatistik Kurumu Başkanı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanı	1	7000	7000
d) GAP İdaresi Başkanı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanı, Kalkınma Araştırmaları Merkezi Başkanı, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Araştırmaları Merkezi Başkanı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanı, Toplu Konut İdaresi Başkanı ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanı, Başbakan Başmüşaviri, Başbakanlık Müsteşar Yardımcıları, Diyanet İşleri Başkan Yardımcıları, Din İşleri Yüksek Kurulu Başkanı, Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Başkanı, Büyükelçi ve Daimi Temsilci Unvanını kazanmış olanlar, Müsteşar Yardımcıları, Milli Güvenlik Kurulu	1	6400	6400

Genel Sekreter Yardımcısı, ve Genel Müdürler, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanı, Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu Başkanı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Başkanı Dışişleri Bakanlığı, Stratejik Araştırmalar Merkezi Başkanı, Strateji Geliştirme Başkanları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Başkan Yardımcısı, Gelir İdaresi Başkan Yardımcısı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı, Bakanlıklar merkez teşkilatına dahil Kurul Başkanları, Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanları, Bakanlık Rehberlik ve Denetim Başkanları, Bakanlık Denetim Hizmetleri Başkanları, Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanı, Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Murakıpları Kurulu Başkanı, Hazine Kontrolörleri Kurulu Başkanı, Denizcilik Müsteşarlığı Teftiş Kurulu Başkanı ile Sigorta Denetleme Kurulu Başkanı Türk Patent Enstitüsü Başkanı, Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanı, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanı, Diyanet İşleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanı			
e) Başbakan Müşavirleri, Adalet Bakanlığı Bakanlık Yüksek Müşavirleri, Türkiye İstatistik Kurumu Başkan Yardımcıları, Toplu Konut İdaresi Başkan Yardımcıları	1	5300	5300
f) Bakanlar Kurulu Sekreteri, Başbakanlık Başkanları, Avrupa Birliği Bakanlığı Başkanları, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkan Yardımcıları ile Atatürk Araştırma Merkezi, Türk Dil Kurumu, Türk Tarih Kurumu ve Atatürk Kültür Merkezi Başkanları, Başbakanlık Özel Kalem Müdürü, Adli Tıp Kurumu Başkanı, Milli Kütüphane Başkanı, (Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Üyesi, Yüksek Öğretim Kurulu Genel Sekreteri, Büyük Şehir Belediye Genel Sekreteri, Talim ve Terbiye Kurulu Üyesi, Din İşleri Yüksek Kurulu Üyesi, GAP İdaresi Başkan Yardımcısı, Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkan Yardımcısı, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı Başkan Yardımcısı, Türk İşbirliği ve	1	4800	4800

Koordinasyon Ajansı Başkan Yardımcısı, Vergi Dairesi Başkanı (Ankara, İstanbul, İzmir)			
g) En az üç yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda (veya yüksek öğrenimli olup, özel kanunların öngördüğü şartları taşıyanlardan en az sekiz yıl mesleki görev yaptıktan sonra yine bu kanunların öngördüğü usule göre seçilerek) atanan Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Bağımsız Genel Müdürlük ve Büyük Şehir Belediyesiyle Büyük Şehir Belediye sınırları içindeki ilçe Belediyeleri Müfettişleri, Başbakanlık Uzmanları, Adalet Uzmanları, Millî Savunma Uzmanları, İçişleri Uzmanları, Dışişleri Uzmanları, Çalışma Uzmanları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanları, Kültür ve Turizm Uzmanları, Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanları, İnsan Hakları Uzmanları, ⁽⁴⁷⁾ Sanayi ve Teknoloji Uzmanları, Çevre ve Şehircilik Uzmanları, Gençlik ve Spor Uzmanları, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Uzmanları, Gümrük ve Ticaret Uzmanları, İhracatı Geliştirme Uzmanları, Orman ve Su İşleri Uzmanları, Diyanet İşleri Uzmanları, Din İşleri Yüksek Kurulu Uzmanları, Devlet Personel Uzmanları, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Uzmanları, Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanları, Devlet Gelir Uzmanları, Tapu ve Kadastro Uzmanları, Meteoroloji Uzmanları, Basın ve Enformasyon Uzmanları, Yüksek Kurum Uzmanları, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Uzmanları, Savunma Sanayii Uzmanları, Vakıf Uzmanları, Marka Uzmanları, Patent Uzmanları, TİKA Uzmanları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzmanları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Uzmanları, Yazma Eser Uzmanları, İstihdam Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları, Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların Avrupa Birliği Uzmanları, Yükseköğretim Kurulu Uzmanları, Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanları, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Uzmanları, Dışişleri Meslek Memurları ile Konsolosluk ve İhtisas Memurları, Maliye Bakanlığı Vergi Müfettişleri ile Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Murakıpları ve Hazine Kontrolörleri, Hazine Uzmanları Sigorta Denetleme Uzmanları ile Aktüerleri, Dış Ticaret	1 2 3 4 5 6 7 8 9	3600 3000 2200 1600 1300 1150 950 850 -	4400 3800 3000 2400 2100 1950 1750 1650 1600

Uzmanları, Avrupa Birliği İşleri Uzmanları, Göç Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş ve İş Güvenliği Müfettişleri ve Bakanlıkların Merkez Teşkilatına dahil Genel Müdürlükleri Kontrolörleri ve İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçileri ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Ulaştırma ve Haberleşme Uzmanları, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Uzmanları, Denizcilik Uzmanları, Sağlık Uzmanları ve Sağlık Denetçileri, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı Müfettişleri, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Denetçileri ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine göre atanan İç Denetçiler, Millî Eğitim Uzmanları, Millî Eğitim Denetçileri ve İl Eğitim Denetmenleri, Aile ve Sosyal Politikalar Denetçileri, Maliye Uzmanları			
h)) En az 3 yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda atanan Gelir Uzmanları, İl İstihdam Uzmanları, Mali Hizmetler Uzmanları, Vergi İstihbarat Uzmanları, İçişleri Bakanlığı Planlama Uzmanları, İl Göç Uzmanları (Ek İbare: 19/6/1994-KHK-543) En az üç yıl süreli Yüksek Öğretim veren Fakülte veya Yüksekokulu bitirerek yapılacak sınav sonucunda denetmen yardımcısı veya uzman yardımcısı kadrolarına atanmış ve en az üç yıl bu kadrolarda çalıştıktan sonra bu süredeki çalışmaları olumlu bulunmak kaydıyla Ürün Denetmenleri, Gümrük ve Ticaret Denetmenleri, Sosyal Güvenlik Denetmenleri, Defterdarlık Uzmanları'kadrosuna atanmış olanlar	1	2200	3000
	2	1600	2400
	3	1200	2000
	4	1100	1900
	5	900	1700
	6	800	1600
	7	500	1300
	8	450	1250
	9	-	1200
i) Şube müdürü, müdür kadrosuna atanmış olanlar	1	2200	3600
	2	1600	3000
	3	1100	2200
	4	800	1600
j) Bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan,			
1-Yükseköğrenim görenlerden diğerleri,	1	2200	3000
	2	1600	2400

	3	1100	1900
	4	800	1600
	5	-	1500
	6	-	1400
	7	-	1300
	8	-	1250
	9	-	1200
2- Diğerleri,	1	1500	2300
	2	1100	1900
	3	800	1600
	4	650	1450
	5	-	1300
	6	-	1200
	7	-	1100
	8	-	950
	9	-	900
II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI			
a) Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Yüksek Mühendis, Mühendis, Yüksek Mimar ve Mimar ile Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı unvanını almış olanlar	1	3600	4400
	2	3000	3800
	3	2200	3000
	4	1600	2400
	5	1300	2100
	6	1150	1950
	7	950	1750
	8	850	1650

	9	-	1600
b) (Değişik: 1.5.2003 tarih ve 4856/ 42 madde) Kadroları bu sınıfa dahil olup, en az 4 yıl süreli yükseköğretim veren fakülte ve yüksekokullardan mezun olarak yürürlükteki hükümlere göre Jeolog, Hidrojeolog, Hidrolog, Jeomorfolog, Jeofizikçi, Fizikçi, Matematikçi, İstatistikçi, Yöneylemci (hareket araştırmacısı), Matematiksel İktisatçı, Ekonomici ve Kimyager unvanını almış olanlarla Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunları,	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1500	2300
	5	1200	2000
	6	1100	1900
	7	900	1700
	8	800	1600
	9	-	1500
c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanını almış olanlar.	1	2200	3000
	2	1600	2400
	3	1500	2300
	4	1100	1900
	5	-	1800
	6	-	1600
	7	-	1500
	8	-	1400
	9	-	1350
d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlar,	1	1500	2300
	2	1100	1900
	3	800	1600
	4	650	1450
	5	-	1350
	6	-	1250

	7	-	1150
	8	-	1000
	9	-	950
III- SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI			
a) Uzman Tabip, Tabip, Diş Hekimi, Uzman Veteriner Hekim, Veteriner Hekim, Eczacı Biyolog, Tıpta Uzmanlık Tüzüğünde belirtilen dallarda uzmanlık belgesi alanlar veya bu dallarda uzmanlık unvanını doktora aşaması ile kazanmış bulunanlar	1	3600	4400
	2	3000	3800
	3	2200	3000
	4	1600	2400
	5	1300	2100
	6	1150	1950
	7	950	1750
	8	850	1650
	9	-	1550
b) Diğer sağlık bilimleri lisansiyerleri	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1500	2300
	5	1200	2000
	6	1000	1800
	7	900	1700
	8	800	1600
	9	-	1500
c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan; 1. Yüksek öğrenim görenler	1	2200	3000
	2	1600	2400

	3	1100	1900
	4	800	1600
	5	-	1500
	6	-	1400
	7	-	1300
	8	-	1250
	9	-	1200
2. Diğerleri	1	1500	2300
	2	1100	1900
	3	800	1600
	4	650	1450
	5	-	1300
	6	-	1200
	7	-	1100
	8	-	950
	9	-	900
IV-EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI			
Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan; a) (Mülga:4-6-2010-5984/4 md.)	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1300	2100
	5	1150	1950
	6	950	1750
	7	850	1650

	8	750	1550
	9	-	1500
b) Öğretmen ve Diğer Personel	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1100	1900
	5	900	1700
	6	800	1600
	7	500	1300
	8	450	1250
	9	-	1200
V-AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI			
(Yeniden düzenleme: 17/9/2004-5234/1 md.) Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1500	2300
	5	1200	2000
	6	1100	1900
	7	900	1700
	8	800	1600
	9	-	1500
VI- DİN HİZMETLERİ SINIFI			
Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan a)(Değişik:1/7/2010-6002/21 md.) En az dört yıllık dini yükseköğrenim mezunları	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400

	4	1100	1900
	5	900	1700
	6	800	1600
	7	500	1300
	8	450	1250
	9	-	1200
b) Yukarıda belirtilenler dışındaki yükseköğrenim mezunları	1	2200	3800
	2	1600	3000
	3	1100	2400
	4	800	1900
	5	-	1700
	6	-	1600
	7	-	1300
	8	-	1250
	9	-	1200
c) Diğerleri	1	1500	2300
	2	1100	1900
	3	800	1600
	4	650	1450
	5	-	1350
	6	-	1250
	7	-	1150
	8	-	1000
	9	-	950

VII- EMNİYET HİZMETLERİ SINIFI			
a) Emniyet Genel Müdürü	1	7000	7000
b) Teftiş Kurulu Başkanı, Polis Akademisi Başkanı ve Emniyet Genel Müdür Yardımcıları ile Ankara, İstanbul, İzmir Emniyet Müdürleri	1	4300	5100
c) Daire Başkanları ile Diğer Birinci Sınıf Emniyet Müdürleri	1	3600	4400
d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da Emniyet Müdürü sıfatını kazanmış olanlar,	1	3000	3800
	2	2200	3000
	3	1600	2400
	4	1100	1900
e) Kadroları bu sınıfa dâhil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan;			
aa) Yüksek Öğrenimliler	1	3000	3400
	2	2200	2800
	3	1600	2400
	4	1100	1900
	5	900	1700
	6	800	1600
	7	500	1300
	8	450	1250
	9	-	1200
bb) Diğerleri	1	1500	2300
	2	1100	1900
	3	800	1600
	4	650	1450
	5	-	1300
	6	-	1200
	7	-	1100

	8	-	950
	9	-	900
VIII- MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI			
a) Müsteşar, Vali	1	7600	7600
b) (Mülga: 11/10/2011 –KHK-666/5 md.)	1	7600 7000 5800	7600 7000 5800
c) (Ek:05.07.2006-5540/6 md.) Birinci Sınıf Mülki İdare Amirlerinden (Genel İdare Hizmetleri Sınıfında aynı görev unvanları için belirlenen ek gösterge rakamlarından düşük olmamak üzere)	1. derecenin 4. kademesi	5800	5800
d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da; yukarıda sayılanlar dışında kalanlar (1 inci derecenin kademelerinden aylık alanlar için Genel İdare Hizmetleri Sınıfında aynı görev unvanları için belirlenen ek gösterge rakamlarından düşük olmamak üzere)	¼	4800	5400
	1	4000	4800
	2	3600	4200
	3	3000	3800
	4	2300	3100
	5	2200	3000
	6	1600	2400
	7	1500	2300
	8	1300	2100
	9	1150	1950
IX- YARDIMCI HİZMETLER SINIFI			
Kadroları bu sınıfa dâhil olanlardan	1	-	2300
	2	-	1900
	3	-	1600

	4	-	1450
	5	-	1200
	6	-	1100
	7	-	900
	8	-	850
	9	-	800

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

UNVANI	DERECE	UYGULANAN	TALEP
1- BAŞBAKANLIK VE BAKANLIKLARDA			
Başbakanlık Müşaviri, Başbakanlık Başkan Yardımcısı, Bakanlık Müşaviri, Başbakanlık Basın Müşaviri, I. Hukuk Müşaviri, Elçi, Müsteşar, I.Sınıf Başkonsolos, Büyükelçilik I.Müsteşarı, Daire Başkanı (Ana ve Yardımcı Hizmet Birimi), Milli Kütüphane Başkan Yardımcısı, Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkan Yardımcısı, Vergi Denetim Kurulu Başkan Yardımcısı, Genel Müdür Yardımcısı, Maliye Bakanlığı Hukuk Müşaviri, Dış Politika Danışma Kurulu Üyesi, Dışişleri Bakanlığı Eğitim Merkezi Sekreteri, İl İdare Kurulu üyesi Bakanlık İl Müdürleri ile Ankara, İstanbul ve İzmir illerindeki diğer Bakanlık İl Müdürleri, Bakanlık Bölge Müdürü, Yüksek Fen Kurulu Üyesi, Maliye Başkanı, Milli Emlak Dairesi Başkanı, Avrupa Birliği Bakanlığı Daire Başkanları, Serbest Bölge Müdürü, Genel Müdürlük ve Başkanlık Daire Başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Grup Başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Grup Başkanı ile İnşaat ve Emlak Grup Başkanı olanlar	1	3600	4400
2- YARGI KURULUŞLARI, BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA			

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

Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlık Müşavirleri, Diyanet İşleri Başkanlığı Daire Başkanı, İl Müftüsü, Diyanet İşleri Başkanlığı Dinî Yüksek İhtisas Merkezi Müdürü, Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu Üyesi, Sosyal Güvenlik Kurumu Daire Başkanları (Ana ve Yardımcı Hizmet Birimi), Sayıştay Başkanlığı Birim Başkanı, Sayıştay Başkanlığı Strateji Geliştirme Birim Başkanı			
3- MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA			
Büyükşehir Belediye Teftiş Kurulu Müdürü, Büyükşehir Belediye Genel Sekreter Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Müdür Yardımcıları	1	3600	4400
4- BAŞBAKANLIK VE BAKANLIKLARDA			
Hukuk Müşaviri, Bakanlık Özel Kalem Müdürü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Başbakanlık Merkez Teşkilatında Araştırmacı, Dışişleri Bakanlığı Özel Müşaviri, Savunma Sekreteri, Bütçe Dairesi Başkanı Saymanlık Müdürü, Bakanlık İl Müdürü, Askeri Defterdar, Muhasebe Müdürü, Muvazzaf Uzlaşma Komisyonu Başkanı, Milli Emlak Müdürü, Cezaevi Müdürü, Denetimli Serbestlik Müdürü, Nüfus ve Vatandaşlık Müdürü, İl Sosyal Etüt ve Proje Müdürü, (Bayındırlık ve İskan Müdürü, İstanbul Atatürk Kül.Mer. Müdürü, Müze Müdürü (İstanbul Topkapı), Okul Müdürü (Unvanlılar dahil), Maliye Kursu Müdürü, Muhakemat Müdürü, Hastane Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü, Gemi Sürvey Kurulu Başkanı, İst. Validebağ Sanatoryum ve Öğr. Hst. Başk., Sivil Savunma Koleji Müdürü, Defterdar Yardımcısı, Ekonomi Bakanlığı Bölge Müdür Yardımcısı ve Serbest Bölge Müdür Yardımcısı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Bölge Müdür Yardımcısı, Mal Müdürü, Emlak Müdürü (Maliye Bakanlığı), Müze Başkanı (Kültür ve Turizm Bakanlığı),	1	3000	3800
5-YARGI KURULUŞLARI-BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLAR İLE YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARINDA			

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Denetleme Kurul Üyesi, Başhukuk Müşaviri, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı Başkanlık Müşavirleri ile Basın Müşaviri, Hukuk Müşaviri, İstatistik Müşaviri, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Müşaviri, Hazine Saymanı, Genel Sekreter, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkan Yardımcısı R.S.Hıfzıssıhha Merkezi Başkanı, Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, İl Müdürü, Afet ve Acil Durum Eğitim Merkezi Müdürü, Türkiye İstatistik Kurumunda Müdür, Diyanet İşleri Başkanlığı Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Diyanet İşleri Başkanlığı Özel Kalem Müdürü, Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Merkezi Müdürü, İl Müftü Yardımcısı, İlçe Müftüsü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İl Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşleri İl Müdürü, Sosyal Sigortalar Kurumu Hastane Müdürü, Savunma Sekreteri Tapu ve Kadastro Eğitim Müdürü, Yüksek Fen Kurulu Başkanı, Tetkik Kurulu Başkanı, Fen ve Tetkik Kurulu Başkanı, Araştırma Geliştirme Kurulu Başkanı, Tetkik ve İstişare Kurulu Başkanı, Devlet Opera ve Balesi Müdürü, Üniversite Genel Sekreter Yardımcısı, A.O.Ç. Müdür Yardımcısı, Araştırma ve Teknik Eğitim Merkezi Başkanı, S.S.K. Sağlık Meslek Lisesi Müdürü, Yurt Müdürü, Tapu Müdürü, Kadastro Müdürü, Kambiyo Müdür, Borsa Komiseri, Üniversite Hastaneleri Başmüdürü, Nükleer Araştırma Eğitim Merkezi Müd, Bölge Başmüdürü, ⁽⁶⁾ Gelir İdaresi Grup Müdürü, Vergi Dairesi Müdürü, Bölge İstihbarat Müdürü, Bölge İnşaat Müdürü, Kandilli Rasathanesi Müdürü, Başmüdür, Güneydoğu Anadolu Fosfatları Grup Bşk, Müessese Müdürü, İşletme Müdürü, Fabrika Müdürü, Kombina Müdürü, Üniversitelerarası Kurul Genel Sekreter Yard. Fakülte Sekreteri, Şirket Müdürü, Enstitü Müdürü, Tesis Müdürü, Kırıkkale Yardımcı Tesisler Müdürü, Çiftlik Müdürü, Kuruluş Müdürü, Banka Şubesi Müdürü, T.C. Ziraat Bankası, T.Emlak Bankası ve T. Halk Bankası Genel Müdürlüklerinde 1 inci derece kadrolu müdürlerden; -Ticari Krediler Müdürü, -Sanayi Kredileri Müdürü, -Teşvik ve Geliştirme Kredileri Müdürü, -Zirai Krediler Müdürü,	1	3000	3800
---	---	------	------

-Zirai Kalkınma Kredileri Müdürü, -Su Ürünleri Kredileri Müdürü, -Kooperatif Kredileri Müdürü, -Kooperatifler Müdürü, -İpotekli Krediler Müdürü, -Fon Kredileri Müdürü, -Para ve Tahvil Müdürü, -Tahvilat Müdürü, -Tevdiat ve Banka Hizmetleri Müdürü, -Para ve Menkul Kıymetler Müdürü, -Banka Hizmetleri Müdürü, -Dış Muameleler Müdürü, -Dış İlişkiler Müdürü, -İstihbarat Müdürü, -Proje Müdürü, -Genel Muhasebe Müdürü, -Muhasebe Müdürü, -Personel Müdürü, -Malzeme ve Satınalma Müdürü, -İnşaat Müdürü, -Emlak Müdürü, -İnşaat ve Proje Müdürü, -Emlak İşleri Müdürü, -Otomasyon Müdürü, -Bilgi İşlem Merkezi Müdürü, Özel tarımsal Krediler Müdürü, Proje Değerlendirme Müdürü, Sistem Servisleri Müdürü, Bankacılık Hizmetleri Müdürü, Fon Yönetimi Müdürü, Eğitim Müdürü, Haberleşme ve Arşiv Müdürü, Planlama, Bütçe ve Kontrol Müdürü, Sosyal Hizmetler Müdürü, Sağlık Hizmetleri Müdürü, İştirakler Müdürü, Halkla İlişkiler Müdürü, Kurumsal Bankacılık Müdürü, Sermaye Piyasaları Müdürü, G.A.P. Kredileri Müdürü, Krediler Kanuni Takip Müdürü, Bireysel Bankacılık Müdürü, Bankacılık Kartları Müdürü, Elektronik Fon Transferi Müdürü, Matbaa Müdürü, Araştırma ve Geliştirme Müdürü, Kredi ve Risk İzleme Müdürü, İstihbarat ve Kredi Değerlendirme Müdürü, Emlak İşleri Müdürü, Merkez Muhasebe Müdürü, İstihbarat ve Proje Değerlendirme Müdürü, Bireysel ve Özel Bankacılık Müdürü, Mevduat ve Banka Hizmetleri Müdürü, İnşaat ve Emlak Müdürü, Araştırma, Geliştirme ve Planlama Müdürü, Kredi Pazarlama Müdürü, Dış İlişkiler Operasyon Müdürü, Dış Muhabir İlişkiler Müdürü, Hukuk İşleri Müdürü, Büro Müdürü ve Disiplin Kurulu Başkanı olanlar, Sosyal Güvenlik İl			
--	--	--	--

Müdürü, Yazma Eser Kütüphanesi Müdürü, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı Müdürleri			
6- MAHALLİ İDARELER İLE BAĞLI VE İLGİLİ KURULUŞLARDA			
Daire Başkanı, Büyükşehir Belediyesi ile Bağlı Kuruluşlarındaki I. Hukuk Müşaviri, Belediye Başkan Yardımcısı, Boğaziçi İmar Müdürü, İl Afet ve Acil Durum Müdürü, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birlik Müdürü, Fen ve Tetkik Kurulu Başkanı,	1	3000	3800

BAYRAM İKRAMİYESİ

Amaç: Tüm memur, sözleşmeli ve geçici personel ile bunların emeklilerine 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 20 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir.

DÖNER SERMAYE VE FON GELİRLERİ

Amaç: Döner sermayeli kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin döner sermaye ödemelerinden kaynaklı sorunlarının çözülmesi

- Döner sermaye ve fon gelirlerinden personeline pay dağıtmayan kurumlarda çalışan tüm personele adil bir şekilde dağıtılacak düzenleme yapılmalı, 209 ve 2547 sayılı Kanunda belirlenen oranlar yükseltilerek, merkez ve taşrada ortaya çıkan farklılıklar giderilmelidir.
- Sağlık Bakanlığı, Kamu Hastaneleri Kurumu, Üniversite Hastaneleri Döner Sermaye Yönetmeliğinde yer alan kadro unvan katsayılarının personelin eğitim durumları da göz önüne alınarak yeniden kategorize edilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- Personele döner sermaye gelirlerinden ödenen maaşların genel bütçeden ödenmesi sağlanmalıdır.
- Yıllık izin, şua izni ve hastalık raporu sürelerinde döner sermaye ve tazminatlardan kesinti yapılmaması hususunda düzenleme yapılmalıdır.
- Sağlık Bakanlığı bünyesinde vekil ebe/hemşire olarak çalışanların döner sermaye ödemelerinden, kadrolu ebe/hemşirelerin almış olduğu miktarda yararlandırılması sağlanmalıdır.
- Üniversite hastaneleri bünyesinde bulunan döner sermaye komisyonlarında sendika temsilcilerinin ve her mesleki guruptan bir temsilcinin katılımının sağlanması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

EK DERS ÜCRETLERİ

Amaç: Öğretmen ve akademisyenlerle bu çerçevede ek ders veren personelin ek ders ücretlerinin artırılması

- Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Afet Acil Yönetimi Başkanlığı gibi- fiilen öğretmenlik yapan personele de ek ders ücreti ödenmelidir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 176. maddesindeki gösterge rakamları yükseltilerek, ek ders ücretleri günün şartlarına uygun hale getirilmeli ve ek ders gösterge rakamları iki katına çıkarılmalıdır. Bu nedenle hafta içi saat 18.00'den önceki ek dersler için 140 olan gösterge rakamı 280; hafta sonu ve hafta içi saat 18.00'den sonraki ek dersler için 150 olan gösterge rakamı 300 olarak belirlenmeli ve ek ders ücretleri iki katına çıkarılmalıdır.
- Çalışma şartlarına bağlı olarak nöbetçi öğretmenlere, taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine haftalık 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmesi için 657 sayılı Kanunun 176. madde metnine bir hüküm eklenmelidir.
- Akademisyenlere ödenen ek ders ücretini belirleyen 2914 sayılı Kanununun 11inci maddesinin üçüncü fıkrasındaki '300' ibaresi '600'; '250' ibaresi '500'; '200' ibaresi '400'; '160' ibaresi '320' olarak değiştirilmeli, bu yolla akademisyenlerin ek ders ücretleri bir kat artırılmalıdır.
- Örgün ve yaygın eğitim kurumları ve ikili eğitim yapan okullardaki yöneticiler arasında oluşan ek ders ücret adaletsizliğinin ortadan kaldırılması için en yüksek ek ders ücreti alan yönetici baz alınarak yeni bir düzenleme yapılmalıdır.
- Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen %5 ve %15 olarak belirlenen artırımlı ek ders ücreti oranı %25 ve %40 olarak belirlenmeli, önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.
- Fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans yapan yönetici ve rehber öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır.
- Veli toplantılarında görevli öğretmen ve yöneticilere 6 saat ek ders, diğer personele ise aynı tutarda fazla mesai ödenmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Bünyesinde ana sınıfı bulunan ilkokullarının idarecilerine ödenen ek ders ücretleri, anaokulu idarecilerine ödenen ücret seviyesine çıkarılmalıdır.
- Mesai saatleri dışında ve hafta sonlarında yapılan seminer, hizmet içi eğitim kursları ve toplantıları isteğe bağlı olmalı, zorunluluk halinde katılan öğretmen, idareci ve diğer personele ek ders ücreti ödenmeli ve mücavir alan dışından gelenlere ayrıca harcırah ödenmelidir.
- 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmî Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, kuruluşlarının eğitimleri, Milli Eğitime bağlı okul eğitimleri, afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına ek ders ücreti verilmesi sağlanmalıdır.

NÖBET, İCAP NÖBETİ VE VEKÂLET ÜCRETLERİ

Amaç: Nöbet ücretlerinin yeniden belirlenmesi, nöbet tutan tüm personele nöbet ücreti ödenmesi

- Nöbet ve icap nöbeti tuttuğu halde ücretini alamayan personelin bu haklardan faydalandırılması sağlanmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun sağlık kurumlarında nöbet ve icap nöbeti ücretlerini belirleyen Ek 33. madde kapsamına kamu kurum ve kuruluşlarında nöbet tutan bütün memurlar ve nöbet tuttuğu halde fazla mesai yapmış kabul edilen kamu görevlileri de dâhil edilmeli, bu personele ödenecek saatlik ücret, memurun brüt maaşının bir saate denk gelen tutarından daha az olmamalı, tatil ve bayram günlerinde nöbet ücretlerinin bir kat fazla ödenmesi sağlanmalıdır.
- Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda yedek personel adıyla tutturulan nöbetler için de madde metninde bir düzenlemeye gidilerek söz konusu personelin de icap nöbeti hakkından faydalanması sağlanmalıdır.
- Ayrıca maddede sağlık kurumlarında ödenmekte olan nöbet ücretlerini belirleyen gösterge rakamları bir kat artırılmalı ve saat başı nöbet ücreti gösterge rakamları sırasıyla 200, 180, 160, 120, 100 ve 70 olarak belirlenmelidir.
- Avukatlık Hizmetleri Sınıfında görev yapan personelin vekâlet ücreti katsayısı 20.000'e yükseltilmelidir.
- Devlet memurlarının idareyle olan hukuki ihtilaflarında avukatlık vekalet ücreti alınması uygulamasına son verilmelidir.
- 24 saat esasına göre çalışan personelin hafta sonlarına rastlayan çalışmalarına karşılık olarak iki katı ücret ödenmelidir.

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Amaç: Fazla çalışma ücretlerinin ILO ve Avrupa Sosyal Şartı'nda belirlenen standartlara çıkarılması, fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi ya da belli bir oranla sınırlandırılması yolundaki düzenlemelerin iptal edilmesi

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

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

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

KAMU GÖREVLİLERİNİN EMEKLİLİK HAKLARI

Amaç: Memurlara yapılan bütün ek ödemelerin emekli maaşı hesaplamasında esas alınması, emeklilere de sosyal yardım ödemesi yapılması

- 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 değişiklikte memurların emekli ikramiyesi için öngörülen kalemlere bütün ek ödeme ve tazminatlar eklenmelidir.
- 5434 sayılı Kanunun ek 70. maddesinde değişiklik yapılarak emekli olan kamu görevlilerinin özel hizmet tazminat oranlarının belirlendiği tablodaki,
“0 – 2200 arası %55 olarak belirlenen oranın %90
2200 – 3600 arası %85 olarak belirlenen oranın %120
3600 – 4800 arası %145 olarak belirlenen oranın %160
4800 – 6400 arası %165 olarak belirlenen oranın %180 ”

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

- Devlet memurluğundan istifa ettikten sonra tekrar memuriyete dönenlerin boşta geçen sürelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na borçlanması yoluyla değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- Emeklilere de aile 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.
- Emeklilikte yaşa takılanların sorunları çözülmelidir.
- 375 sayılı KHK’nın 1. maddesinin (D) fıkrasındaki gösterge rakamı 30.000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları 3 bin TL düzeyine çıkarılmalıdır.

KIDEM AYLIĞI

Amaç: 5510 sayılı Kanunla birlikte yükselen emeklilik yaşı ve çalışma süresine uygun olarak 657 sayılı Kanunla belirlenen kıdem yılı üst sınırının kaldırılması

- Memurların maaş unsurları arasında yer alan kıdem yılının 25 olan üst sınırı kaldırılarak her memurun çalıştığı yıla orantılı kıdem aylığı alması sağlanmalıdır.
- 27.06.1989 tarih ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesinin “A” fıkrasının ikinci paragrafındaki 20 gösterge rakamının 200 olarak değiştirilmesi suretiyle kıdem aylığı yükseltilmelidir.

KAMU GÖREVLİLERİNİN ÜCRETLERİ ÜZERİNDEKİ VERGİ YÜKÜ

Amaç: Kamu görevlileri adına vergi dilimlerinden dolayı yaşanan adaletsizliğin son bulması

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

Öyle ki, %15 oranında gelir vergisi kesilen brüt kazanç dilimi üst sınırı 2009 yılında 8,7 bin lira iken 2015 yılında bu rakam 12 bin lira, 2016’da 12 bin 600 lira, 2017’de ise 13 bin lira olmuştur. İlk dilim gelir vergisi üst sınırının düşük tutulması, bütün ücretlilerin yılın ilk aylarında bir üst vergi dilimine geçmesine ve 5 puan daha fazla vergi ödemesine neden olmaktadır.

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

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

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

SOSYAL YARDIMLAR

Amaç: Bütün sosyal yardımların yeniden düzenlenmesi ve yeni sosyal ödemelerle sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda hayat bulmasının sağlanması

Aile Yardımı ve Çocuk Parası

- 657 sayılı Kanunun memurlara “Aile yardımı ödeneği” verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 3600; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise 500 ve 1000 olarak belirlenmelidir.
- 4/C’li personele ödenen aile yardımı ve çocuk parasından gelir vergisi kesintisi uygulamasına son verilmelidir.

Doğum Yardımı

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

Ölüm Yardımı

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

Giyecek Yardımı

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

Yiyecek Yardımı

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

Yakacak Yardımı

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

Kira Ödeneği

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

Evlenme Ödeneği

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

Eğitim Ödeneği

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

Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği

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

Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği

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

Tatil Ödeneği

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

Öğretim Yılına Hazırlık Ödeneği

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

TOPLU SÖZLEŞME İKRAMİYESİ

Amaç: Sendika üyesi kamu görevlilerine ödenmekte olan Toplu sözleşme ikramiyesinin tutarının artırılarak söz konusu ikramiyenin 657 sayılı Kanuna işlenmesi

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

HARCIRAH VE GÖREV YOLLUKLARI

Amaç: Harcırar ve görev yollukları ile ilgili aksaklıkların giderilmesi

- Harcırar ve yolluklar, amacına uygun olarak, Uzlaştırma Kurulu kararları doğrultusunda, günlük 100 TL seviyesine çıkarılmalı, 657 sayılı Kanunun “Yolluk giderleri ve gündelikleri” başlıklı 177. maddesine bir fıkra eklenerek, “Bu kapsamda ödenecek olan yol giderleri ve gündelikleri hiçbir surette günlük 1000 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan daha az olamaz.” hükmü getirilmeli, böylelikle harcırahların memurların bir günlük ihtiyaçlarını karşılayacak seviyeye yükseltilmesi sağlanmalıdır.
- 6245 sayılı Harcırar 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 harcırar almaları sağlanmalıdır.
- İlk defa göreve başlayan veya yeniden atanan kamu görevlilerine de harcırar ödenmelidir.
- Konaklamalarda süreye bağlı olarak harcırar 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 harcırar ödenmelidir.
- 4/C’li personele de sürekli görev yolluğu verilmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Kurumların açmış olduğu görevde yükselme, unvan değişikliği ve diğer sınavlara katılan personele harcırar 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.

TAZMİNATLAR

Amaç: Kamu görevlilerine değişik adlar altında ödenen tazminatlarda değişik uygulamalarla ortaya çıkan mağduriyetlerin giderilmesi

- Seyyar görev tazminatının zamanında ödenmesi ve uzun süreli görevlendirmelerde avans verilmesi sağlanarak söz konusu tazminat görevlendirilen mahal ve coğrafi özellikler göz önünde bulundurulmak suretiyle yeniden düzenlenmeli ve oranı yükseltilmelidir.
- Seyyar görev tazminatı ödenmeyen şoförlere de seyyar görev tazminatı ödenmelidir.
- Kurumların ilgili birimlerinde çalışan tüm personele Büyük Proje Zammı ödenmelidir.
- Piyasa gözetim, denetim elemanları ile araziye giden mühendisler, teknisyen, teknikerler ile ölçü ve ayar memurlarına ödenmeyen arazi tazminatları verilmelidir.
- AFAD Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarına AFAD tazminatı verilmelidir.
- Havacılık Tazminatı ödemesinin usul ve esaslarını belirleyen 29/06/2012 yıl ve 2012/T-9 Karar numaralı Yüksek Planlama Kurulu kararı geçersiz sayılmalı, özellikle 2. ve 3. Grupta yer alan unvanların tazminat oranlarını kabul edilebilir bir seviyeye çıkarılacağı, çalışanlar arasında daha adil ücretlendirmenin sağlanacağı ve 15.02.2016 tarihinden itibaren geçeli olacak yeni bir YPK oluşturulmalıdır.
- Tüm kamu görevlilerine hiyerarşik düzene göre belirlenecek oranlarda görev tazminatı verilmelidir.
- Mali karakterli görev ifa eden tüm kamu görevlilerine, nakdi para ile doğrudan görev yapıyor olmasına bakılmaksızın tahakkuk, tediye, tahsil, mahsup, mutemetlik, veznedarlık, mubayaa memurluğu, iase memurluğu, ambar ve ayniyet memurluğu, saymanlık, sayman mutemetliği, hak ediş tahakkuku yapan vb. tüm kamu görevlilerine mali sorumluluk tazminatı ödenmelidir.
- Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında görev yapanlara (tüm branşlara) seyyar görev tazminatı ödenmelidir.
- İtfaiye personeline yangın, su altı kurtarma personeline dalış tazminatı verilmelidir.

HİZMET SINIFLARI

Amaç: Hizmet sınıflarında yer alan kadroların gözden geçirilmesi, Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin Genel İdare Hizmetleri Sınıfında değerlendirilmesi

- Kamu Görevlileri Danışma Kurulu'nda karar altına alınan, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "VIII. Yardımcı Hizmetler Sınıfı" başlığı altında sayılan personelin, "I. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı"na dâhil edilmesi için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır.
- "Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı" kaldırılarak bu sınıfta sayılan personel Sağlık Hizmetleri Sınıfı'na geçirilmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlığı "A" fıkrası kapsamında belirtilmeyen okullar, madde metnine dâhil edilmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunları, unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfı'nda değerlendirilmelidir.

- Farklı hizmet sınıflarında memur kadrosunda çalışanların teknik lise ve/veya 2 yıllık teknik yüksekokul bitirmeleri halinde, teknik kadroya geçiş haklarının verilmesi için usul ve şartları belirlenmek kaydıyla unvan değişikliği gerçekleştirilmelidir.
- Teknisyen yardımcılardan gerekli öğrenim niteliklerini taşıyanlar Teknisyen kadrolarına atanmalıdır.
- AFAD bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve itfaiye personeli Teknik Hizmetler Sınıfına alınmalıdır.
- ARFF Memuru unvanı iptal edilmeli ve ARFF Teknikeri unvanı ihdas edilerek, söz konusu personel bu pozisyona alınmalıdır.
- 2013 yılı toplu sözleşmesi ile Genel İdare Hizmetleri sınıfına geçirilmesi kararlaştırılan itfaiyeci unvanlı kamu görevlilerinin, konu ile ilgili olarak kurumlarda yaşadığı sorunlar giderilmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan aşçılar da Teknik Hizmetler Sınıfında değerlendirilmelidir.
- Kurum ve kuruluşlarda “Sivil Savunma Uzmanı” olarak görev yapan personel de 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “A” fıkrasının 11 numaralı bendi kapsamında değerlendirilmeli, APK uzmanı, eğitim uzmanı, defterdarlık uzmanı, gelir uzmanı, din hizmetleri uzmanı gibi diğer bütün uzman unvanlı kamu görevlileri de bu gruba dâhil edilmelidir.
- 6111 sayılı Kanunla ihdas edilen kadro unvanları, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “A” fıkrasının 11 numaralı bendine eklenerek 657 sayılı Kanun kapsamına alınmalıdır.

KADRO VE DERECE YÜKSELMESİ

Amaç: Kadrosuzluk nedeniyle derece yükselmesi yapamayan memurlara yükselebilecekleri en üst kadro derecesinin verilmesi

- 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” başlığı altındaki “A” fıkrasında ve 67. maddesinde değişiklik yapılarak kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.
- Memur kadrosunda görev yapan tüm memurlar, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna geçirilmelidir.
- Vakıflar Genel Müdürlüğü’nde müdür yardımcısı ve şef kadroları ihdas edilerek hizmet etkinliği sağlanmalıdır.
- Emniyet teşkilatı, 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.
- Uzman öğretmenlik ve Başöğretmenlik konusu bir an önce yasal bir çerçeveye kavuşturulmalıdır. Bu konuda kıdem esası da göz önünde bulundurularak, her öğretmenin branşı itibarı ile uzman ve başöğretmen olmasını sağlayacak liyakat ve başarı esasına göre bir sistem getirilmelidir.

- Kur'an Kursu  ğreticilerinin, formasyon  ğitimlerini tamamlamak kaydıyla Kur'an Kursu  ğretmeni kadrosu ile  ğitim- ğretim Hizmetleri Sınıfına alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
- Yurt-Kur bünyesinde görev yapan yurt yönetim memurlarından gerekli şartları ta ıyanların 1. Dereceye inebilmelerine imkân sağlanmalıdır.

Memurlara İlave Bir Derece Verilmesi

- 2016 yılından önce göreve ba ladığı halde kanunun yürürlük tarihinde çeşitli nedenlerle bu haktan faydalanamayan personele ilave bir derece verilmesi konusu, yapılacak düzenleme ile hayata geçirilmeli, bütün memurların i e giriş derecelerinin 1 derece d    r lerek gelecekte ortaya çıkacak ilave derece talepleri karşılanmalıdır.

S CİL, D S PL N UYGULAMALARI, SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLAR

Amaç: 657 sayılı Kanunda  ng r len disiplin cezalarının hafifletilmesi, disiplin cezalarının affedilmesi, memurların i  güvencelerini zayıflatan hükümlerin çıkarılması, kurullarda memur temsilcilerinin de yer alması, memura grev ve siyaset serbestisi getirilmesi, sendikal yasaklar kapsamının daraltılması ve ILO standartlarında bir çalışma yaşamına ulaşılması

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

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

- 657 sayılı Kanunun memurların, "Müracaat,  ik yet ve dava açma" hakkını düzenleyen 21. maddesinin 2. paragrafındaki memurun  ik yet ve müracaatını en yakın amirden ba layarak silsile yoluyla yapmasını öngören hükmü deği tirilmeli ve 2. paragraf madde metninden çıkarılmalıdır.

- 657 sayılı Kanunun memurların “Sendika kurma” hakkını düzenleyen 22. madde metnine toplu sözleşme ve grev hakkı da eklenmelidir. Buna göre 657 sayılı Kanunun 22. maddesine 2. paragraf olarak “Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca toplu sözleşme hükümlerinden faydalanır ve üye oldukları sendikaların alacakları grev kararlarına uyabilirler.” ifadesi eklenmelidir.
- Memur, sözleşmeli ve değişik adlar altında çalışan kamu görevlilerinin grev hakkını kullanabilmeleri amacıyla toplu eylem ve hareketlerde bulunmalarını düzenleyen 657 sayılı Kanunun 26. maddesinde ve ilgili diğer mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, madde metninin sonuna “Memurların üyesi bulundukları sendikaların bu yönde aldıkları kararlara uyanlar bu madde kapsamında değerlendirilmez.” ifadesi eklenmelidir.
- Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan 657 sayılı Kanunun 27. maddesi, Kanundan çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların belirlendiği 48. maddesinin “A) Genel Şartlar” başlığı altındaki 5. fıkra metni, devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık dışındaki bir suçtan dolayı ceza almalarına rağmen cezası ertelenen vatandaşların da memur olabilmelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- 657 sayılı Kanunun adaylık devresi içinde göreve son vermeyi düzenleyen 56. madde metninde değişiklik yapılarak “göreve devamsızlıkları tespit edilen” aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan muğlâk ifade, “bir yıl içerisinde mazeretsiz olarak 10 gün göreve devam etmediği tespit edilen” şeklinde değiştirilmelidir.
- Adaylık süresi içinde herhangi bir disiplin cezası almış olan aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan 657 sayılı Kanunun 57. maddesinde gerekli değişiklik yapılmalı ve “Adaylık süresinde uyarma ve kınama cezası dışında bir disiplin cezası almış olanların” memurlukla 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 1 yıla indirilmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 125. maddesinin “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasının “h” bendinde yer verilen “Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak” ile “j” bendinde yer verilen “Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak” ifadesi ilgili kısımdan çıkarılarak “Kınama” başlığı altındaki “B” fıkrasına yeni birer bent olarak eklenmeli; “B” fıkrasının “d” bendinde yer alan “Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak” ifadesi ile “Devlet memurluğundan çıkarılma” cezasını gerektiren fiil ve halleri belirleyen “E” fıkrasının “a” bendi metni içinde yer alan “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, bütün memurların nefsi müdafaa hakları da göz önünde bulundurularak 125. maddenin “Aylıktan kesme” başlıklı “C” fıkrasında yeni bir fıkra olarak değerlendirilmelidir.

- “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasına bir bent eklenerek oluşturulacak komisyonlar tarafından işyerinde mobbing uyguladığı tespit edilenlerin cezalandırılması sağlanmalıdır.
- Ayrıca ilgili maddedeki “Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmündeki keyfiyeti ortadan kaldırmak için cümledeki “uygulanabilir” ifadesi, “uygulanır” olarak değiştirilmelidir.
- Sendikaların disiplin cezası vermeye yetkili kurullar içinde yer alacağı hükmü 657 sayılı Kanunun 126. madde metnine işlenmeli, Kanuna eklenecek bir madde ile üniversiteler dâhil, kurum bazında memurları ilgilendiren konularda oluşturulacak tüm kurul ve komisyonlarda sendikaların da kurul üyesi olarak bulunması zorunlu hale getirilmeli ve hükme bağlanmalıdır.
- Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenlerin 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenlerin 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacaklarına dair hüküm içeren 657 sayılı Kanunun 132. maddesinin son fıkrasındaki mezkûr süreler, 3 ve 5 yıl olarak değiştirilmelidir.
- 657 sayılı Kanunun 133. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için birinci fıkrada öngörülen 5 ve 10 yıllık süreler, 3 ve 5 yıla indirilmeli, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması için disiplin kurulunun mütalaasını öngören son fıkrası madde metninden çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Disiplin cezalarına itirazı düzenleyen 135. maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen itiraz süresi 7 günden 10 güne çıkarılmalıdır.
- 657 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, şartları (yüz kırtarıcı fiiller ile devlete karşı işlenmiş suçların istisna tutulması gibi) belirlenmek kaydıyla kamu görevlilerinin disiplin cezaları bir defaya mahsus olarak affedilmelidir.
- 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 28. maddesine; “Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemeleri kararlarına göre kasıtlı olarak işlem tesis etmediği veya eylemde bulunmadığı tespit edilen idareciler hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir” ibaresi eklenmelidir.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
- Yüksek Planlama Kurulu’na toplu sözleşmelerde yer alan konfederasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.

4688 Sayılı Kanun’da Yapılması Gereken Değişiklikler

- Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağlayacak değişiklikler yapılmalıdır.
- Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sosyal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanunun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.

- 4688 sayılı Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgilendiren mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendirilmek zorunda bırakılmaktadır. Kanun bu haliyle kamu görevlilerinin sorununu çözmekten uzaktır. Bu nedenle 4688 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmeleri ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda yapılması sağlanmalıdır.
 - Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.
 - 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yönetimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge sözleşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulanmalı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.
 - 4688 sayılı Kanunun 29. maddesi ile genel ve hizmet kolu toplu sözleşmesi düzenlenmektedir. Maddede “Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.” denmektedir. Bu hüküm, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önemli ölçüde kısıtlama getirmektedir. Sorun, toplu sözleşme görüşmelerinin işçi sendikalarının gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmesi ile karıştırılmasından kaynaklanmaktadır. 4688 sayılı Kanuna göre gerek genel, gerekse hizmet kolu toplu sözleşmeleri, sendikalı sendikasız bütün kamu görevlilerini etkileyen bir hukuki metin olma konumundadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin çoğunluğunu temsil etmemekle birlikte, üye sayısı 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.
- 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun tarafsızlığı sağlanmalı, Hakem Kurulu Başkanının Bakanlar Kurulu

tarafından belirlenmesi uygulamasına son verilerek maddeye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı'nın Hakem Kurulu Başkanı olacağına dair bir hüküm eklenmelidir.

- 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nda görev alacak öğretim üyelerinin belirlenmesinde uygulanacak usulde; toplu sözleşme görüşmelerine katılacak konfederasyonların her birinin birer öğretim üyesi teklif etmesi ve teklif edilen 3 öğretim üyesi arasından 2'sinin Kamu İşveren Heyeti tarafından belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Sendikaların şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
- Sendika odası bulunmayan kurumlarda sendika odaları tahsis edilmelidir.
- 4688 sayılı Kanunun 18. maddesi gereği aylıksız izinli olan sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlemelidir.
- Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek ders, ek ödeme, performans, maktu fazla mesai gibi ödemelerin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- Sendika il ve ilçe temsilcilerine haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.
- 4688 sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika merkez yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eşlerinin de talebi halinde özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.
- 4688 sayılı Kanunun 21. maddesinde yapılacak 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.
- Emeklilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.

KALKINMADA ÖNCELİKLİ YÖRELERDE ÇALIŞAN PERSONEL VE YER DEĞİŞTİRME SURETİYLE ATAMALAR

Amaç: Kalkınmada öncelikli yörelerde ve eleman ihtiyacı duyulan yerlerde çalışan personel için teşvik getirilmesi, söz konusu bölgelerde görev yapan personel için uygulanan iki yıla ilave bir derece verilmesi hükmünün genişletilmesi

- 657 Sayılı Kanunun 64. maddesi yeniden düzenlenmeli ve kalkınmada öncelikli illerde görevlendirilen personelin tamamı ve mecburi görevlendirme olup olmadığına bakılmaksızın anılan personelin bu bölgede görev yapan kamu görevlisi eşinin de kademe ilerlemesi teşvikinden yararlanması sağlanmalı, kademe ilerlemesi için öngörülen 2 yıllık süre 1 yıla indirilmelidir. Maddenin 3. paragrafının son cümlesi madde metninden çıkarılarak yerine "Bir yıldan az süreler, görev yapılan süre nispetince dikkate alınır." ifadesi eklenmeli böylece, iki yıldan az sürelerin dikkate alınmayacağı hükmü kaldırılarak belirlenen bölgelerde görev yapılan sürelerin tamamının kademe ilerlemesi teşvikine esas tutulması sağlanmalıdır. Uygulama, kalkınmada öncelikli illerin yanında eleman temininde

güçlük çekildiği tespit edilen yerlerde çalışan personelin tamamı için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir.

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

Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği

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

KAMU GÖREVLİLERİNİN İZİNLERİ

Amaç: Memurların izinleri ile ilgili düzenlemelerin gözden geçirilmesi, izin konusunda ortaya çıkan belirsizliklerin giderilmesi

- 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.

İzin Sürelerinin İşgünü Esasına Göre Belirlenmesi ve Yol İzni

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

Radyoaktif Işınlara Maruz Kalan Personelin İzni

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

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

- 657 sayılı Kanunun 104. maddesinin "A" fıkrasında yapılacak değişiklikle kadın memura verilen analık izni süresi doğumdan önce 16 ve doğumdan sonra 16 olmak üzere toplam 32 haftaya çıkarılmalı, çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 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 dört saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda kadın memurun tercihi esastır." şeklinde düzenlenmelidir.
- Maddeye son fıkra olarak "Bu Kanunun 53. maddesi uyarınca istihdam edilen özürlü personelin izinleri, bu maddede belirlenen sürelerin bir kat fazlası nispetinde uygulanır." ifadesi eklenmeli ve bu yolla özürlü personelin doğum, babalık, mazeret ve süt izinlerini bir kat fazla kullanmaları sağlanmalıdır.
- Kanuna bir madde eklenerek hamile memurlara, hamileliğin doktor raporu ile tespit edildikten sonra hamileliği boyunca ve doğumdan iki yıl sonraya kadar, memurun isteği halinde gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hükme bağlanmalıdır.
- Çocuğu olan ve evlat edinen kamu görevlilerinin, çocuğun ilköğretim yaşına gelinceye kadar kısmi süreli çalışmalarını düzenleyecek olan yönetmelik bir an önce yayınlanmalıdır.

Yakınlarına Hastanelerde Gününbirlik Refakat Eden Memurlar

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

VERİMLİLİK VE ETKİNLİK ARTIRICI DİĞER KONULAR

Amaç: Kamu görevlilerinin işyerlerinde ve çalışma yaşamlarında karşılaştıkları diğer sorunların çözülmesi

Kılık Kıyafet Yönetmeliği

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

Lojman

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

Yaşlılar İçin Gündüz Bakım Evleri

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

GEÇİCİ GÖREVLENDİRME

Amaç: Kurumlarda kamu görevlilerini adeta bir cezalandırma işlevi görmeye başlayan geçici görevlendirme uygulamasının, memurun isteğine bağlı olarak amacına uygun hale getirilmesi

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

SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

Amaç: Sosyal devlet ilkesinin gerçek anlamda vücut bulmasının sağlanması

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

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, FİİLİ HİZMET ZAMMI

Amaç: İşyerlerinde kamu görevlilerinin görevlerinden dolayı fiziki zarar görmelerinin önüne geçilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi

- 5510 Sayılı Kanunun fiili hizmet zammını düzenleyen 40. maddesi yeniden düzenlenmeli ve fiili hizmet zammından faydalanması gerektiği halde yararlanamayan çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.
- İnsan sağlığını tehdit eden maddelerle veya görevi icabı kaza yapma riski ile karşı karşıya kalanlar ile meslek hastalıklarına yakalanma riski olan bütün personelin sağlık taramalarının yapılarak, meslek hastalığı riski tespit edilmeli ve gerekli tedbirler alınmalı, bu çalışanlara fiili hizmet zammı verilmelidir.
- Kurumlarda meydana gelen iş kazalarından dolayı personele rücu ettirilen ve işverence ödenmeyen iş kazası tazminatlarının işveren tarafından karşılanması sağlanmalı veya işverence araç, bina ve iş makineleri için yaptırılan hasar, yangın sigortasına benzer bir şekilde söz konusu personel için mesleki sorumluluk sigortası yapılmalıdır.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlük tarihi öne alınarak bir an önce kamuda da uygulanmaya başlanmalıdır.
- Ağır işlerde çalışan personelin, belli bir yaşa geldiğinde kadroları uhdelerinde kalmak kaydıyla farklı bir görevle görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ, MÜLAKATA DAYALI ATAMALAR

Amaç: Kamuda haksızlıkların, korku ve endişe döneminin sona erdirilmesi, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli olarak adalet ve hakkaniyet ilkeleri içerisinde gerçekleştirilmesinin sağlanması, torpilin kaldırılması, mülakata dayalı atamalara son verilmesi

- Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalı, bu çerçevede vekâleten ve tedviren görevlendirme yapılmamalıdır.
- Belirlenecek kriterlere göre kurumların ihtiyaç duyduğu ve sınıf değişikliği gerektiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (mühendis, avukat, tekniker, teknisyen, hemşire, müfettiş, uzman gibi) ilgili kadrolara öncelikle kurum içinden atama yapılması sağlanmalıdır.

- Vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.
- Son günlerde birçok kamu kurum ve kuruluşunun yeni memur alımlarında ya KPSS'den yeterli puan alma şartı istemediği ya da KPSS puanını düşük tutarak sözlü sınavla personel aldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen yönetmelik değişiklikleriyle kurumlarda hem ilk atamalarda hem de görevde yükselme işlemlerinde mülakat sınavı uygulamasının önü açılmaktadır. Sözlü sınavın ne derece objektif uygulanacağı tereddütler oluşturduğu gibi kamu personeli seçme sınavının da önemini ortadan kaldırmaktadır. Bu bakımdan kamuya alınacak personelin seçiminde sözlü sınav istisna hale getirilmeli, KPSS kamuya girişlerde temel kriter olarak kullanılmalıdır.
- Öğretmenlerin stajyerliklerinin kaldırılması yeniden düzenlenmeli, yazılı ve sözlü sınav kaldırılmalı, sadece performans değerlendirmesi esas alınmalı ayrıca 1. yıl başarısız olanlara 2. yıl bir hak daha verilmelidir.

İSTİSNAİ KADROLAR

Amaç: İstisnai kadroların istismar kadroları olmaktan çıkarılması

- 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.

UZMANLAR

Amaç: 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 çıkarılan statü ve özlük hakkı farklılıklarının giderilmesi

- 657 sayılı Kanunun Ek 40. maddesinde yapılacak değişikliklerle Kanunun 36. maddesinin "Ortak Hükümler Bölümü"nün "A" fıkrasının 11 numaralı bendinde sayılan müfettiş ve uzman yardımcılığı kadrolarına kurum içinden atama yapılmasına da imkân sağlanmalı, bu kadrolara kurum içinden yapılacak atamalarda yaş şartı sınırı olmamalıdır.
- 657 sayılı Kanunun Ek 41. maddesinde düzenleme yapılarak kurum içinden de kariyer unvanlara atama yapılabilmesinin şartları belirlenmeli, bu mesleklere kurumca yapılacak atamalarda kurum çalışanlarına kadro sayısının %50'si kadar kontenjan ayrılmalıdır.
- Kanunun Ek 41. maddesinin 5. paragrafında yapılacak bir değişikliklerle uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte, kurum içinden söz konusu kadrolara yapılacak atamalarda uzmanlık tezi ve ihtiyaç duyulmadığı takdirde yabancı dil şartı aranmayacağına dair bir hüküm eklenmelidir.

- Uzmanlıklarda; kariyer uzmanlık ve diğer uzmanlıklar arasındaki statü farklılığı mali ve özlük haklar açısından kaldırılmalı, merkez-taşra ayırımına son verilmelidir.

ARAŞTIRMACILAR

Amaç: Araştırmacı olarak atananların maaş ve özlük haklarının korunması

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

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

Amaç: Görevi başındayken terörist saldırıların hedefi olan kamu görevlilerinin yakınlarının korunması

- Terör nedeniyle görevi başında hayatını kaybeden ya da yaralanan memurlar da şehit veya gazi asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmelidir.
- Şehit ve gazi çocukları için özel okul ve dershanelerde ücretsiz kontenjan ayrılmalıdır.
- 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.
- Gazi ve şehit yakını kamu görevlilerinin; 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ilgili hükümlerine uygun olarak kura yolu ile değil ihraz ettikleri eğitimleri ile ilgili (doktor, mühendis, teknisyen, tekniker, öğretmen vb. gibi) kadrolara doğrudan atanabilmeleri sağlanmalıdır.
- Malul gazi, harp ve vazife malulü kamu görevlilerinin maaşlarından gelir vergisi kesintisi yapılması uygulamasına son verilmelidir.

PERSONELİN EĞİTİMİ

Amaç: Kamu görevlilerine etkin bir eğitim imkânı sağlanması

- 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.

PERSONELİN CAN VE MAL GÜVENLİĞİ

Amaç: Artan güvenlik zafiyeti nedeniyle kamu görevlilerinin ortaya çıkan mağduriyetlerinin giderilmesi

- Okullarda ve 1. derece sağlık hizmeti sunucularında şiddet olaylarına karşı KPSS ile işe alınan güvenlik görevlisi kadroları tahsis edilmelidir.
- Kamu personelinin korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yaptırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemeler, ivedilikle hayata geçirilmelidir.
- Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 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.

PERSONELİN İSNAT VE İFTİRALARA KARŞI KORUNMASI

Amaç: Memurların isnat ve iftiralara karşı daha etkin bir şekilde korunması

- 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.

ENGELLİ PERSONEL

Amaç: Engelli personelin durumlarına uygun istihdam imkânlarına kavuşturulması ve kendilerine pozitif ayrımcılık yapılması

- 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.

GÖREV TANIMI

Amaç: Kamu görevlilerinin görevleri ile ilgili tereddütlerin ortadan kaldırılması

- 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.

İNTİBAK

Amaç: Sosyal güvenlik sisteminin bir bütün olduğundan hareketle her çalışanın çalıştığı sürelerin tamamının sosyal güvenlik hakkı bakımından değerlendirilmesi

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

ÇOCUĞU EĞİTİM GÖREN KAMU GÖREVLİLERİ

Amaç: Çocuğu eğitim gören kamu görevlilerinin sorunlarının çözülmesi

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

ASKERE GİDEN PERSONEL

Amaç: Askere giden personele maaşının %50'si oranında ücret ödenmesi, söz konusu personelin sosyal güvenlikle ilgili primlerinin askerlik süresi boyunca kurumlarınca yatırılması

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

DOĞUM YAPAN PERSONEL

Amaç: Doğum yapan personelden ücretsiz doğum izni kullananlara, maaşının %50'si oranında ücret ödenmesi

- 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.

KAMU HİZMET ARAÇLARI VE BUNLARDAN FAYDALANAN VATANDAŞLARIN KORUNMASI

Amaç: Kamu hizmet aracı kullanan kamu görevlilerinin ve vatandaşların sigorta kapsamına alınması

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

DEPREM VE DOĞAL AFET BÖLGESİNDE GÖREV YAPAN PERSONEL

Amaç: Doğal afet bölgesinde görev yapan personelin durumlarına özel ayrıcalıklar getirilmesi

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

YURT DIŞINDA GÖREVLENDİRİLEN PERSONEL

Amaç: Yurt dışında görevlendirilen personele yapılan ödemelerin artırılması

- 657 sayılı Kanunun Ek 36. maddesinde yer alan %60 oranı %80 olarak değiştirilmeli ve bu yolla "Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması, yayılması ve korunması, yurt dışındaki Türk vatandaşları ile soydaşların kültürel bağlarının korunması, güçlendirilmesi ve dini konularda aydınlatılması ile Türk dilinin öğretilmesi amacıyla, bu Kanun ile 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi personel arasından, Bakanlıklar arası Ortak Kültür Komisyonu tarafından yurt dışında görevlendirilenler"e yapılan ödemeler artırılmalıdır.

399 SAYILI KHK UYARINCA ÇALIŞTIRILAN PERSONEL

Amaç: KİT'lerde görev yapan personelin sorunlarının çözülmesi

- KİT'lerde 399 sayılı KHK'ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara naklen atanabilmeleri sağlanmalıdır.
- Atölye, fabrika, yüksek gerilim, maden ocakları, laboratuvar gibi patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli, makinist ve posta dağıtıcılığı gibi yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan

personelin çalışma şartları dikkate alınarak “Tehlike sınıfı zammı” ve “Fiili hizmet zammı” verilmesi sağlanmalıdır.

- Taşrada görev yapan personele, görev mahallinin kalkınmışlık oranına göre “Görev yeri zammı” verilmelidir.
- Kurumların üretim birimlerinde 399 sayılı KHK’ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personele de “Büyük proje zammı” verilmelidir.
- KİT’lerde II sayılı cetvele tabi olarak görev yapan personelin unvan ve ücret sisteminde uygulama birlikteliği sağlanmalı, KİT’lerdeki ücret grupları üçe indirilerek grupların taban ve tavan ücretleri artırılmak suretiyle, düşük ücret alanlar başta olmak üzere tüm personelin temel ücretleri yükseltilmelidir.
- 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. maddesinde Temel Ücretin kriterleri içinde sayılan “Çalışma Şartları” temel ücretten bağımsız bir kıstas olarak ücretin belirlenmesine esas unsurlara dâhil edilmeli ve oranı %2; %5 ve %10 olarak belirlenmelidir.
- 399 sayılı KHK’nın 31. maddesinin değiştirilerek ilk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında harcırah ödenmesi sağlanmalıdır.
- KİT’lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda bir defa (Resmi kıyafet zorunluluğu olanlara yazlık ve kışlık) takım elbise ve ayakkabı ile 3 yılda bir defa mont verilmelidir.
- Gece nöbeti tutan ve vardiyalı çalışanlara, bu çalışmalarına karşılık, ücreti dışında her bir vardiya için net 50 TL gece nöbeti ve vardiya zammı ödenmelidir.
- Para tahsilâtı ve mali konularda iştigal eden kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5’inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmelidir.
- TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinin açık ve kapalı şalt merkezleri ile enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü hizmetlerinde ve yüksek gerilime maruz kalarak çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her bir gün için 25 TL ilave ücret ödenmeli, TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ genel müdürlüklerinde görev yapan diğer kamu görevlilerine de çalıştıkları her bir gün için 20 TL ilave Enerji Tazminatı ödenmelidir.
- 3. Dönem Toplu Sözleşme metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Eksperlerinin ek ödeme artışı mağduriyetleri giderilmelidir.
- 3. Dönem Toplu Sözleşme metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Eksperlerine de arazi tazminatı ödenerek mağduriyetleri giderilmelidir.
- Açık alanlarda çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları süreyle orantılı olarak sözleşme ücretleri dışında aylık temel ücretin %5’inden az olmamak üzere Açık Saha Ödeneği ödenmelidir.
- KİT’lerde görev yapan ve üst öğrenim yapmış ancak 2 yıl içinde unvan değişikliği sınavı yapılmaması nedeniyle ataması yapılamayan personele üst öğrenim ücreti verilmelidir.
- KİT’lerde görev yapan kamu personeline de üretim primi verilmelidir.
- 399 sayılı KHK’ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekâlet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Bu nedenle uygulama kaldırılmalı ve zaruri hallerde vekâleten görev yapanlara vekâlet ücreti ödenmesi sağlanmalıdır.

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

ÖZELLEŞTİRME KAPSAMINDA BULUNAN KURULUŞLARDA ÇALIŞAN PERSONEL

Amaç: Özelleştirme mağduru personelin mağduriyetlerinin giderilmesi

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

KORUMA VE GÜVENLİK PERSONELİ

Amaç: Koruma güvenlik personelinin sorunlarının çözülmesi

- Koruma ve güvenlik personeline silah tazminatı verilmelidir.
- 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.

KADIN PERSONEL

Amaç: Kamuda görev yapan kadın personelin sorunlarının çözülerek, kamuda daha fazla kadın istihdamının sağlanması ve kadınlara yönelik ayrımcılığın yok edilmesi

- 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.

MOBBING

İşyerinde psikolojik taciz; baskı, kuşatma, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Özellikle hiyerarşik olarak yapılmış ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğer grup ya da grup üyelerine psikolojik ve uzun süreli sistematik baskı uygulanması durumunu ifade eder. Diğer yandan çalışanın iş yerinde demoralize edilmesi, baskıya maruz kalması ve bir tür bezdirme hareketliliğinden oluşmaktadır. Çalışma koşullarının değişmesi ve ağırlaşan yaşam şartlarının da etkisiyle toplumda bir değişim meydana

gelmektedir. Bu değişim ise bir sarmal halinde aile hayatından başlayıp çalışma hayatına kadar etki etmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz, küreselleşme ve mobilizasyonun artışının da etkisiyle çalışma ortamlarında adeta bulaşıcı bir virüs gibi kol gezmektedir. Daha da kötüsü önlenmesi giderek güçleşmekte ve “çalışma” ortamları giderek “çatışma” ortamı haline bürünmektedir. Mobbing, duygusal bir saldırı olup yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden; taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla örgüt içindeki herhangi bir kişiye ya da gruba yönelir. Rastgele olmayıp kasıtlı ve planlı olan mobbingin amacı, kişiyi ya da grubu iş yaşamından dışlamak, pasif hale getirmek ve yıpratmaktır.

Gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen mobbingin önüne geçmede öncelikli aşama mobbinge uğrayan mağdurun yaşadığı bu durum konusunda kendisinin suçlu olmadığını farkına varması ve durumu içselleştirmektense mobbingin bir suç olduğunu fark etmesi ve gerekli önlemleri almayı denemesine bağlıdır. Önlem alınması konusunda ise sosyal devlet ve hukuk devleti ilkelerine bağlılık gösteren bir yaklaşım arz edilmesi gerekmektedir.

- Her şeyden evvel mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğunun farkına varılarak bu ihlale yönelik olarak kamu kurumlarının teftiş kurullarına konunun sevk edilmesinden ziyade doğrudan savcılığa suç duyurusunda bulunulabilmesi sağlanmalıdır.
- Hukukun üstünlüğü anlayışı çerçevesinde adli bir vakia olan mobbinge yönelik somut biçimde, gerekli alt yapı çalışmalarının tamamlanmasını takiben teknik anlamda uzmanlardan oluşan kurul oluşturulmalıdır.
- İllerde sendika temsilcilerinin de yer aldığı “İl Mobbing İzleme Kurulu” ve “İşyeri Mobbing İzleme Kurulu” oluşturulmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin görev tanımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılarak; kamudaki görev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi sağlanmalıdır.
- Esnek istihdam şekline tabi olan sözleşmeli, vekil ebe, hemşire, öğretmen, imam; 4/B’li çalışan ve 4/C’li çalışanlar için sıklıkla kullanılan mobbing yöntemlerinden olan sözleşme feshi, mali ve özlük haklardan mahrum bırakma, görev yeri değişikliği gibi tehdit ve uygulamaların önüne geçilmesi adına gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel için “Mobbing İzleme Formu” oluşturulmalıdır. Bu formların, “Mobbing İzleme Kurulları” aracılığıyla 6 aylık dönemlerle internet ortamında tüm kamu görevlileri tarafından doldurulmasının sağlanmalı ve bu yolla işyerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları tespit edilmelidir. Elde edilen sonuçların Devlet Personel Başkanlığı ile paylaşılarak, mobbing uyguladığı tespit edilen kişiler için gerekli disiplin önlemleri alınmalıdır.
- İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele ve çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemlerin alınması amacıyla her kurumda “Mobbing Denetleme Kurulu” kurulmalıdır.
- Mobbingin ülkelere, sosyal çevreye ve kültüre göre değişiklikler göstermesi nedeniyle, Alo 170 hattına gelen şikâyetlerden yola çıkılarak, psikolojik tacizin ülkemiz şartlarına uygun bir tanımının yapılması ve kurumsal çerçevede açıklanması, bu olguda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni işe

başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konunun işlenmesi, işyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında hizmet içi eğitimler verilmesinin zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.

- Kurumların mevzuatında mobbing kavramına yer verecek şekilde düzenlemelerin yapılması ve mobbingin çok yoğun yaşandığı sektörlerle yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.
- İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların, yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenlerin ve psikolojik taciz yapılmasına katkıda bulunanların disiplin cezası ile cezalandırılmaları sağlanmalı, bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbingin açık biçimde disiplin suçu kapsamına alınması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Şikâyet ve müracaat ettiği için başka yere geçici ya da daimî tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.
- Bürokraside atanma ve görev değişimi açık ve net kurallara bağlanmalıdır.
- Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik tacizin açık bir tanımının yapılması, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi gerekmektedir.
- Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası getirilmelidir.
- Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybettiğini sağlık raporuyla belgeleyenlerin durumları iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.

2015 YILI TOPLU SÖZLEŞME HÜKÜMLERİNE YÖNELİK SORUNLAR VE ŞİKÂyetLER

Genel Toplu Sözleşme Hükümlerinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“Madde 36- (1) Kamu kurum ve kuruluşlarının fabrika, şantiye, atölye, çiftlik ve arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde istihdam edilen işçiler hariç olmak üzere ilgili yer ve birimlerinde memur veya sözleşmeli personel eliyle yürütülmesi gereken işlerde sürekli işçi kadrolarında çalışmakta olanların, KİT’lerde sözleşmeli personel pozisyonlarına, diğer idarelerde ise memur kadrolarına geçirilebilmeleri konusunda çalışma yapılacaktır.

(2) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası kapsamında tam zamanlı çalışan geçici personelin sözleşmeli personel pozisyonlarına geçirilebilmeleri konusunda çalışma yapılacaktır.

Madde 37- (1) Refakat izninin kullanılmasına yönelik sorunların giderilmesi, kadro dereceleri, sivil memurların hukuki durumları ile işçilikte geçen sürelerle ilişkin konularda çalışma yapılacaktır.

Madde 38- (1) Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı bünyesinde oluşturulacak komisyon tarafından kamu görevlilerinden kimlerin hangi şartlarda ve süreyle fiili hizmet süresi zammından yararlandırılacağı hususu yeniden değerlendirilecektir.”

Hükümleri gereğince gerçekleştirilmesi gereken çalışmalar tamamlanarak başta 4/C’li geçici personel ile KİT’lerde çalışan üniversite mezunu işçiler olmak üzere 4/B’li, kamu dışı sağlık çalışanları ve diğer tüm adlar altındaki sözleşmeli personel kadroya geçirilmelidir.

“Madde 24- (1) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile parça başı ücret vermek suretiyle istihdam edilenler hariç olmak üzere 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası hükmüne istinaden yürürlüğe konulan Bakanlar Kurulu kararları kapsamında Yüksek Seçim Kurulu ve Türkiye İstatistik Kurumunda istihdam edilen geçici personel ile 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen geçici personele, 1.800 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda ek ödeme verilir. Bunlara kurumlarınca döner sermaye dahil başka bir kaynaktan ek ödeme ve benzeri adla herhangi bir ödeme yapılmaz.”

Hükmü gereğince 4/C’li personele 1800 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında yaklaşık brüt 150 TL ek ödeme verilmesi kararlaştırılmışken, daha önce yargı yoluna başvuran personele 550 TL ek ödeme ödenmesine hükmedilmiştir. Bu durumda toplu sözleşmede 4/C’li personelin hakları kısıtlanmıştır. Bu bakımdan ortaya çıkan bu adaletsizlik yargı kararlarına uygun bir şekilde giderilmeli, söz konusu personele 6620 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında ek ödeme verilmelidir.

“Madde 27- (1) Bakanlıklar ve bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personele mesaiye geliş ve gidişleri için servis hizmeti sağlanır.”

Hükmüne rağmen Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı gibi Bakanlık ve bağlı kuruluşların merkez teşkilatında görev yapan personeli için servis hizmeti sunulmamaktadır.

“Madde 32- (1) KİT’lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar ve veteriner hekim pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.”

Hükmünden müdür yardımcısı, teknik şef, teknik uzman, kimyager, teknisyen ve diğer teknik personelin de faydalandırılması gerekmektedir.

“Madde 35- (1) KİT’lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilen 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" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan;

a) Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, jeofizikçi, fizikçi ve jeomorfolog pozisyonlarında bulunanlara 25 TL,

b) Tekniker pozisyonlarında bulunanlara 15 TL,

c) Teknisyen pozisyonlarda bulunanlara 10 TL,

tutarında çalıştıkları her gün için ilave ücret ödenir. İlave ücretin kimlere ödeneceği, iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili birim amirlerince belirlenir. Ödemeler görevin filen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılır. Üçer aylık dönemler itibarıyla ödenecek toplam ilave ücret tutarı, (a) bendinde belirtilenler için 500 TL'yi, (b) bendinde belirtilenler için 300 TL'yi ve (c) bendinde belirtilenler için ise 200 TL'yi geçemez.”

Hükmüne müdür yardımcısı, teknik şef, teknik uzman, kimyager unvanları da eklenmelidir.

Büro Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 9-** (1) Türkiye İstatistik Kurumunda tam zamanlı olarak istihdam edilen geçici personelin de 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca istihdam edilen geçici personel gibi emekli oluncaya kadar çalışabilmeleri için düzenleme çalışması yapılacaktır.

Madde 12- (1) Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü personelinin Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı prensipleri çerçevesinde personel maliyetleri karşılanan personelin kadro ve pozisyonlarının döner sermayeye aktarılması ve söz konusu prensipler çerçevesinde döner sermayeye gelen kaynaktan bu kapsamda yer alan personelin yararlandırılabilirmeleri konusunda çalışma yapılacaktır.

Madde 15- (1) Gümrük ve Ticaret Bakanlığında gümrük muhafaza memurları, resmi üniformalı bulundukları sürece belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.”

Hükümleri uygulanmamaktadır.

Eğitim Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 17-** (1) “31/3/1994 tarihli ve 94/5593 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 2 nci maddesinde yer alan “%30'unu” ve “%10'unu” ibareleri “%40'ını” ve “%15'ini” olarak uygulanır.”

Hükmü, pek çok üniversitede ikinci öğretim kaldırıldığı için uygulanmamış ve çalışanlarımızın sorunu çözülmemiştir.

Madde 18- Millî Eğitim Bakanlığınca hafta sonu tatilinde yapılan merkezi sınavlarda fiilen görev alan personele 2016-2017 toplu sözleşme hükümlerinin 18. maddesi gereğince 2012/2723 sayılı Sınav Ücretlerine İlişkin Usul ve esaslara göre sınav ücreti ödeneceği düzenlenmiştir. Ancak 2016 yılından itibaren Millî Eğitim Bakanlığınca gerçekleştirilen merkezi sınavlarda görev alan personele sınav görev ücretlerinin zamanında ödenmediğine ilişkin mağduriyetler yaşandığı sık sık sendikamıza iletilmektedir. Bu doğrultuda geriye yönelik ve bundan sonra yapılacak sınavlarda hak edilen ücretlerin zamanında ödenmesi hakkaniyet gereğidir.

Madde 20- 2016-2017 yıllarına yönelik toplu sözleşme metninin Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı yurtlarda görev yapan sözleşmeli personelin fazladan çalışma

ücreti başlıklı 20. Maddesi “Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı yurtlar ile üniversitelere bağlı yurtlarda görev yapan personelden kendilerine yılı bütçe kanununa ekli (K) cetveline göre fazla çalışma ücreti ödenenlerin saat başı fazla çalışma ücretleri kat artımlı uygulanır” şeklindedir.

Bahsi geçen hüküm gereği Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’na bağlı yurtlarda görev yapanlara fazla mesai ücretleri bir kat artımlı uygulanmakla birlikte yurtlar dışında Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü’nde çalışan ve fazla mesai yapan personele aynı oranda fazla mesai ücreti ödenmemektedir. Söz konusu fazla mesai ücretinin yurtlarda çalışanlara uygulandığı gibi genel müdürlük bünyesinde çalışanlara da bir kat artımlı uygulanması Anayasamızda yer alan eşitlik ilkesi gereği hakkaniyetli olacaktır.

“Madde 22- 2016-2017 yıllarına yönelik toplu sözleşme metninin “Örgün eğitim kurumlarında ek ders ücreti” başlıklı 22. maddesindeki; “(1) Örgün eğitim kurumlarında (mesleki eğitim merkezleri dâhil) ders yılı süresi içinde eğitim ve öğretimin fiilen yapıldığı normal çalışma günleri için ilgili mevzuatına göre kendilerine nöbet görevi verilen ve bu görevi de fiilen yerine getiren müdür yardımcılar ile öğretmenlere, 2016 yılında haftada 2 saati ve 2017 yılında ise haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenir.”

Nöbetçi öğretmenler, kendi derslerinin dışında boş olduğu vakitte bir başka öğretmenin dersini doldurduğu zaman ek ders ücreti alamamaktadır. Nöbetçi öğretmen herhangi bir nedenle boş geçen derse girdiğinde o dersin ücretini alabilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır.

Öğretmenlere haftada birden çok nöbet görevi verilmemelidir. Ancak ihtiyaca binaen ve öğretmenlerin de isteği doğrultusunda birden fazla nöbet görevi verilmesi halinde her bir nöbet görevi için ayrı nöbet ücreti ödenmelidir.

Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde çalışan, mesleki çalışmalarını ve nöbet görevini fiilen yerine getiren öğretmenlere, ek ders ücreti ödenmemektedir. Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde çalışan, mesleki çalışmalarını ve nöbet görevini fiilen yerine getiren öğretmenlere de bu görevleri karşılığı ek ders ücreti ödenmeli ve bu hususta yönetmelikte düzenleme yapılmalıdır.

Taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine, bu çalışma şartlarına bağlı olarak 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmelidir. Taşıma merkezli okullardaki nöbetçi öğretmenlere servis araçlarının kontrolü v.b. gibi angarya niteliğindeki görevler verilmemelidir.

İlkokul 1. Sınıf öğretmenlerine istekli olmamaları halinde nöbet görevi verilmemelidir.

Madde 23- 2016-2017 yıllarına yönelik toplu sözleşme metninin Kurs merkezlerinde görev yapan diğer personel başlıklı 23. Maddesi “Milli Eğitim Bakanlığı ve Yaygın Eğitim Kurumları Destekleme ve Yetiştirme Kursları Yönergesi kapsamında açılan kurs merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenler hariç olmak üzere normal çalışma saatleri dışında bu merkezlerde kurs süresince fiilen çalışan memurlara, bu çalışmaları karşılığında ayda 50 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin iki katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.” şeklindedir. Ancak hafta içi çalışma saatleri dışında okul ve kurumlar bünyesinde açılan

yetiştirme kurslarında görev alan destek hizmetlerini yürüten personelin bahsi geçen fazla çalışma saat ücretinin zamanında ödenmediğine, mağduriyetler yaşandığı sık sık sendikamıza ileilmektedir. Bu doğrultuda geriye yönelik ve bundan sonra yapılacak kurslarda hak edilen ücretlerin zamanında ödenmesi hakkaniyet gereğidir.

Sağlık Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve şikâyetler

“Madde 26- (1) Yükseköğretim kurumlarında görev yapanların Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek demenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul ve Esaslara İlişkin Yönetmelikte yer alan kadro/görev unvan katsayıları konusunda çalışma yapılacaktır.

Madde 29- (1) Sağlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelden kimlerin hangi şartlarda ve süreyle fiili hizmet süresi zammından yararlandırılıp yararlandırılmayacağı hususu, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı bünyesinde bu amaçla oluşturulacak komisyon tarafından 2016 yılının sonuna kadar sonuçlandırılması yönünde çalışma yapılacaktır.”

Hükümlerine ilişkin çalışmalar henüz sonuçlanmamıştır.

Yerel Yönetimler Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve şikâyetler

“Madde 8- (1) Genel idare hizmetleri sınıfına dahil büyükşehir belediyeleri daire başkanları için ilgili mevzuatına göre uygulanan ek gösterge rakamından, 1/1/2016 tarihinden geçerli olmak üzere büyükşehir belediyelerine bağlı genel müdürlüklerin daire başkanlarının da yararlanması için düzenleme yapılması yönünde çalışma yapılacaktır.”

Hükmüne ilişkin çalışmalar sonuçlanmamıştır.

Basın Yayın Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve şikâyetler

“Madde 3- (1) T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim şirketi pozisyonlarında bulunup, belediye sınırları içerisinde başdağıtıcı ve dağıtıcı olarak görev yapanlara, belediye tarafından işletilen toplu taşıma araçları ile özel halk otobüslerinden ücretsiz yararlanmaları için anılan Genel Müdürlük tarafından fotoğrafly birer kart verilir.”

Hükmü, başta Ankara olmak üzere birçok ilde uygulanmamaktadır.

“Madde 4- (1) T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Anonim şirketi pozisyonlarında bulunan başdağıtıcı ve dağıtıcılardan tebligat, kayıtlı posta, telgraf, koli-kargo, ödemeli kargo ve konutta teslim gibi hizmetleri aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getirenlere aylık ilave 70 TL cret ödenir.”

Hükmüne istinaden ödenmekte olan 70 TL ilave ücret, kurum yetkisi ile araç kullanan müdür, teknisyen, tekniker ve veznedar gibi unvanlara da verilmelidir.

“Madde 6- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yayında ve verici istasyonlarında çalışan personelden, Kurumca hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi

gerektiği belirlenen giyim malzemeleri aynı olarak verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele, ne kadar süreyle verileceği ve buna ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile kurum ve bu hizmet kolunda yetkili sendika tarafından birlikte belirlenir.”

Hükmü hâlâ uygulanmamıştır.

“Madde 10- (1) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu Genel Müdürlüğünde yapım ve yayın hizmetlerinde fiilen görev yapan personel aylık ilave 100 TL ücret ödenir.”

Hükmü uygulanmamıştır.

İmar Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“Madde 4- (1) Karayolları Genel Müdürlüğünde bakım ve trafik teknik görevlilerinden bakım ve trafik emniyeti hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık ilave 70 TL ücret ödenir.”

Hükmüne istinaden ödenen ilave ücretten işletmelerde çalışanlar da faydalandırılmalıdır.

“Madde 5- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışan arama kurtarma teknisyenlerinden arama ve kurtarma hizmetlerini aynı zamanda araç kullanarak fiilen yerine getiren kamu görevlilerine aylık ilave 70 TL ücret ödenir.”

Hükmünün uygulanmasında iller arasında farklılıklar yaşanmakta, hüküm arama kurtarma teknisyenleri arasında ayrımcılığa neden olmaktadır. Bu nedenle söz konusu ilave ücret tüm arama kurtarma teknisyenlerine verilmelidir.

“Madde 6- (1) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün taşra teşkilatı personelinden iş yoğunluğu diğerlerine göre daha fazla olan tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ile sözleşmeli personele, ayda 50 ve her bir personel için yılda 300 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin üç katını aşmamak kaydıyla döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir. Bu fıkraya göre fazla çalışma ücreti ödenebilecek personel sayısı; tapu müdürlüklerinde görev yapan toplam personel sayısının 2016 yılında %35'ini ve 2017 yılında ise %20'sini geçemez. Bu kapsamda yıllık olarak yapılacak toplam fazla çalışma süresi Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün talebi üzerine Maliye Bakanlığınca belirlenir. İş yoğunluğu fazla olan tapu müdürlüklerini belirlemeye ve toplam fazla çalışma saat süresini ilgili müdürlüklere dağıtmaya ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye anılan Genel Müdürlük yetkilidir.”

Hükmü gereğince fazla çalışma ücretinden tüm kurum çalışanlarının ve 4/C'li personelin faydalandırılması gerekmektedir.

“Madde 8- (1) Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde Bakım ve İşletme Şefliklerinde gişe sistemleri izleme memuru olarak çalışanlardan asli görevleri gereği memuriyet mahalli dışında ve

belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenebilmesi konusunda çalışma yapılacaktır.”

Hükmü uygulanmamıştır.

Enerji Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 12- (1)** TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinin açık ve kapalı şalt merkezleri ile enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü hizmetlerinde ve yüksek gerilim altında fiilen çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her bir gün için 15 TL ilave ücret ödenir.”

Hükmü tam olarak uygulanmamakta, bu ödemenin hangi kurumlarda, kimlere yapılacağı konusunda belirsizlik olduğundan uygulamada aksaklıklar yaşanmaktadır.

Ulaştırma Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 12-** 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 nci maddesi uyarınca ödenen havacılık tazminatının, 2010 yılında yapılan çalışmalar da dikkate alınmak suretiyle artırılması yönündeki çalışma 31/1/2016 tarihine kadar sonuçlandırılır ve izleyen ay başından itibaren yeni oranlar üzerinden ödenmeye başlanır. Bu ödemenin başladığı tarihten itibaren söz konusu personele, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 9 uncu maddesine göre ek ödeme yapılmaz ve bu kapsamda yapılması öngörülen ek ödeme aynı oranlar esas alınarak ilave havacılık tazminatı olarak ödenir.”

Hükmü uygulanmamıştır.

Tarım Orman Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 10-** (1) Tekniker unvanlı kadrolarda bulunan personelin lisans tamamlayabilmeleri hususunda YÖK’te çalışma yapılacaktır.

Madde 12- (1) Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumunda sözleşmeli statüde çalışan personelin kadroya geçirilebilmeleri konusunda çalışma yapılacaktır.

Madde 14- (1) Orman Genel Müdürlüğü personelinin rotasyona tabi tutulup tutulmayacağı hususunda çalışma yapılacaktır.

Hükümleri gereğince yapılması gereken çalışmalar tamamlanmamıştır.

Kültür Hizmet Kolu Toplu Sözleşmesinin Uygulanmasına İlişkin Sorunlar ve Şikâyetler

“**Madde 9-** (1) 26/5/1985 tarihli ve 18765 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmış olan mülga Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Kadrolu Uzmanlık Yönetmeliğine göre Yüksek Kurum ve

Kurumlarda mesleğe özel yarışma sınavı ile Uzman Yardımcısı olarak alınıp, 3 yıllık yetiştirme dönemini takiben özel yeterlik sınavı ile Uzman kadrosuna atanmış olanlardan halen söz konusu kadrolarda bulunanların Yüksek Kurum veya Kurumlardaki Yüksek Kurum Uzmanı kadrolarına atanmalarına ilişkin yasal düzenleme çalışması yapılacaktır.

Madde 11- (1) İl kültür ve turizm müdürlerinin il idare kurulu üyeleri kapsamına alınması yönünde çalışma yapılacaktır.

Madde 13- (1) Bu hizmet kolunda yer alan personelin mali haklarına ilişkin konulara yönelik çalışma yapılacaktır.”

Hükümleri gereğince yapılması gereken çalışmalar tamamlanmamıştır.

- Bu gerekçeler ışığında, bu yılki toplu sözleşme metnine, 2015 yılında imzalanan ve hayata geçirilmeyen bütün konular tekrar müzakere edilmeksizin konulmalı ve uygulanması sağlanmalıdır.

KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU’NDA KARARLAŞTIRILAN KONULAR

Amaç: Kamu Personeli Danışma Kurulu’nda alınan kararların hayata geçirilmesi

12 Eylül 2010 tarihli Anayasa değişikliğinin ardından kamu personelinin mali ve özlük haklarına ilişkin kararların alındığı toplu sözleşme görüşmelerinin ilki 30 Nisan- 29 Mayıs 2012; ikincisi 1 Ağustos- 7 Ağustos 2013; üçüncüsü ise 3-22 Ağustos 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

2012 yılında gerçekleştirilen I. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde, toplu sözleşme kapsamı dışında sayılan genel ve hizmet kollarına özgü 161 konu üzerindeki çalışmalara, oluşturulacak komisyonca devam edilmesine karar verilmiştir. Söz konusu maddeler, Kamu Görevlileri Danışma Kurulu toplantılarında değerlendirilmiş ve birçok konu üzerinde kamu işveren tarafı ile kamu görevlileri arasında tam mutabakat sağlanarak hayata geçirilmesi için görüş birliğine varılmıştır.

Yetkili konfederasyonlarla ve hizmet kollarında yetkili sendikalarla yapılan Komisyon çalışmaları sonucunda konular tasnif edilerek Kanun/KHK tasarısı, yönetmelik tasarısı, genelge tasarısı ve tebliğ tasarısı haline getirilmiştir.

Bu kapsamda;

- 13 konuda Kanun/KHK Tasarısı Taslağı,
- 2 Bakanlar Kurulu Kararı Taslağı,
- 1 Yönetmelik Tasarısı Taslağı,
- 1 Tebliğ Tasarısı Taslağı hazırlanmıştır.

29 Kasım 2012 tarihinde Komisyon çalışmalarının değerlendirildiği bir toplantı gerçekleşmiş ve sonuçlar sendikalara bildirilmiştir. Ancak bu tarihten sonra Kamu Görevlileri Danışma Kurulu, 28 Mart 2013, 12 Nisan 2013, 28 Kasım 2013, 20 Mart 2014, 27 Kasım 2014, 26 Mart 2015, 30 Kasım 2015, 24 Mart 2016, 29 Kasım 2016 ve 28 Mart 2017 tarihlerinde tam on kez daha toplanmış olmasına rağmen üzerinde anlaşılan konuların büyük çoğunluğu hayata geçirilmemiştir. Bu süre

zarfında bir türlü çözülmeyen sorunlara yenileri eklenmeye devam etmektedir. Bu çerçevede Kurul gündemine gelmiş ve üzerinde anlaşmaya varılmış olan konular şu şekildedir:

ÜZERİNDE ANLAŞILAN KONULAR

- 2005 yılından sonra göreve başlayan personele bir derece verilmesi.
- Disiplin cezalarının affı ve yeniden düzenlenmesi
- Yardımcı hizmetler sınıfına ek gösterge verilmesi
- Yıllık izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi
- KİT sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin memurlarla paralel hale getirilmesi
- Özel sektörde geçen hizmet sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi
- 4046 sayılı Kanuna göre atanan araştırmacıların sorunlarının çözümlenmesi
- Adaylıkta uyarma veya kınama cezası alanların memuriyetten çıkarılması uygulamasına son verilmesi
- 4/B'li ve 4/C'li hamile personele gece nöbeti ve gece vardiyası verilmemesi
- Belediye bağlı kuruluşlarındaki Daire Başkanları ile üniversite Genel Sekreter Yardımcılarının ek göstergesinin 3600'e yükseltilmesi
- Fazla çalışmaya ilişkin Başbakanlık Genelgesi hazırlanması
- Sümer Holding personelinden işsizlik sigortası kesilmemesi
- 4/C'li sözleşmeli personele kadro verilmesi
- KİT'ler ve kamuda çalışan üniversite mezunu işçilerin kitlerde 2 sayılı cetvele diğer kamu kurumlarında çalışanların memuriyet kadrolarına geçirilmesi
- Emekli ikramiyesinin hesaplanmasında 30 yıllık hizmet süresi sınırının kaldırılması
- Öğretim elemanlarının ücretlerinin iyileştirilmesi
- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınması
- Misafir sanatçıların iş güvencesinin sağlanması
- İş ve meslek danışmanlarının kadroya geçirilmesi nedeniyle oluşan ücret düşüklüğünün giderilmesi
- Kamu iktisadi teşebbüslerinde ücret sisteminin değerlendirilmesi, temel ücret gruplarının sayılarının azaltılması ve kurumlar arası ücret dengesizliğinin giderilmesi
- Haklarında uygulanan devlet memurluğundan çıkarılma cezaları disiplin cezalarının affına ilişkin Kanunla affedilen ve kendilerine 5510 sayılı kanunun geçici 4ncü maddesiyle açıkta geçen sürelerle ilişkin primleri borçlanma imkânı verilenlerden söz konusu ödemeyi yapanlara aynı kanunun geçici 43ncü maddesi kapsamında yararlanma imkânı verilerek ödedikleri tutarın kendilerine iadesi, bu kapsamda olup haklarında istekleri doğrultusunda emeklilik işlemleri yapılanların emekli maaşı/ikramiyesi mağduriyetinin giderilmesi, geçici 44ncü madde kapsamında primleri ödenen sürelerin kazanılmış hak aylığı kapsamında değerlendirilmesi
- Kadroya geçirilen sözleşmeli personele getirilen 5 yıllık kurumlar arası nakil yasağının eş durumu ve sağlık mazereti yönünden değerlendirilmesi.

4688 sayılı Kanun uyarınca bugüne kadar gerçekleştirilen Kurul toplantılarında alınan kararlara uygun olarak,

- Sözleşmeli personelin bir kısmının kadroya geçirilmesi
- KİT sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin memurlarla paralel hale getirilmesi
- 4046 sayılı Kanuna göre atanan araştırmacıların sorunlarının çözülmesi
- Adaylıkta uyarma veya kınama cezası alanların memuriyetten çıkarılması uygulamasına son verilmesi
- 4/B'li ve 4/C'li hamile personele gece nöbeti ve gece vardiyası verilmemesi
- Sümer Holding personelinden işsizlik sigortası kesilmemesi
- Öğretim elemanlarının ücretlerinin iyileştirilmesi
- İş ve meslek danışmanlarının kadroya geçirilmesi nedeniyle oluşan ücret düşüklüğünün giderilmesi
- Emekli ikramiyesinin hesaplanmasında 30 yıllık hizmet süresi sınırının kaldırılması
- 2005 yılından sonra göreve başlayan personele bir derece verilmesi

konularında sonuca ulaşılmış ancak Kurul toplantılarında kararlaştırılan ve kamu görevlilerinin geneli için çok daha büyük önem arz eden konularla ilgili hiçbir çalışma yapılmamıştır.

Bununla birlikte yine daha önceki Kurul toplantılarında “kamu kurum ve kuruluşlarındaki personelin mesleki görevlere veya görevde yükselme suretiyle atanmalarına ilişkin” hükümlerde sendikaların talepleri doğrultusunda değişiklik yapılması yönünde karar alınmış olmasına karşın, 31 Ağustos 2013 tarihinde gerçekleştirilen yönetmelik değişikliğinde sendika görüşlerine yer verilmemiş ve görevde yükselme ve unvan değişikliğinde liyakat ilkesi yok edilmiş, kamu görevlilerinin subjektif kriterlere bağlı olarak yükselmesini öngören bir düzenleme getirilmiştir.

KARARLAŞTIRILAN KONULAR ÖNCELİKLİ OLARAK HAYATA GEÇİRİLMELİ

Kamu işvereni ve kamu görevlileri sendikalarının karşılıklı olarak üzerinde mutabık kaldığı ve taslak metinlerin hazırlandığı konuların hayata geçirilmesi, diğer sorunların ise yeniden görüşülerek çözümünün sağlanması için girişimlerin başlatılması zorunludur. Özellikle daha önceki toplantılarda görüşülerek karar altına alınan konulara ilişkin olarak çalışmaların bir an önce başlatılması bundan sonra yapılacak toplantıların verimliliği adına da son derece önemlidir.

Bu çerçevede:

- Disiplin cezalarının affı ve yeniden düzenlenmesi
- Yardımcı hizmetler sınıfına ek gösterge verilmesi
- 4/C'li sözleşmeli personele kadro verilmesi
- KİT'ler ve kamuda çalışan üniversite mezunu işçilerin kitlerde 2 sayılı cetvele diğer kamu kurumlarında çalışanların memuriyet kadrolarına geçirilmesi
- Yıllık izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi
- Özel sektörde geçen hizmet sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi
- Belediye başkanlıklarında görev yapan Daire Başkanlarının ve Üniversite Genel Sekreter Yardımcılarının ek göstergesinin 3600'e yükseltilmesi

- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınması
- Misafir sanatçıların iş güvencesinin sağlanması
- Kamu iktisadi teşebbüslerinde ücret sisteminin değerlendirilmesi, temel ücret gruplarının sayılarının azaltılması ve kurumlar arası ücret dengesizliğinin giderilmesi
- Haklarında uygulanan devlet memurluğundan çıkarılma cezaları disiplin cezalarının affına ilişkin Kanunla affedilen ve kendilerine 5510 sayılı kanunun geçici 4ncü maddesiyle açıkta geçen sürelerle ilişkin primleri borçlanma imkânı verilenlerden söz konusu ödemeyi yapanlara aynı kanunun geçici 43ncü maddesi kapsamında yararlanma imkânı verilerek ödedikleri tutarın kendilerine iadesi, bu kapsamda olup haklarında istekleri doğrultusunda emeklilik işlemleri yapılanların emekli maaşı/ikramiyesi mağduriyetinin giderilmesi, geçici 44ncü madde kapsamında primleri ödenen sürelerin kazanılmış hak aylığı kapsamında değerlendirilmesi çalışmalarına bir an önce başlanmalıdır.

TÜRK EĞİTİM-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

A- GENEL TALEPLERİMİZ

1. Anayasamızın 55. maddesi gereğince benzer ve eşit şartlarda çalışanların eşit ücret almaları öngörülmesine rağmen kamuda uygulanan çarpık ücret politikaları nedeniyle birçok sayıda farklı ücret uygulaması bulunmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi, kurum içinde ve kurumlar arasında ortaya çıkan ücret dengesizliklerinin giderilmesi gerekmektedir.
2. **Uygulanan vergi dilimi politikasıyla eğitim çalışanları yılın yarısından itibaren %20'lik vergi dilimine girmekte ve bu nedenle maaşlarında düşüşler yaşanmaktadır. Bu sorunun çözülmesi için ya %15'lik vergi dilimine esas gelir matrahı en az iki katına çıkarılmalı ya da kamu çalışanlarının almış olduğu ücretin asgari ücret miktarı kadar olan bölümünden hiç gelir vergisi alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.**
3. Her yıl eğitim-öğretim yılı başında ödenen "Eğitim-Öğretime Hazırlık Ödeneği"; brüt bir maaş tutarında ve hizmet sınıfı ayrımı yapılmadan, MEB ve Yüksek Öğretim personelinin tamamına ödenmelidir.
4. **Kamu görevlileri emekli olduklarında maaşlarında ortaya çıkan düşüş nedeniyle mağdur olmakta, bu nedenle emekli olmaktan kaçınmaktadırlar. Kamu görevlilerinin emekliliklerinde de mevcut ekonomik statülerini korumak için maaşlarının, ek ödemelerinin, ek derslerinin, fazla çalışma ücretlerinin tamamının emekli keseneği matrahına dahil edilerek, emekli maaşı hesaplamasına katılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**
5. Kamuda tek istihdam şekli kadrolu olmalı, kadrolu istihdam haricindeki sözleşmeli öğretmenlik, 4/B ve 4/C gibi statülerde çalışan personel ivedilikle kadroya geçirilmelidir.
6. **Çalışanlardan alınan %20'lik ilaç katkı payı kaldırılmalıdır.**
7. Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğine göre İkinci ve üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında katılım payı alınması uygulamasına son verilmelidir ve özel sağlık kuruluşlarında yaptırılan tetkiklerden fark parası alınmayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
8. **Kamu görevinde halen çalışmakta olan şehit yakınlarına bir kereye mahsus sınavsız olarak görevde yükselme ve unvan değişikliği hakkı tanınmalıdır.**
9. Milli Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin 10.05.2008 tarihinde yapılan 16 ncı madde değişikliği ile öğretmenler mağdur edilmişlerdir. Bu karar yeniden gözden geçirilmeli, Bunlardan önce yürürlükte olan 16/12/2006 tarih ve 11350 sayılı bakanlar kurulu kararı ile 2007/19 sayılı genelgeden önce yapılan uygulamada olduğu gibi öğretmenlerin mazeret izni aldığı ve sevkli olduğu günlerde maaş karşılığı derse girme şartı aranmaksızın, dersler; maaş ve ücret karşılığı şeklinde ikiye ayrılarak haftanın günlerine dağıtımı yapılmak suretiyle, izinli yada sevkli olduğu günde sadece o güne ait ek ders ücretinin kesileceği şekilde düzenleme yapılmalıdır.
10. **Herhangi bir sebeple kurumdan aylıksız izine ayrılan personelin aylıksız izinli olduğu döneme ait sosyal güvenlik primleri devlet tarafından ödenmeye devam edilmelidir.**
11. 24 Kasım Öğretmenler Günü'nde bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
12. **Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere verilen ek ders ücretinin sırasıyla %5 ve %15 artırımlı ödenmesi emeği ve eğitimi karşılamaktan uzaktır. Bu nedenle yüksek lisans yapan öğretmenlere % 25, doktora yapan öğretmenlere % 40'lık artırımlı ücret**

ödemesi yapılacak şekilde yeniden düzenleme yapılmalıdır. Bu konuda fiilen derse girme şartı kaldırılarak yüksek lisans ve doktora yapan yönetici ve rehber öğretmenlere de artırımlı ek ders ücreti ödemesi yapılmalıdır. Buna ilave olarak önemli bir buluş yapan öğretmenlere ek ders ücreti %50 artırımlı ödenmelidir.

13. 657 sayılı Kanunun 1897 sayılı Kanunla değişik 36'ncı maddesi (A) bendinde; öğrenim durumları itibariyle gösterilen giriş derece ve kademelerinin yanı sıra, yine öğrenim durumlarına göre yükselebilecek derece ve kademeler de gösterilmiştir. Maddede belirtilmeyen okullardan mezun, aynı dersi, aynı krediyi almış olan öğretmenlerimiz mevcut durumda madde metninden yararlanamamaktadır. Madde metninin (özellikle b) alt fıkrasının) mağduriyetleri ortadan kaldıracak şekilde genişletilmesi gerekmektedir.
14. **Eğitim çalışanlarının maaşları AB standartlarına çıkartılmalıdır. (AB Ülkelerinde bir öğretmenin yıllık maaş toplamı İngiltere 46.390 dolar, Almanya 63.961 dolar, Fransa 34.149 dolar, Yunanistan'da 24.712 dolar, İtalya'da 32.995, İsveç'te 37.391, Lüksemburg'da 108.110 iken Türkiye'de 13.591 dolardır.)**
15. Emekli yolluğu 3000 TL'ye çıkarılmalıdır.
16. **Özel hizmet tazminatları en alt unvandaki hizmetliden %120 olacak şekilde başlanarak, diğer unvanlar da kademeli artırılmalıdır.**
17. Emeklilik kanununda yapılan değişiklikler sonucunda emekli olma süresinin uzadığı malumdur. Çalışanların kıdem ve terfi sisteminin de buna göre düzenlenmesi gerekmektedir. Şöyle ki; çalışanların kıdemi 25 yıla dayandıktan sonra ilerlememektedir. Emekli oluncaya kadar kıdemin yıl olarak artması bu durumu ortadan kaldıracaktır. Aynı durum derece ve kademe terfilerinde de uygulanmalıdır. Bir üniversite mezunu memur 1-4 üne geldiğinde derece ve kademe ilerlemesi bitmektedir. Ancak emekli olmasına çok uzun yıllar olduğu görülmektedir. Derece ve kademe ilerlemesinin devam ettirilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır.
18. **Ödenmekte olan sosyal yardımlar;**
Aile Yardımı ve Çocuk Parası 657 sayılı Kanunun memurlara "Aile yardımı ödeneği" verilmesini öngören 202. madde metninde gerekli değişiklikler yapılarak aile yardımı gösterge rakamı 3600; çocuk parası için öngörülen göstergeler ise 500 ve 1000 olarak belirlenmelidir.
657 sayılı Kanunun 208. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak ölüm yardımı tutarı, en yüksek Devlet memuru aylığının iki katından dört katına çıkarılmalıdır.
19. Askere giden ve doğum yaparak buna bağlı ücretsiz doğum iznine ayrılanların sosyal güvenlik katkı paylarının kurumları tarafından karşılanması ve bu kapsamdaki personele ücretsiz izin süresi boyunca, ¼ oranında maaş ödenmeye devam edilmelidir.
20. **18 yaşını doldurduğu halde çalışmayan ya da öğrenimine devam edemeyen erkek çocukları 25 yaşına kadar sağlık sigortası hakkından faydalandırılmalıdır.**

21. Harcırah ve yolluklar amacına uygun olarak, görevli personelin günlük ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde %100 artırılmalı ve tüm yer değişikliğinde -ilk atama dâhil- yolluk ödemesi yapılmalıdır.
22. **Yeni evlenen tüm memurlara bir defaya mahsus olarak 25 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında evlenme yardımı verilmelidir.**
23. Tüm eğitim çalışanlarının otobüs, tren, metro ve benzeri hizmetlerden indirimli olarak yararlanması sağlanmalıdır.
24. **Bakanlık merkez çalışanlarına verilen toplu taşıma kartlarından, büyük şehirlerdeki tüm eğitim çalışanları da yararlandırılmalıdır.**
25. Çocuğu yüksek öğrenim gören eğitim çalışanlarına çocuk yardımı haricinde aylık 500 TL tutarında "Eğitim Yardımı" yapılmalıdır.
26. **Diş, gözlük, ortez, protez ve çeşitli cihaz bedellerinin tamamı devlet tarafından karşılanmalıdır.**
27. Tüm kamu hizmet araçları KASKO kapsamına alınmalıdır.
28. **Lojman tahsis edilen ve edilmeyen çalışanlar arasındaki eşitsizlik giderilmeli, lojman tahsis edilmeyen çalışanlara 100 m2 lojmanda oturan kamu görevlilerinden alınan kira bedeli kadar kira yardımı yapılmalıdır.**
29. Devlet memurlarının özel eğitime muhtaç çocuklarının, devletçe karşılanan aylık 8 saatlik ders sayısı 12 saate çıkarılmalı ve devlet tarafından karşılanmaya devam edilmelidir.
30. **Üniversite ve Yurt-Kur çalışanları ile KKTC'nde görev yapan öğretmenler, öğretmen evlerinden yararlandırılmalıdır.**
31. Yıllık izinler işgünü esasına göre düzenlenmeli ve günlük idari izinler yıllık izinden düşülmemelidir.
32. **Üç günü geçmeyen mazeret izinlerinin işyeri amirlerince verilmesi sağlanarak bürokratik işlemlerin azaltılması yoluna gidilmelidir.**
33. Bayan memurlara verilen doğum izni doğum öncesi 12 hafta ve doğum sonrası 12 hafta olmak üzere 24 haftaya çıkarılmalıdır. Bayan memurların doğum sonrası süt izni kullanım süresi bir yıldan iki yıla çıkarılmalıdır.
34. **Bütçeden eğitime ayrılan pay gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılmalıdır.**

35. Kamu kurumlarının hizmet binalarına, okullara, camilere ve bunların yakınlarına kurulan GSM operatörü baz istasyonları kaldırılmalıdır.
36. **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre, ortaokul ve dengi, lise ve dengi okulların, normal öğrenim süresinden fazla olması halinde, her öğrenim yılı için bir kademe ilerlemesi uygulanmaktadır. Ancak, üniversitede hazırlık okuyanlara kademe ilerlemesi yapılmamaktadır. Hazırlık okuyan yüksek öğrenim mezunlarına da bir kademe verilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.**
37. Mobbing günümüzde tüm kurumlarda ortaya çıkan bir davranış biçimi olup, Türk Hukukunda mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle de mobbing nedeniyle yaşanan mağduriyet çok fazla olup, mobbinge mücadele için inceleme ve izleme kurullarının oluşturulması gerekmektedir.
38. **MEB, Yükseköğretim Kurumları ve Yurt-kur bünyesinde oluşturulan her türlü komisyonda kurumda en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcileri de bulunmalıdır.**

B) MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

a) ORTAK TALEPLERİMİZ

1. Tüm çalışanlara dini bayramlarda brüt bir asgari ücret tutarında ikramiye verilmelidir.
2. **İlçe ve köylerde görev yapan ve zaman zaman sınav evrakı alma, toplantıya katılma ve benzeri sebeplerle il ve ilçeye çağrılan yönetici, öğretmen, memur ve diğer çalışanlara yolluk ödenmelidir.**
3. Ek ders ücretleri ve geçici görev yolluklarının ödenmesinde büyük gecikmeler yaşanmakta ve mağduriyetler oluşmaktadır. Bu ödemelerin zamanında yapılması için düzenleme yapılmalıdır.
4. **Maaşla ödüllendirme ve diğer ödüllendirmelerde çıplak maaş tutarı yerine ele geçen maaş miktarı ödenmelidir. Ödüllendirmelerde kıstaslar getirilerek kayırmacılığa son verilmelidir.**
5. Bakanlık merkez binasında ve taşrada görev yapan tüm eğitim çalışanlarının çocukları için kreş ve gündüz bakımevleri açılmalı ve ücretsiz olmalıdır.
6. **MEB tarafından kişilerin ve tüzel kişiliklerin Bakanlık aleyhine açtığı ve kazandığı davalarla ilgili yargı kararlarının uygulanmadığı ya da şeklen uygulanır gibi gösterilip içeriğinin uygulanmadığı görülmektedir. MEB, tüm yargı kararlarını uygulanması gerektiği gibi uygulamalıdır. MEB, şube müdürlüğü atamalarıyla ilgili yargı kararlarında olduğu gibi “hukuk tanımaz” anlayıştan vazgeçmelidir.**

7. 6764 Sayılı MEB'in Teşkilat Merkezleri ve Görevleri Hakkındaki KHK ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun gereğince 2175 Maarif Müfettişi arasından mülakatla 500 kişi seçilmiş ve bunlar MEB Merkez Teşkilatı bünyesine alınması planlanmaktadır. Bunun dışında kalan Maarif Müfettişleri ise illerde oluşturulan çalışma merkezlerinde görevlendirilecektir. Mevcut müfettiş sayısı ile birlikte tam manasıyla yerine getirilemeyen denetim işlerinin daha da kötüye gideceği açıktır. Bu nedenle 2175 Maarif Müfettişinin tamamı Bakanlık bünyesinde istihdam edilmeli ve Bakanlık Müfettiş sayısı 3000'e çıkarılmalıdır. Ayrıca Maarif Müfettişleri arasındaki özlük hakları farklılıkları da ortadan kaldırılmalıdır.
8. **Kamu çalışanları için bölgenin iklim şartları doğrultusunda kılık kıyafet yönetmeliği yeniden güncellenmelidir. Bu kapsamda isteyen kamu çalışanlarının genel ahlak kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbest kıyafetle çalışabilmelerine imkan sağlanmalıdır.**
9. Eğitim çalışanlarının, eskiden olduğu gibi müze ve diğer tarihi yerlere ücretsiz olarak girebilmeleri sağlanmalıdır.
10. **Milli Eğitim Bakanlığı ve TOKİ arasında yapılacak protokol çerçevesinde, eğitim çalışanlarının yararlanacağı KONUT PROJELERİ hayata geçirilmeli, bu sayede ev sahibi olmayan eğitim çalışanlarının uygun şekilde ev sahibi olmaları sağlanmalıdır.**
11. Engelli öğretmen ve personele; kurum lojmanlarından kontenjan ayrılmalı ve kendi aralarında sıra tahsisli olarak yararlandırılmalıdır. Kurumların fiziki yapıları engelli personel ve öğrencilere uygun hale getirilmeli, engelliler için gereken araç-gereç bedelleri kurumlarınca karşılanmalıdır. Engelli personelden bir üst görev için gerekli öğrenim şartlarını taşıyanlar bir kereye mahsus sınavsız bir üst görev yükseltilmelidir.
12. **Terör olaylarında hayatını kaybeden eğitim çalışanlarının durumları da, şehit ve gazi olan asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmeli, Şehit ve gazi çocukları için özel okullarda %5 oranında ücretsiz kontenjan ayrılmalıdır.**
13. Ders kitapları; her yıl dağıtılmak yerine, ciltlenmiş ve baskı kalitesi arttırılmış ve 5 yıl süreli kullanılmak üzere okullara verilmeli, öğretim yılı sonunda toplanarak israf önlenmelidir.
14. **Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı öğretmen çocuklarına tanınan kontenjanın Bakanlıkta merkez ve taşra kuruluşlarında çalışan tüm eğitim çalışanları da dâhil edilmelidir. Parasız Yatılılık ve Bursluluk Sınavı Sınava başvurabilmek için belirlenen miktar ailenin yıllık gelirinin fert başına düşen tutarı 2007 yılında 5100 YTL, 2008 yılında 5400 YTL iken 2009 yılında 4353 TL, 2010 yılı için 4590 TL, 2011 yılı için 4950 TL, 2012 yılı için 5400 TL ve 2013 yılı için 5790 TL, 2014 yılı için 6150 TL, 2015 yılı için 7050 TL, 2016 yılı için 7,529,40TL ve 2017 yılı için 10.760,00TL olarak belirlenmiştir. Bu miktarın düşük tutulmasından dolayı kontenjan ayrılan öğretmen çocukları için bir anlam ifade etmemiştir. Yani öğretmen çocukları bu sınavlara başvuru yapamamıştır. Bu nedenle ailenin kişi başına düşen yıllık gelir miktarı 25.000,00TL olarak belirlenmelidir.**

15. Okulların yapacağı etkinliklerde, şehir içi ulaşimleri belediyelerce ücretsiz olarak sağlanmalıdır.
16. **Okullarımız maddi yönden büyük sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bağış almak da Bakanlık talimatıyla imkansız hale gelmiştir. Ödenekler ise zaten son derece yetersiz kalmaktadır. Hatta bazı okullarımız için ödenek hiç tahsis edilmemektedir. Adeta okullarımız kendi kaderlerine terkedilmiş, tüm yük ve sorumluluk okul müdürlerinin omuzlarına yüklenmiştir. Bu nedenlerle Türk Eğitim-Sen 'in teklifi üzerine alınan 19. MEB Şurası Kararlarına uygun olarak Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden her okulumuza öğrenci başına yıllık 200 TL olmak üzere ödenek ayrılmalıdır.**
17. Döner sermaye işletmelerinde yapılan üretimin okul dışında ihale usulü ile yürütülmesi, döner sermaye-öğrenci ilişkisini bitirmiştir. Bu uygulamanın tekrar eskisi gibi yapılması, öğrencilerin döner sermaye çalışmalarına katılıp tecrübe sahibi olmalarını sağlarken; teknik öğretmenlerin de döner sermaye ücreti alabilmesini sağlayacaktır. Bu şekilde meslek liselerinin daha verimli çalışması ve ekonomiye katkı sağlaması hedeflenmelidir.
18. **Ek gösterge uygulaması 8/1 den başlatılmalı,ek göstergeden yararlanamayan personele 1500 puan ek gösterge verilerek ek göstergeden yararlanmaları sağlanmalı, ek göstergeden yararlananların ek gösterge puanları 800 puan artırılmalıdır.**
19. 652 sayılı KHK ile Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı'nda görev yaparken, yeniden yapılandırma çerçevesinde havuza alınarak boş oturan eleman durumuna düşürülen personel tekrar eski görevlerine iade edilmelidir.
20. **İlkokullarda birleştirilmiş sınıf uygulaması kaldırılmalıdır.**
21. Üstün zekâlı çocuklar için okul sayıları arttırılmalıdır. Yargı kararları da dikkate alınarak BİLSEM'lere öğretmen seçiminde mülakat uygulaması kaldırılıp, yazılı sınavla atama yapılmalıdır.
22. **Okullarda yeni eğitim modülleri konusunda gerekli hizmet içi faaliyet düzenlenmeli, çağdaş eğitimin gereği olan bilgisayarlı eğitimi gerçekleştirmek için gerekli ders materyaller (VCD, DVD, USB bellek vb) hazırlanıp okullara dağıtılmalıdır.**
23. Öğretmenlerin ve tüm eğitim çalışanlarının zorunlu yer değiştirmeye zorlanması (Rotasyon) uygulamasından vazgeçilmelidir. Bu kapsamda Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğindeki "Aynı eğitim kurumunda azami çalışma süresi" sınırlaması kaldırılmalıdır.
24. **İsimsiz ve imzasız dilekçeler ve şikâyetler hiçbir şekilde işleme konulmamalıdır. Bu kapsamda Alo 147 ve BİMER'e yapılan şikayetler de dikkate alınmamalı, bu tür şikayetler yolu ile MEB personelinin yıpratılmasının önüne geçilmelidir.**

25. Bireysel olarak verilen tüm çalışanları ilgilendiren konulardaki olumlu Danıştay kararları, tüm eğitim çalışanlarını kapsayacak şekilde genele uygulanmalıdır.
26. Kurumlar arası geçiş yoluyla eğitim öğretim sınıfına atananların eski kurumlarında zorunlu hizmet bölgesi içerisinde geçirdikleri süreler Milli Eğitim Bakanlığınca zorunlu hizmetten sayılmalıdır.
27. Zillerde kurulan ödül, atama, değerlendirme komisyonlarına ildeki çalışan sayısının % 10'u kadar üyesi bulunan sendikalar da temsilci vererek katılım sağlayabilmelidir.
28. Okullarda şiddet, taciz ve madde bağımlılığı alabildiğine artmıştır. Madde bağımlılığı eğitimin kanayan bir yarasıdır. Yeterli önlemler alınmadığı takdirde madde bağımlılığı okullarda büyük bir tehlike olarak günden güne büyüyecektir. Bu noktada aileler, öğretmenler, emniyet güçleri, medya, sivil toplum kuruluşları konuyla ilgili ortak hareket etmelidir. Madde bağımlılığının yanı sıra okullar şiddetin adresi haline gelmiştir. Sendikamızın yaptığı anket çalışmalarında madde bağımlılığı ve şiddet olaylarında artışın endişe verici sayıda olduğu görülmektedir. Öğrencilerin suça yönelmesinde Milli Eğitim Bakanlığı'nın yanlış uygulamaları ve eğitim sisteminde yaşanan boşlukların da payı büyüktür. Okullarda boş geçen derslere karşı önlem alınmamakta, gençlerin sosyal ve sportif aktivitelerine imkân sağlanamamaktadır. İşte tüm bunlar madde bağımlılığını ve okullarda şiddeti artırmaktadır.
29. Geleceğimiz olan çocuklarımızı; hem bu tür kötü alışkanlıklardan kurtaracak, hem de iyi eğitim alabilecek bir eğitim sistemine kavuşturmamız gerekmektedir. Bunun için de, öncelikle eğitim sistemimizi yaz-boz tahtası olmaktan çıkartıp, hükümetler üstü millî bir yapıya kavuşturmamız gerekmektedir. Okullardaki şiddet ve tacizin önlenmesi, eğitim-öğretim ve ülke geleceği açısından son derece önemlidir. Bu sebeple;
- *Yeni yapılacak okul projelerine büyüklüğüne göre 500-1000 kişilik konferans ve toplantı salonunun dâhil edilmelidir.
 - *Disiplin Yönetmelikleri uzmanların görüşü de alınarak yeniden düzenlenmelidir.
 - *Okul, öğretmen ve veli işbirliği sağlam kriterlere bağlanmalıdır.
 - *Yazılı ve görsel medyanın desteği sağlanmalıdır.
 - *Ölçme ve değerlendirmede, iyi vatandaş olmanın öğretmenlerin not değerlendirilmesinde dikkat edilmesi gereken bir husus olduğu, sınıf geçme sistemi içerisinde belirtilmelidir.
 - *Emniyet güçlerinden en verimli şekilde istifade edilmelidir. Okullarda özel güvenlik kadroları tahsis edilmelidir.
 - *Okul ve öğretmenin öğrenci üzerindeki etkinliği artırılmalıdır.
 - *Öğrencilere okuma alışkanlığı kazandıracak yöntemler tespit edilmeli ve okumaya teşvik edici tedbirler alınmalıdır.
 - *Derslerin boş geçmesi önlenmelidir.
- Okullardaki idareci sayıları artırılmalıdır.
- *Okul binalarının tip projeleri öğrencilerin her türlü sosyal ve sportif etkinliği yapacak şekilde düzenlenmelidir.

*Öğrencilerin sosyal aktivitelerinin artırılması, enerjilerini yararlı yönde kullanmaları ve yaşanan şiddet olaylarının önlenmesi kapsamında Beden Eğitimi dersleri, ilkokul ve ortaokullarda artırılmalı ve Orta Öğretimde her seviyede zorunlu hale getirilmelidir.

*Okullarımızda şiddet ve kötü alışkanlıkların önüne geçilmesi için kültürel, sportif etkinliklere ağırlık verilmesi gerekir. Bu anlamda okullarda yapılan egzersiz çalışmalarının oranı artırılmalıdır.

*Okullarda öğrencileri yalnızlaştırmaya iten sebeplerden biri de tekli sıra uygulamasıdır. Paylaşmayı ön planda tutan öğrencilerin yetiştirilebilmesi için iki kişilik sıra uygulamasından vazgeçilmemelidir. Konu bakanlıkça titizlikle takip edilmeli ve denetlenmelidir.

b) YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLER İÇİN TALEPLERİMİZ

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. Torpili, kayırmacılığı ön plana çıkaran düşünce ve uygulamalardan uzak durularak Yönetici Atama Yönetmeliği sadece yazılı sınav puanına göre yönetici ataması yapılabilecek şekilde yeniden düzenlenmelidir. Yeni yönetici atama yönetmeliği ile yapılan keyfi ve objektiflikten uzak değerlendirmelerle yöneticilik görevi sona erdirilen yöneticiler, yargı kararları da dikkate alınarak görevlerine iade edilmelidir.
2. **Branş öğretmenleriyle, sınıf ve diğer meslek dersi öğretmenlerinin maaş karşılığı girmek zorunda oldukları ders saatleri Türk Eğitim-Sen'in teklifi doğrultusunda alınan 19. MEB Şurası kararı çerçevesinde 15 saat olarak eşitlenmelidir.**
3. Türk Eğitim-Sen olarak vermiş olduğumuz mücadele sonucunda, örgün eğitim kurumlarında nöbet görevini fiilen yerine getiren müdür yardımcıları ile öğretmenlere 2016 yılında haftada 2 saat, 2017 yılında ise haftada 3 saati geçmemek üzere ek ders ücreti ödenmektedir. Ancak bu düzenleme yeterli olmayıp, haftada 6 saat ek ders ücretine çıkarılması gerekmektedir.
Nöbetçi öğretmenler, kendi derslerinin dışında boş olduğu vakitte bir başka öğretmenin dersini doldurduğu zaman ek ders ücreti alamamaktadır. Nöbetçi öğretmen herhangi bir nedenle boş geçen derse girdiğinde o dersin ücretini alabilmesi konusunda düzenleme yapılmalıdır.
Öğretmenlere haftada birden çok nöbet görevi verilmemelidir. Ancak ihtiyaca binaen ve öğretmenlerin de isteği doğrultusunda birden fazla nöbet görevi verilmesi halinde her bir nöbet görevi için ayrı nöbet ücreti ödenmelidir.
4. **Çalışma şartları göz önüne alınarak öğretmenlere 4 yıla 1 yıl olmak üzere yıpranma payı verilmelidir.**
5. Öğretmenlerin mahrumiyet bölgelerinde görev yapmalarını teşvik etmek amacıyla buralarda çalıştıkları dönemler için farklı tazminat ödenmelidir. Nitekim bu konuda Türk Eğitim Sen, MEB Öğretmen atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği hazırlık çalışmaları çerçevesinde MEB'e gönderdiği tekliflerinde zorunlu hizmet bölgelerinde görev yapan

öğretmenlerimiz için bölgenin derecesine göre 1 brüt asgari ücret ile 2 brüt asgari ücret tutarında “zorunlu hizmet tazminatı” ödenmesini teklif etmiştir. Bu konuda düzenleme yapılmalıdır.

6. **MEB’in Özel eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Yönetmelikte değişiklik yaparak Rehber öğretmenlerin çalışma usul ve esaslarını değiştireceği yönünde kamuoyuna bilgiler yansımıştır. Rehber öğretmenlerin asli işini görmezden gelerek, pedagojik ve bilimsel gerçeklerden uzak bu değişiklik çalışmasından vazgeçilmeli, değişiklik ihtiyacı varsa bu değişiklikler mutlaka rehber öğretmenlerin, konu ile ilgili sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların görüşleri de alınarak yapılmalıdır.**
7. Kariyer Basamakları Sınavı bir kere yapılmış, daha sonra bir daha yapılmamıştır. Sınava girme şartlarını kazandığı halde sırf sınav yapılmadığı için kariyer alamayan çok sayıda öğretmen bulunmaktadır. Adil ve hakkaniyetli bir uygulama için kariyer sistemi değiştirilmeli ve 10 yılını doldurmuş öğretmenlere uzman, 20 yılını doldurmuş öğretmenlere başöğretmen unvanı verilmelidir.
8. **MEB tarafından özür grubu yer değiştirmelerinde eş durumu, sağlık özrü ve özel hayatı etkileyen nedenlere bağlı yer değiştirmeler kapsamında sadece iller arası olarak verilen hak, özür durumundan yer değiştirmek isteyen eğitim çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktır. Özür grubu yer değiştirmelerinde il emri ve ilçe emri uygulamalarının yapılmaması büyük bir eksikliktir. İl ve ilçe emri olmadığı için iller arası yer değiştirmeler sadece boş kontenjanlar ölçüsünde yapılmakta, ilde boş kontenjanın sınırlı olması halinde pek çok eğitim çalışanı yer değiştirememekte, böylece aileler parçalanmaktadır.**
Bu dönemde, İl içi özür tayinleri yapılmadığı için de aynı ilin birbirinin yüzlerce kilometre uzağında, hatta komşu illerden bile daha uzak ilçelerinde görev yapan eşler tayin isteyememişler ve aile bütünlüklerini sağlayamamışlardır. İl içinde de özür grubu olanlara ilçe emri hakkı mutlaka verilmelidir. Eş durumu özrü tayinlerinde stajerliğin kaldırılması şartı aranmamalıdır.
9. Ders yüklerinde değişkenlik yaşanabileceği ve buna bağlı olarak ilave öğretmen ihtiyacı oluşabileceği dikkate alınarak; Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin 53. Maddesi kapsamında yapılan norm kadro fazlası öğretmenlerin isteklerinin dışında re’sen yer değiştirmesi uygulaması durdurulmalı ve norm kadro fazlası öğretmenler bulundukları eğitim kurumunda makul bir süre (3-5 yıl) norm karo fazlası olarak tutulmalı ve yer değiştirmeye zorlanmamalıdır. Gerekli görülmesi halinde, bulunduğu yerleşim yeri içerisinde ve kadrosu okulunda olmak şartıyla isteği doğrultusunda görevlendirme yapılmalı, istekli olanlar isteklerine bağlı olarak yer değiştirebilmelidir.
10. **Öğretmen açığının kapatılması için, mezun olup büyük bir heyecanla öğretmen olmanın düşünüy kuran, görev bekleyen 400 binin üzerinde öğretmen adayının umutları tükenmeden atanmaları sağlanmalıdır. Şu anda yaklaşık 200 bin öğretmen ihtiyacımız göz önüne alınarak yeni bir öğretmen istihdam politikası belirlenmeli 2018 ve 2019**

yıllarında en az 100.000'er kadrolu öğretmen alımı yapılmalıdır. (Etüt öğretmenlik sistemi, okullarda açılan kurs merkezlerinde görev yapmak üzere öğretmen alımı değerlendirilmelidir.)

11. Alanları dışında başka bir branşta görev yapmak zorunda kalan öğretmenler durumlarından memnun değildirler. İl dışına başvuru hakkı da verilerek, bu öğretmenlerin diplomaya dayalı alan değiştirmelerine imkân verilmelidir.

12. Atama döneminde il içi yer değiştirmelerde sıraların çalıştırılması uygulaması tekrar getirilmeli ve bu düzenleme yönetmelikte yer almalıdır.

13. 2010 yılında yapılan Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile MEB arasında protokolle okul sporları organizasyonu Gençlik ve Spor Müdürlüklerine devredilmiştir. 2010-2011 öğretim yılından itibaren bu protokol uyarınca yapılan okul sporları organizasyonlarında büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Gerekli mevzuat değişiklikleri yapılarak yeniden MEB bünyesinde OBESİD'in kurulması ve yeniden il ilçe Lig Heyetleri oluşturulup buralarda Beden Eğitimi Öğretmenleri görevlendirilerek okul sporları bu çerçevede yürütülmelidir.

14. MEB tarafından son dönemde yapılan öğretmen alımlarının sözleşmeli öğretmenlik şeklinde yapıldığı görülmektedir. Sözleşmeli öğretmenlik uygulamasından vazgeçilmeli ve tek istihdam şekli kadrolu öğretmenlik olmalıdır. Sözleşmeli öğretmen olarak atananlar acilen kadroya geçirilmelidir. Kadroya geçirilme işlemleri gerçekleşene kadar sözleşmeli öğretmenlerin özür grubu tayin talepleri karşılanmalıdır.

15. Sözleşmeli öğretmen adaylarına yönelik sözlü sınav uygulaması kaldırılmalıdır. Sözlü sınav uygulaması, denetimi neredeyse imkânsız olan ve uygulamada birçok haksızlığı beraberinde getiren objektiflikten en uzak sınav şeklidir. Nesnel olmadığı gibi hem maddi olarak uygulanması zor, hem de her türlü adam kayırmacılığa açıktır. Öznele değerlendirmeye son derece elverişli olan sözlü sınavlar, mağduriyetleri de beraberinde getirmektedir. Sözlü sınav uygulamaları ile ilgili geçmişteki örneklerle bakıldığında, kime ne puan verileceğinin önceden hazırlanan listelere göre belirlendiği durumlarla karşılaşmıştır.

Sözlü sınav uygulamasının, denetimi zor, suistimale açık, objektif olmayan bir sınav sistemi olduğu açıktır. Bu sebeple, sözlü sınav uygulamasından vazgeçilmelidir.

16. Halk Eğitim Merkezi Müdürlüklerinde çalışan, mesleki çalışmalarını ve nöbet görevini fiilen yerine getiren öğretmenlere, bu görevleri karşılığında ek ders ücreti ödenmeli ve bu hususta yönetmelikte düzenleme yapılmalıdır.

17. Yönetici ve Öğretmenlerin Ders ve Ek Ders Saatlerine ilişkin karar gereği eğitim çalışanları önceden bilinmeyen ve istenmeyen sebeplerle; hasta olmaları, mazeret izni almaları, YGS, LYS ve SBS sınavlarına girecek öğrencilere sınav öncesi okula gelmemesi gibi nedenlerle küçümsenmeyecek oranlarda maddi kayıplar yaşamaktadırlar. Ek ders ücretlerinin

ödenebilmesi için ders saatinde öğretmenin hazır bulunmasının yeterli olması yönünde gereken mevzuat değişikliği yapılmalıdır.

- 18. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 176. maddesindeki ek ders göstergeleri gündüz öğretimi için 200, gece öğretimi için 220 olacak şekilde artırılmalıdır.**
19. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yapılan sınavlarda sınav görevlerinin dağılımında adaleti sağlayacak tedbirler alınmalı, (Mesela; Her çalışan görev almadan daha önce görev almış kişilere ikinci kez görev verilmeyecek bir sistem getirilmesi) Bu sınavlarda görev alanlara ödenen ücretler % 100 oranında artırılmalıdır.
- 20. Okulun idari tatilde olması sebebiyle öğretmenlerin ders yapmaması durumunda diğer okullarda ücret kesilmediği halde, Açık Meslek Lisesi yüz yüze eğitim ders ücretleri kesilmektedir. Bu ücretler de kesilmemelidir. 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.**
21. Okul bütünlüğü içerisinde tören ve kutlama yapılmadığı gerekçesiyle resmi tatil edilen 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Gününde öğretmenlerin ek ders ücretleri kesilmektedir. Emek ve Dayanışma gününde çalışanların adeta cezalandırılması anlamına gelen bu uygulamaya son verilmeli, öğretmen ve yöneticilerin ek ders ücretleriyle ilgili Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yapılarak bu mağduriyet ortadan kaldırılmalıdır.
- 22. Veli toplantılarında görevli olan öğretmen ve yöneticilere günlük 6 saat ek ders ücreti verilmeli, diğer personele de fazla çalışma ücreti ödenmelidir.**
23. Okul yöneticilerine ek ders görev ücreti yerine, görev tazminatı adı altında kendi okulunda en fazla ders ücreti alabilecek öğretmen kadar tazminat verilmelidir. Ya da bu yapılmıyorsa ek ders ücretlerindeki farklılıklar giderilmeli, eş değer görevdeki en yüksek ücret seviyesine çıkarılmalıdır.
- 24. Ortaöğretim Kurumlarında görev yapan yöneticilere; “Ortalama Yükseltme ve Sorumluluk Sınavları”nda sınav görevleri karşılığı sınav ücreti verilmelidir.**
25. Yönetici atamalarında, Mesleki ve Teknik Okullardaki Bölüm, Atölye ve Laboratuvar şefliklerinde geçen süreleri de yöneticilik kademesinden sayılmalıdır.
- 26. MEB Yasasıyla birlikte kazanılmış hakları ellerinden alınan okul yöneticilerinin yapılan objektiflikten uzak değerlendirmenin iptali için açmış oldukları davalarda verilen iptal kararları eksik uygulanmakta, objektiflikten uzak değerlendirmelere devam edilmekte, adeta yargıya meydan okunmaktadır. Bu anlayış terk edilerek, yargı kararları haksızlığı ortadan kaldırıcı bir biçimde yeniden uygulanmalıdır.**
27. Okullara verilen yönetici normları belirlenirken dikkate alınan öğrenci sayıları düşürülmelidir.

- 28. Alan Şeflerinin maaş karşılığı derse girme zorunluluğu diğer okul idarecileri gibi olmalıdır.**
29. İdarecilere egzersiz faaliyetlerinde bulunabilme hakları tekrar verilmelidir.
- 30. - Bünyesinde ana sınıfı bulunan ilkokullarının idarecilerine ödenen ek ders ücretleri, anaokulu idarecilerine ödenen ücret seviyesine çıkarılmalıdır.**
31. İkili eğitim veren okullarda görev yapan idarecilere verilen haftada 2 saat ilave ek ders ücreti yeterli değildir. bu idarecilere ödenen ek ders ücreti haftada 6 saate çıkarılmalıdır.
- 32. 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. Bu çerçevede her okuldaki idarecinin SGK ile ilgili iş ve işlemleri takip etmesi zaman zaman sorunlara yol açtığı düşünüldüğünde her ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bir kişi istihdam edilmeli; İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde çalışan herkesin iş ve işlemleri bu kişi tarafından takip edilmelidir.**
33. DMK’nın 76.Maddesi gerekçe gösterilerek yapılan, okul-kurum müdürü, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı, şube müdürü İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı atamaları DERHAL iptal edilmelidir. Bu konuda bağımsız yargı kararlarına uygun yeni bir değerlendirme yapılmalı ve yeni iptal kararları beklenmeksizin 76 ıncı Madde kapsamında yapılan tüm atamalar iptal edilmesi doğrultusunda karar verilmelidir. 76.madde kapsamında atama yapılmamalıdır.
- 34. Herhangi bir kritere bağlı olmadan yapılan ve yandaşları memnun etme mekanizmasına dönüşen vekâleten görevlendirilmelere son verilmeli geçici/vekâleten görevlendirmelerde ve kurucu müdürlüklerde duyuru yapılmalı, hizmet puanı, kariyer ve liyakat kriterleri göz önüne alınmalıdır. Bu görevler için asaleten atamalar objektif kriterlerle en kısa sürede yapılmalıdır.**
35. İl içi, il dışı ve yurt dışında açılan sergi, müsamere, tiyatro, dinleti, bilgi kültür yarışması, okullarda yapılan etkinliklerde görev alan öğretmenlere ders yükünün dışında ki bu faaliyetleri sebebiyle, ders dışı hazırlık ve planlama adı altında 6 saat ücret ödenmelidir. 10 saate 1 saat ve haftada maksimum 3 saat olarak ödenen planlama ve hazırlık ücreti de 6 saate çıkarılmalıdır.
- 36. Branş öğretmenlerine kendi branşı dışında derse girdiklerinde, maaş karşılığı ders saatini doldurup doldurmadığına bakılmaksızın ek ders ücreti ödenmelidir.**

37. Taşıma merkezli okullardaki öğretmenlere, birleştirilmiş sınıf okutan öğretmenlere, teneffüs yapmayan okul öncesi öğretmenlerine, bu çalışma şartlarına bağlı olarak 6 saat ilave ek ders ücreti ödenmelidir. Taşıma merkezli okullardaki nöbetçi öğretmenlere servis araçlarının kontrolü vb. gibi angarya niteliğindeki görevler verilmemelidir.
- 38. 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.**
39. Sosyal faaliyetler ve sınıf öğretmenliği aynı öğretmene verildiğinde ayrı ayrı ücret ödenmelidir.
- 40. Zorunlu eğitimin ikinci 4 yılında görev yapan sınıf/şube Rehber öğretmenlerine ödenen Şube Rehber öğretmenliği/Sosyal Kulüp Rehber öğretmenliği ücretinin 3 saate çıkarılarak 1-4. sınıf öğretmenleri de dahil tüm öğretmenlere verilmelidir.**
41. Bakanlıkça yapılan ortak başarı, seviye tespit sınavı gibi sınav görevlerinde öğretmenlerin o günkü ücretleri kesilmeden 6 saat ücret ödenmelidir.
- 42. Bilim Sanat Merkezlerindeki öğretmenlerin ücretlendirmeleri RAM’lardaki gibi olmalı ülke genelinde uygulama birliği sağlanmalıdır.**
- 43. Proje, laboratuvar ve deney çalışması yapan öğretmenlere bu çalışmaları karşılığında egzersiz ücreti ödenmelidir.**
- 44. Yurtdışına görevlendirilen öğretmenlerin yaz tatilleri Türkiye’deki öğretmenler gibi olmalı ve ders kesimi ile ders yılı başlama tarihleri arasında izinli sayılmalıdır. Ayrıca, uçak geliş-gidiş biletleri devlet tarafından karşılanmalı ve ücretleri artırılmalıdır.**
45. Yaz ve güz dönemi mesleki eğitim çalışmaları ile hizmet içi eğitimler, eğitim-öğretimin kalitesinin ve öğretmen verimliliğinin arttırılmasına yönelik olarak yeniden düzenlenmeli, bu çalışmaların tamamının istenilen yerde yapılabilmesi sağlanmalıdır.
- 46. Kurumlar arası nakil yoluyla yapılan öğretmen atamalarında KPSS şartı kaldırılmalı, yapılacak atamalarda ayrılacak kontenjana hizmet süresi üstünlüğüne göre atama yapılmalıdır. Kamu çalışanlarının yaşadıkları muvafakat verilmemesi gibi olumsuzluklar giderilmelidir.**
47. Öğretmen verimliliği artırılmalıdır. Bu sebeple;
- Derslik başına düşen öğrenci sayıları AB ölçülerinde olmalıdır.
- Sınıf geçmede öğretmen etkinliği artırılmalıdır.
- Öğretmenin sosyal statü kaybı telafi edilmelidir.
- Öğretmenlerin periyodik olarak hizmet içi kursundan geçirilmeleri sağlanmalıdır.

Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği öğretmenin huzur ve çalışma şevkini artıracak şekilde eksiklikleri tamamlanarak yeniden düzenlenmelidir

- 48. Öğretmen adaylık işlemlerinde getirilen yazılı ve sözlü sınav uygulaması kaldırılmalı, stajyerlik işlemlerinde eski sisteme geri dönülmelidir.**
49. Tüm atama ve yer değiştirme işlemlerinde hizmet süresi hesaplamasında 31 Aralık tarihi esas alınmalı ve tüm özür gruplarında iki aşamalı olarak tayinler yapılmalı, ataması yapılmayanlar için ikinci aşamada il emri atamaları gerçekleştirilmelidir.
- 50. Ehliyet sınavlarında görevli öğretmenlere ödenen ücretle Milli Eğitim Müdürü ve Şube Müdürlerine ödenen ücret arasındaki öğretmenler aleyhine oluşan fark kapatılmalıdır.**
51. Zorunlu/İsteğe Bağlı/Özür Grubu gibi Yer Değiştirme dönemlerinde branşlarda illerdeki açık kadrolar gösterilmemektedir. Bütün atama ve yer değiştirmelerde tüm branşlarda açık olan normların tamamı gösterilmelidir.
- 52. Öğretmenler arasında göreve başlama derecelerindeki farklar kaldırılarak 4 yıllık fakülte mezunu tüm öğretmenler 8/1 'den göreve başlatılmalıdır.**
53. Görevlendirmelerde (formatör öğretmenlik dahil) geçen süreler yer değiştirmelerde kadrosunun bulunduğu okuldaki hizmet süresinden sayılmalıdır.
- 54. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bünyesinde yatılı veya pansiyon bulunan eğitim kurumlarında yapılan “belletici öğretmen” görevlendirmeleri geçmişte öğretmenlerimizin gönüllü olarak talep etmeleri esasına dayanılarak yürütüldüğü halde 07.09.2013 tarihli ve 28758 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nin Belletici Öğretmen Görevlendirilmesi başlıklı 92. Maddesinin 2. Fıkrasıyla re ’sen görevlendirmelere dönüşmüş, eğitim kurumunda görevli öğretmenlerin hiçbir geçerli mazeretini dikkate almadan görevlendirme yapılmasına sebebiyet verecek şekilde değiştirilmiştir. Bu durum özellikle küçük, engelli vb. çocuğu bulunan bayan öğretmenlerin zor durumda kalmalarına sebebiyet vermektedir. Belletici öğretmen görevlendirmelerinin geçmişte olduğu gibi gönüllülük esasına dayalı olacak şekilde yapılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.**
55. Okul ve kurumların norm kadro sayıları, okul ve kurumlar ile Milli Eğitim Müdürlüklerinin internet sitelerinde ilan edilmelidir.
- 56. İlkokul 1. Sınıf öğretmenlerine istemeleri halinde nöbet görevi verilmemelidir.**
57. Hizmet alanları ve hizmet bölgeleri sınıflandırılmasında görülen hizmet puanı dağılımındaki adaletsizlikler düzeltilmelidir.
- 58. Bakanlıkça çıkarılan ve konu ile ilgili sivil toplum örgütleri ve sendikaların görüşleri alınmadan “ben yaptım, oldu” mantığı ile çıkarılan 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı’nın**

Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname değiştirilerek, konu ile ilgili sivil toplum örgütleri ve sendikaların görüşleri de alınarak yeniden düzenlenmelidir. Yeniden düzenlenecek teşkilat yasasında, özür grubuna bağlı yer değiştirmelerde öğrenim özü yargı kararlarına uygun olarak daha önceden olduğu gibi özür gruplarına dahil edilmelidir.

59. Bölüm ve atölye şeflerinin ücretleri düzenlenirken verilen “Planlama ve bakım onarım görevi” ücreti ders kesiminde sona ermektedir. Tam gün tam yıl uygulaması kapsamında sömestr ve yaz tatilinde derslerin devamı halinde bu ödemelere devam edilmelidir.

60. 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.

61. Türk Eğitim Sen olarak açtığımız dava sonucunda, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu’nun 2016/574 YD itiraz nolu ve 03.11.2016 tarihli kararıyla; Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları Alan/Bölüm, Atölye ve Laboratuvar Şefliklerine İlişkin Yönerge’nin “Alan/Bölüm, Atölye ve Laboratuvar Şefliklerinin Görevlendirilmesi” başlıklı 9.maddesinin 1. Fıkrasında yer alan; “Alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şefliklerine 8 inci maddedeki şartları taşıyan öğretmenler arasından, okul/kurum müdürünün inhası ve il milli eğitim müdürünün teklifi üzerine valinin onayı ile dört yıl süreyle görevlendirme yapılır.” ibaresinin; aynı maddenin 3. Fıkrasında yer alan “Aynı eğitim kurumunda, aynı unvanla sekiz yılını tamamlayan şeflerin şeflik görevi sona erer.” cümlesinin; 10. Maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendinde yer alan “Alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şeflerinden; a) 9 uncu maddede belirtilen süreyi tamamlayanların.. şeflik görevleri sona erer.” düzenlemesinin; Geçici 1. Maddesinin 1. fıkrasında yer alan; “Bu Yönergenin yayımı tarihinde alan/bölüm/atölye/laboratuvar şefliği görevinde bulunanlardan aynı okulda 4 yıllık süreyi tamamlayanların görevi başka bir işleme gerek kalmaksızın sona erer.” hükmünün yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Karar uyarınca gerekli yönetmelik değişikliklerinin gerçekleştirilerek uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

62. 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.

63. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında çalışan teknisyenlerin (üretim ve atölye uygulamalarında etkin çalışmalarını sağlamak amacıyla), yardımcı öğretim görevlisi olarak çalışmaları sağlanmalıdır.

64. Meslek Liselerinde atölyedeki öğrenci grup sayıları tüm sınıflarda 8 olarak belirlenmelidir.

65. Bilgisayar Teknolojisi öğretmenlerinden yeteri kadar faydalanılamamaktadır. Bu sebeple, ilköğretimde bilgisayar derslerinin sayısı artırılmalı, BT öğretmenlerinin yaşadığı sıkıntılar bir an önce çözülmelidir.
66. Bilgisayar öğretmenleri ve alan daralması sebebiyle diğer okullarında görevlendirilen tekstil ve benzeri branşlardaki teknik öğretmenler, ile teknoloji tasarım öğretmeni olarak atanan teknik öğretmenler Meslek Liselerindeki emsalleri gibi özlük haklarından faydalandırılmalıdır.
67. 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.
68. Teknik öğretmenlerin koordinatörlük görevleri eskiden olduğu gibi ücretli olmalı, bu görevin maaş karşılığı hale getirilmesiyle ilgili değişiklik iptal edilmelidir. Koordinatörlük görevlendirme kriterleri belirlenmeli, problemler giderilmelidir. Koordinatörlük ders yükü 2 katına çıkarılmalıdır.
69. Teknik Eğitim Fakültelerinde maliyeti yüksek bir eğitim olarak mezun olan teknik öğretmenlerin, daha önceden sınıf öğretmeni olarak atananların branşlarına dönmeleri isteğe bağlı olarak gerçekleştirilmelidir. İhtiyaç fazlası olan veya geçerliliğini kaybeden meslek alanlarının öğretmenleri hizmet içi eğitime alınarak yeni mesleklerinde hizmet verecek yeterliliklere kavuşturulmalıdır.
70. 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.
71. 5450 sayılı Kanun'la Milli Eğitim Bakanlığı'na devredilen okullardaki meslek dersleri öğretmenleri normal liselere veya ortaokullara verilerek meslek dersleri öğretmeni olma avantajlarının ortadan kaldırılmasından kaynaklanan hak kaybı önlenmelidir.
72. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görevli teknik öğretmenler koordinatörlük görevleri sırasında, işletmelerde ve hastanelerde bire bir öğrenci ile beraber bulunduğundan, iş riski yüksektir. Bundan dolayı, iş riskinden yararlanmalıdırlar.
73. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Ticaret Alanı Muhasebe Grubu öğretmenlerinin meslekte 15 yılını dolduranlar Mali Müşavirlik Sınavı yapılarak başarılı olanlara Mali Müşavirlik Belgesi verilmeli ve özel sektörde çalışabilmelerinin önü açılmalıdır.
74. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Tarım Alanında görev yapan veteriner hekimler öğretmen gibi maaş karşılığı derse girmekte ve ücret almaktadır. Ancak bu çalışanlar mesai sistemine göre görev yapmaktadır. Diğer okullarda olduğu gibi bu okullarda görev

yapan veteriner hekimler de ders bitiminde görevi tamamlanmış sayılarak serbest kalmalıdır.

75. Daha önce Turizm Bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren 5450 Sayılı Yasa ile MEB'e devredilen TUREM'lerin son yapılan değişikliklerle bir kısmı kapatılmış, bir kısmı ise Halk Eğitim Merkezi gibi kurs merkezine dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm ile birlikte TUREM'lerin pansiyonları kapatılmış, Öğrenci bulmaları zor hale gelmiştir.

- Halk Eğitim Merkezleri kurs müfredatı TUREM'lerin daha önce uyguladığı kurs müfredatına göre çok daha dar kapsamlıdır.
- İl içi ve il dışı tayinlerinde belirsizlikler devam etmektedir. Genellikle Genel İdari Hizmetleri sınıfı bir memur gibi düşünülerek tayin işlemleri gerçekleştirilmektedir.

TUREM Çalışanlarının;

Önlisans, Lisans, veya Pedagojik formasyon almaları sağlanmalıdır.

Ek ders, Eğitim -Öğretim ödeneği, Pansiyon belleticilik nöbeti ücreti , Sınav ücreti, Okul nöbet ücreti alabilmeleri için düzenleme yapılmalıdır.

Öğretmenlerin sahip olduğu yarı yıl tatili, yaz tatili gibi imkânlardan TUREM çalışanları da yararlandırılmalıdır.

76. Halk Eğitim Merkezlerinde öğretmenlerin branşlarında girebilecekleri dersler net olarak belirlenmelidir. Kadrolu usta öğreticilere ek ders ücreti ödenmeli, izinlerini kullanmaları sağlanmalı, tayin ve atamalarındaki problemleri giderilmelidir.

77. Halk eğitim kurslarında, kurs yerlerinin masraflarının kursiyerler tarafından karşılanması sıkıntılara sebep olduğundan, bu kursların masrafları ilgili Bakanlıkça karşılanmalıdır.

78. Teknik öğretmen olup yönetici iken yöneticilik görevi sona erdiği için kadrosu il ya da İlçe Mili Eğitim Müdürlüklerine çekilen öğretmenlere fiilen öğretmenlik yapmadıkları gerekçesiyle ilave eğitim-öğretim tazminatı ödenmemektedir. Bu konuda yaşanan mağduriyet giderilmelidir.

79. MEB'de görevlendirilen öğretmenlere ödenen ek ders ücretlerinde farklılıklar bulunmaktadır. MEB'de görevlendirilen öğretmenlerin aldıkları ek ders ücreti en çok ücret ödemesi yapılan öğretmenin seviyesine (Haftalık 27 saat) çıkarılmalıdır.

c) İDARİ PERSONEL VE YARDIMCI HİZMETLER SINIFI PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Ön lisans eğitimini almış personele bölümleriyle ilgili lisans tamamlama hakkı sağlanmalı, ayrıca ön lisans mezunu öğretmenlerin de lisans tamamlamaları sağlanmalıdır.
2. Memurun bir yüksek öğretim kurumunda örgün lisans eğitimi yapmak üzere merkezi sınavı kazanması halinde, eğitim göreceği ilde, çalıştığı kuruma ait boş kadrolara öncelikle atanması sağlanmalıdır.

3. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 36. maddesinin ortak hükümler bölümünde personelin öğrenim durumu itibarıyla yükselebileceği derece ve kademe belirlenmiştir. Tüm çalışanların öğrenim durumu itibarıyla yükselebilecekleri dereceye kadar yükselmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda yaşanan kadro tıkanıklıkları giderilmelidir.
4. **01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayanların kamuda ve özel sektörde geçen sözleşmelilik, işçilik sürelerinin ve açıktan vekil olarak görev yapılan sürelerin kazanılmış hak aylıklarına sayılması sağlanmalıdır.**
5. Kadro ihtiyacı duyulan okul ve kurumlara yeteri kadar kadro verilmeli ve personel ihtiyacı giderilmelidir. Dışarıdan hizmet satın alma yoluyla oluşturulan taşeronlaşmanın önüne geçilmelidir.
6. **MEB personeli görevde yükselme ve atama ve yer değiştirme yönetmeliği çerçevesinde yapılan il içi ve iller arası yer değiştirmelerde 30 Haziran tarihi baz alınmalıdır. Tüm boş kadrolar yer değiştirmeye açılmalıdır.**
7. Aylıkla Ödüllendirmede öğretmenlerin haricinde görev yapan memurların kontenjanının da artırılması ve Aylıkla ödül uygulamasının eşit ve tarafsız olarak yapılması sağlanmalıdır.
8. **Genel İdare Hizmetleri Sınıfında olup şef kadrosunda görev yapan personelin kadro derecelerinin 1 ve 2.derece olarak yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.**
9. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız GİH Sınıfına geçirilmelidir.
10. **Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'te sınav taban puanı 60 puana düşürüldüğü halde, Milli Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik'te sınav taban puanı halen 70 olup, sınav taban puanının 60 puana düşürülmesi için yönetmelikte düzenleme yapılmalıdır.**
11. Kamu görevlilerinin, isteği yoksa kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmeli; memurların yapmakla yükümlü oldukları işler yalnızca memurlar tarafından yürütülmelidir.
12. **Pansiyonlu okullarda ayniyat saymanlığı kadrosu olmadığı için, ayniyat saymanı mutemetliği yapan memurlara ya kadro verilmeli, ya da özlük hakları yaptıkları görev paralel olarak düzenlenmelidir.**
13. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan atölye teknisyenlerine yardımcı öğretim görevlisi olarak ödenen ek ders ücretinden yararlanmaları konusunda kriter olmadığı için keyfilikler yaşanmaktadır. Bu nedenle teknisyenlerin yardımcı öğretim görevlisi olarak görevlendirilmelerinde kriter getirilmelidir.

14. **Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görevli teknisyenlerin maaşlarındaki yetersizlik giderilmeli ve özel hizmet tazminat oranları yükseltilmelidir.**
15. Mesleki ve teknik eğitimde atölyelerde mutlaka teknisyen görevlendirilmeli ve yeni teknisyen kadroları açılmalıdır.
16. **Daktilograf veya memur iken şef olanlarla, VHKİ iken şef olanlar arasındaki yan ödeme farkı kaldırılmalıdır.**
17. Fiilen bilgisayar kullanan personelin tamamına talep etmeleri halinde VHKİ kadrosu verilmelidir.
18. **Eğitim-Öğretim Kurumlarında çalışan sağlık personelinin mali durumları iyileştirilmelidir.**
19. Tüm okullara, devlet tarafından güvenlik görevlisi verilmelidir.
20. **İlgili mevzuatlarına göre görev tanımları yapılmamış olan kamu görevlilerinin görev tanımları yapılmalı ve memur ve hizmetlilerle ilgili subjektif değerlendirmelere yol açan "İDARENİN vereceği diğer görevleri de yapar." ibaresi ile diğer mevzuatlardaki benzer ifadeler kaldırılmalıdır.**
21. Norm kadro uygulaması memur ve hizmetli için de olmalı, norm kadro ihtiyacı kadar personel görevlendirilmelidir.
22. **Ek gösterge uygulaması 8. dereceden başlamalı, Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki personelin de 1500 puandan başlamak üzere ek göstergeden yararlanması sağlanmalıdır.**
23. Eğitim kurumlarında gece bekçisi bulunmadığından, yaşanan hırsızlık olaylarında idarecilerin ve çalışanların suçlanmasını önlemek için, eğitim kurumları deprem, yangın, hırsızlık ve benzeri olaylara karşı sigorta yaptırılmalıdır.
24. **Hizmetli ve memurların tahsile devam etmek istemeleri durumunda gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.**
25. Okullarda hizmetli kadrosunda çalıştırılan personel yeterli eğitimi almadığı, hatta görevi olmadığı halde kaloriferci gibi çalıştırılmaktadır. Bu konu çalışanları mağdur ettiği gibi güvenlik açısından da son derece tehlikelidir. Hizmetlilerin kaloriferci olarak çalıştırılması önlenmeli, eleman yokluğundan çalıştırılmak zorunda kalınıyorsa mutlaka bu konuda gereken eğitimi almaları sağlanmalı ve kendilerine bu görevleri ile ilgili ayrıca ücret ya da tazminat ödenmelidir.
26. **Yatılı ve pansiyonlu okullar, özel eğitim okulları ve ikili öğretim yapan okullarda görev yapan hizmetlilere ek ücret ödenmelidir.**

27. Hizmet içi eğitim seminerlerine teknik personel ve şoför kadrolarının da çağırılması sağlanmalı, böylece hizmet kalitesi ve bilgi düzeyi yükseltilmelidir.
28. Hizmetlilere gece nöbeti tutturulmamalı, gece bekçiliği kadroya tabi olmalı ve gece bekçilerinin güvenliğinin sağlanması için gerekli donanım sağlanmalıdır.
29. Hizmetlilere oda tahsisi yapılmalıdır.
30. **Nöbet tuttuğu halde ücret alamayan personele de nöbet ücreti verilmelidir. Türk Eğitim-Sen, nöbet tuttuğu halde ücret alamayan personele nöbet ücreti verilmesi için, Başbakanlık, Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığına yazı göndererek bu talebi iletmiştir. Talebimiz doğrultusunda gece nöbeti tuttuğu halde nöbet ücreti alamayan personele izin verme yerine diğer kurumlarda olduğu gibi mesai ücreti ödenmelidir.**
31. Döner sermayeli kurumlarda çalışan hizmetli ve memurların da döner sermayeden adil biçimde pay almaları sağlanmalıdır.
32. **İnsan sağlığını tehdit eden atölye, kalorifer daireleri gibi bölümlerde çalışan personele, zehirlenmelere karşı ayran, yoğurt vb. gıda yardımı yapılmalıdır.**
33. Şoförlere risk tazminatı ödenmeli ve ferdi kaza sigortası yaptırılmalıdır.
34. **Mühendis ve Teknik personeli ödenen arazi tazminatı şoför kadrosundaki personele de ödenmelidir.**

C) YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

a) ORTAK TALEPLERİMİZ

1. YÖK ve Bağlı Kuruluşlarında çalışan; akademik ve tüm idari personelin ek gösterge rakamları yükseltilmelidir.
Genel Sekreter Yardımcısı, Daire Başkanı, Fakülte Sekreteri, Yüksek Okul Sekreteri, Enstitü Sekreteri ve şube müdürü kadrosunda bulunanların diğer kurumlarda emsal görev yapanlarda olduğu gibi MAKAM TAZMİNATI alabilmeleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu anlamda 2914 sayılı Kanunun Ek 2'nci maddesi ile kadro ve görev unvanları itibarıyla makam tazminatından tüm çalışanlara ödenmesi şeklinde yeniden düzenlenmelidir.
2. **Gösterge ve ek gösterge tablosu puanlarının günümüz şartlarına göre akademik ve idari personel için yeniden düzenlenerek derece ve kademelerine uygun artışlar yapılmalıdır.**
3. Üniversitelerde rektör ve dekanların belirlenmesinde seçim usulüne yeniden dönülmelidir. Dekan ve rektörlük seçimlerinde tüm akademik ve idari personelin oy kullanabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Seçimlerde en yüksek oyu alan

adayın, kapsamlı bir güvenlik soruşturmasının ardından rektör ve dekan olarak ataması yapılmalıdır.

4. **Meslek yüksekokullarında yeterli sayıda akademik ve idari personelin bulundurulması için kadro açılmalıdır. Meslek Yüksek Okulu Müdür ve Müdür Yardımcılarına da idari görev ödeneği verilmelidir.**

5. Kreş ve gündüz bakım evlerinin kurumlarda yeterli ve zorunlu hale getirecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

6. **Teknik öğretmen unvanı alanlardan;**

Kamu kurumlarında teknik personel olarak görev yapanlara; 190 sayılı cetvelde “teknik öğretmen” unvanlı kadrolar ihdas edilmeli.

Ek gösterge cetvelinin II. Teknik hizmetler sınıfı a- bendinde; mimar, mühendisten sonra gelmek üzere “teknik öğretmen” unvanı eklenerek aynı özlük haklarından yararlanmaları sağlanmalıdır.

7. Üniversitelerde görev yapan idari personellere, üniversiteler arasında nakil ve becayiş (Karşılıklı yer değiştirme) yapabilme hakkı tanınmalıdır.

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

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

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

8. **Tüm üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitim koordinasyon birimlerinin oluşturulması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**
9. YÖK ve bağlı kuruluşlarında çalışanlardan sadece akademik grupta yer alanların yararlandığı eğitim-öğretim ödeneğinde; 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununun ek-1 maddesinde belirtilen “öğretim elemanlarına” ibaresinin “çalışanlara” olarak düzenlenerek kurumlarda görev yapan herkesin yararlanmasının sağlanmalıdır.
10. **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.**

b) AKADEMİK PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Asker öğretmen uygulaması gibi asker akademisyen uygulamasına gidilerek yeni üniversitelerin bu yolla akademisyen ihtiyacının giderilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
2. **Geliştirme ödeneği, 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 hiçte böyle değildir. Önceden açılan bir üniversitede uygulanan geliştirme ödeneği oranı %150 olarak belirlenirken sonradan açılan bir üniversitede geliştirme ödeneği oranı % 100'dür. Bu durum Geliştirme ödeneği ödenmesine dair 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre, 4.4.2005 tarihli Bakanlar Kurulu Kararına terstir. Buna benzer farklılıkları başka illerdeki başka üniversitelerde de görmek mümkündür. Bu adil olmayan uygulama yeni açılan üniversitelerin lehine olacak şekilde düzeltilmelidir.**
3. Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık gelen ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
4. **Yaz Okulu uygulaması yapan birimlerde öğrencilerin ödemiş oldukları katkı payı bir havuzda toplanmalı, uygulamayla doğrudan ilgili olan personele ilave ödeme olarak verilmelidir.**
5. Üniversitelerde uygulanan ders saati ücretleri ve sınav ücretleri en az iki katına çıkartılmalı ve unvanlarına göre uygulanan ücret ayrımı ortadan kaldırılmalıdır.
6. **Öğrenci harçlarından yapılan yasal kesinti oranının düşürülerek ders ve mesai ücretlerine ayrılan oranın arttırılması sağlanmalıdır.**

7. YÖK ve bağılı kuruluşlarında 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi idari personelden; mesleklerinde yüksek lisansını tamamlayanlara %20 ve dokorasını tamamlayanlara %40 oranlarında ek özel hizmet tazminatı ödenmelidir.
8. **2914 sayılı Kanun ve ilgili Yüksek Öğretim Kurulu Kararlarının amacı doğrultusunda çıkarılacak yeni bir tebliğ ile “ maaş karşılığı ders yükünün tamamlanmasından sonra, teorik dersler dışındaki faaliyetlerin (laboratuvar ve uygulama dersleri) ücrete tabi olan 10 saatlik kısmı dikkate alınır ” ifadesindeki 10 saat sınırlamasının kaldırılarak, girilen ders saatinin tamamının ücretlendirilmesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.**
9. Araştırma fonlarından öğretim elemanlarının eşit şekilde yararlanabilmesi için, projeler unvan gözetilmeksizin, objektif olarak değerlendirilmeli ve bu doğrultuda bağlayıcı düzenlemeler yapılmalı.
10. **Üniversite araştırma fonları, fon kesintisinden muaf tutulmalı ve projelere tasarruf tedbirleri uygulanmamalıdır.**
11. Doktorasını bitirmiş akademisyenlerin önündeki kadro sıkıntısı giderilmelidir. Doktorasını yaptığı ana bilim dalında norm kadro çerçevesinde kadro sıkıntısı var ise kişinin yaptığı tercihler doğrultusunda yeni açılan üniversitelere YÖK tarafından ataması yapılmalıdır. Ayrıldığı ana bilim dalında 2 yıl içerisinde ilana çıkılırsa öncelik kurumdan ayrılan kişide olmalıdır.
12. **Bütün öğretim elemanlarına en az altı aylık yurtdışı tecrübesi kazandırılmalıdır. Doktora öğrencileri en az bir defa olmak üzere yurt dışında görevlendirilmeleri için teşvik edilmelidir. Yurtiçi ve yurtdışı idari değişim programları dil şartı aranmaksızın düzenlenmeli, objektif kriterler dahilinde istekli personelin bu gibi programlardan yararlandırılmaları sağlanmalıdır.**
13. 29.08.2005 tarihinde sendikamız ile Hükümet arasında imzalanan mutabakat metninin 9. maddesinde alınan aşağıdaki kararların gerçekleşmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır;
- a)Araştırma Görevlisi, uzman, öğretim görevlisi, okutman ve Yardımcı Doçentlere kadro güvencesi sağlanmalıdır.
- b)Üniversitelerden beklenen bilimsel çalışmaların gereği gibi yapılmasını teminen daha fazla Araştırma Görevlisi istihdamına yönelik olarak merkezi idareden kaynaklanan sınırlamalar kaldırılmalıdır.
- c)Öğretim elemanı ücretleri iyileştirilmelidir.
- d)Sendika temsilcileri üniversite, fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim organlarında temsil edilmelidir.
14. **Araştırma görevlileri, okutman ve uzmanlara proje yöneticiliği hakkı verilmelidir.**
15. Araştırma görevlilerinin problemleri;

- a) Araştırma görevliliği tanımının yeniden yapılması, asistanlık kavramıyla birbirinden ayrılması ve görev sınırlarının yeniden belirlenerek belirsizlik ortadan kaldırılmalıdır.
- b) 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.)
- c) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin kongre ve bilimsel toplantılara katılım ücretlerinin görevlendirildiği üniversite tarafından ödenmesi sağlanmalıdır.
- d) 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra, kadro şartı aranmaksızın ilgili üniversitelerde yardımcı doçentlik kadrosuna atanmaları için gerekli kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

16. Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Bilimleri kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine (50/d kapsamında) görev süreleri bitiminden sonra en az 1 yıl intibak süresi verilmeli, doktorasını tamamladığı üniversitede ihtiyaç bulunan ana bilim dallarına atamaları yapılmalı, kadro yetersizse yeni kurulan üniversitelere atamaları yapılarak öğretim elemanı olarak görev yapmaları sağlanmalıdır.

17. Akademik yükseltmelerde ön yeterlilik bilimsel çalışmalardan ve öğretim etkinliklerinden ibaret olmalı, sözlü sınav adayın yeterli görülen bilimsel çalışmalarından yapılmalı, bu konularda objektif kriterler belirlenmelidir. Doçentlikteki sözlü sınav kaldırılmalı ya da sözlü sınav içeriği adayın çalışmaları ile sınırlandırılmalıdır.

18. Görev ve unvan itibariyle; yabancı dilin zorunlu tutulduğu ve baraj sayıldığı durumlarda ilgili personele yabancı dil öğrenme tazminatı ödenmesinin önünü açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

19. Üniversitelerde rektörlüğe bağlı servis dersi veren bölümlerin, aynı nitelikteki 4 yıllık öğretim yapan bölümlere bağlanması ve burada görev yapan okutmanların fakültelerde görevlendirilmelerinin sağlanmasına yönelik kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

20. Yüksekokullarda görev yapan öğretim üyelerinin enstitüler bünyesinde açılacak yüksek lisans ve doktora programlarında ders vermelerini ve öğrenci yetiştirmelerini sağlayacak kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

21. Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinden; yüksek lisans ve doktora öğrencisi bulunanlara eğitim süresince (uzatma süreleri hariç) her ay için net maaşlarının %10'u kadar ilave ödenek verilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.

22. Öğretim üyesi grubu olan; Profesör, Doçent ve yardımcı doçent kadrolarının eşit değerlendirilmesi ve bu grupta yer alan yardımcı doçentlerle yapılan sözleşmenin kaldırılması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

23. Üniversite senatolarına araştırma görevlilerinin de bir temsilciyle katılması sağlanmalıdır.

c) İDARİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. 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.
2. **2914 sayılı yasanın 12. Maddesindeki üniversite tazminatı oranlarının 1,2,3,4, ve 5. bentlerde belirtilen yüzdelik oranlar günümüz şartlarına göre yeniden artırılmalı. 6. Bent olarak idari personelin de tazminattan yararlanması için yasal düzenleme yapılmalı.**
3. Üniversitelerde görev yapan 657 sayılı DMK'ya tabi idari personelin ek göstergeleri 800 puan artırılmalıdır.
4. Yardımcı Hizmetler Sınıfında görev yapan personelin de ek gösterge alabilmesi için düzenlemeler yapılmalıdır.

YÖK ve bağlı kuruluşlarında da diğer kurumlarda olduğu gibi 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi çalışanlar için; uzman ve uzman yardımcılığı kadrolarının ihdas edilerek ilgili birimlere dağıtılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

5. Üniversitelerde görev yapan idari personelin de çalıştıkları ve elde ettikleri proje paralarının ek ödeme kapsamı dışında tutulması için, gerekli düzenlemeler yapılmalıdır
6. **Performansa dayalı çalışan birimlerde emsal ek ödemeye karşılık gelen ödeneklerin vergi matrahından muaf sayılması için yasal düzenlemeler yapılmalı.**
7. Geçtiğimiz yıllarda Üniversitelerde döner sermaye uygulaması olan birimlerde çalışanların, döner sermaye ödemesi olmayan başka bir birime görevlendirildiği tarihten itibaren, denge tazminatı ödenmiyordu. Görevlendirmelerin bir çoğu kişinin isteği dışında gerçekleşti ve maddi kayıplara uğradılar.
Bu durumdan dolayı, geçmişte haksız yere kayba uğrayan çalışanların kayıplarını giderecek düzenlemeler yapılmalıdır.
8. **Üniversitelerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi personelin istihdam edildiği kadrolara (Genel Sekreterlik, Daire Başkanlığı, Fakülte Sekreterliği v.b) vekâleten dahi olsa, akademik personelin atanması ve görevlendirilmesi önlenmeli, bunun için yasal düzenleme yapılmalıdır.**
9. Kurumlarda kadro yokluğu gerekçesiyle veya görevde yükselme unvan değişikliği sınavının açılmaması sonucu unvanları ile farklı kadrolarda çalıştırılan, 657 sayılı yasanın a bendine tabii çalışanlara, bir defaya mahsus unvanlarının karşılığı olan kadroların direkt verilmesi

için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Alt kadrolarda ve alanları dışındaki işlerde istekleri dışında çalıştırılmaya zorlanmamalıdır.

- 10. Tüm idari kadroların atamaları, görevde yükselme sınavı ile yapılmalıdır. (Fakülte sekreteri, daire başkanı, vb.) Bu doğrultuda; gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Görevde Yükselme sınavlarının yapılmasında yaşanan keyfiliklere son verilmeli, periyodik olarak yapılması sağlanmalıdır.**
11. Üniversitelerde 13/b maddesi uyarınca yapılan geçici görevlendirmelerde, personelin rızası bağlayıcı olacak şekilde kanuni düzenlemeler yapılmalı. 13/b maddesi Rektörlerin keyfi kullandığı bir düzenleme olmaktan çıkarılmalıdır.
- 12. Yükseköğretim kurumlarında çalışanların; kendilerini ve görevlerindeki performanslarını geliştirecek hizmet içi eğitim kursları, üniversiteler tarafından sağlanmalıdır. Sertifikalı hizmet içi eğitim kurslarının açılması talep olması halinde zorunlu hale getirilmelidir.**
13. Kurumlarda Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının açılmasının zorunluluk haline getirilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- 14. Sendikamız ile hükümet arasında 2006 yılı toplu görüşmeleri neticesinde imzalanan, mutabakat metni sonucunda alınan ek ödeme (o zamanki adı ile ek denge tazminatı) ve diğer emekli keseneği matrahına dahil edilmeyen tüm ödemeler emekli keseneği matrahına dahil edilmeli ve emekliliğe yansıyacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.**
15. Kurumlarda mevcut ayniyat saymanlığı ve ambar memurluğu kadroları ile ilgili 5018 sayılı yasanın 44. Maddesi ile ortaya çıkan belirsizliklerin kaldırılması ve yasanın işlevsellik kazanması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Ayniyat Saymanlarına yapılan haksızlık adeta katmerleşmiştir. Şöyle ki; Daha önce Şube Müdürü, Sayman ve Ayniyat saymanlarının maaşı aynı idi. Bu kararname ile Ek Ödeme Şube Müdürlerinde %170, Saymanlarda %165 olarak belirlenmiş, Ayniyat Saymanların ki ise %115 de bırakılarak mali yönden de büyük bir hak kaybına uğratılmıştır.
Bu nedenle;
 - a) Ayniyat saymanı kadrolarının kaldırılmamasına rağmen, görev ve sorumluluklarının sona ermiş olması, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun genel çerçevesi ve bu kadroda bulunanların kazanılmış özlük hakları göz önüne alındığında; bu kadrolarda bulunan kişilerin, özlük haklarına en uygun başka kadrolara atamaları yönündeki düzenlemelerin yapılması,
 - b) Bu düzenleme kesinlikle kurumların inisiyatifine bırakılmadan kanun ya da Bakanlar Kurulu Kararı ile gerçekleştirilmesi,
 - c) Düzenleme yapıncaya kadar; 31.12.2009 tarihine kadar geçmişte özlük hakları ile bir tutulan Şube Müdür kadrolarına verilen hakların verilmesinin sağlanması (ek ödeme oranının %115'den %170'e çıkarılması),

- d) Yıllarca kurumlarında Ayniyat Birimlerinin amiri konumunda bulunan ve altında şef, ambar memuru, sayman mutemedi gibi kişiler çalıştıran Ayniyat Saymanlarının; Taşınır Mal Yönetmeliği ve Görevde Yükselme Yönetmelikleri ile özlük haklarının ellerinden alınmaya çalışılmasının önüne bir an önce geçilmelidir.

16. Mesai saatleri dışında; hizmet içi eğitime katılan kursiyerlerle, kurs yöneticisi ve diğer görevlilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.

17. Teknik kadroda çalışan personelin iş riski tazminatlarının gözden geçirilerek günümüz koşullarına uygun hale getirilmelidir.

18. Ulaştırma birimlerinde görev yapan şoför kadrosunda veya şoför olarak çalışan personele aylık kilometre sınırlaması getirilmeli, özellikle şehir dışı görevlendirmelerde yolluk, konaklama v.b. ücretler güncellenerek, iş riski tazminatı da dahil olmak üzere ücret ve tazminatlar arttırılmalıdır.

19. 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede sağlık hizmetleri kolunda görev yapanlar unvanlarına göre ödenek alırken, Teknik Hizmetler sınıfında görev yapanlar kadrolarına göre ödenek almaktalar. Bu haksız uygulamayı giderecek düzenlemeler yapılarak Teknik Hizmetlerde görev yapanların da unvanlarına göre ödenek almaları sağlanmalıdır.

20. 5188 Sayılı yasal düzenleme doğrultusunda, 657 sayılı kanuna tabi kadrolarda görev yapan; bekçi ve koruma güvenlik kadrolarındaki personellerin genel idari hizmetlerdeki münhal kadrolara atamalarının yapılması sağlanmalıdır.

21. Tüm meslek gruplarındaki unvanların; açık şekilde görev tanımları yapılarak yetki ve sorumlulukları belirtilmelidir. Yetkisiz kişiler alanları dışında çalıştırılmamalıdır.

22. Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personel; bitirdikleri okuldan aldıkları unvanlara göre sınavsız olarak bir üst kadroya geçirilmelidir.

Yardımcı hizmetler sınıfında aşçı unvanı ile görev yapan personelden; ilgili meslek lisesini ve üst öğrenimlerini bitirenler ile usta öğretici belgesine haiz çalışanlar teknik hizmetler sınıfında değerlendirilerek teknisyen ve tekniker unvanlarına denk gelen usta aşçı ve aşçıbaşı unvanları almaya hak kazanırlar ve kurumlarda bu unvanlara ait kadrolar yasal düzenlemeler doğrultusunda ihdas edilerek ilgili çalışanlara verilmelidir.

23. Anadolu Üniversitesi bünyesinde yıllardan beri eğitim vermekte olan Sivil Havacılık Yüksekokulu bünyesinde faaliyet gösteren yurtiçi ve yurtdışı uçuşlara açık ve bu uçuşlar için uluslararası standartlara haiz Anadolu Üniversitesi Havaalanında çalışmakta olan personelin de diğer D.H.M.İ. personeli gibi EUROCONTROL tazminatlarından yararlandırılması sağlanmalıdır. Zira uluslararası tüm koşulları sağlayarak hizmet standartlarını oluşturmuş olan bu havaalanımızın yurtiçi ve yurtdışı uçuşlar için kullanıldığı oranda burada görev yapan personel diğer hava meydanlarında görev yapanlarla aynı şartlarda ve standartlarda hizmet vermektedir.

- 24. Hizmetlerin yapılmasında, artırılan performansın her aşamasında çalışanların katkısı inkâr edilemez bir gerçek olup, performans ödeneğinden üniversitelerde çalışan bütün personelin yararlandırılması (ilgili fakülte veya yüksekokul vb.) sağlanmalıdır.**

D) YURT-KUR PERSONELİ İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğünde de yapısal değişikliğe gidilmiş ve bölge müdürlükleri kaldırılarak il müdürlükleri kurulmuş, yurt müdürleri görevden alınarak araştırmacı kadrosuna atanmışlardır.

Görevden alınarak Araştırmacı yapılan Yurt Müdürleri yerine kurum içinde veya dışarıdan herhangi bir duyuru ve sınava bağlı olmadan, taraflı bir turumla Yurt Müdürü atamaları gerçekleştirilmiştir.

- a) Yurt müdürü atamaları: Kredi ve Yurtlar Kurumunda son dönemlerde yurt müdürü atamaları görevde yükselme kapsamı dışına alınarak, kurum dışından özellikle Milli Eğitim Bakanlığında öğretmen veya Diyanet İşleri Başkanlığından İmam Kadrosunda bulunanlardan atama yapılmaktadır.

Atamalarda herhangi bir liyakat veya kariyer ilkesi dikkate alınmadan salt siyasi referans veya başka saiklerle hareket edilmektedir.

Ülke genelinde 300'ün üzerindeki yurt müdürlüklerine Kurum içinden atama yapılan personelin sayısı %10'ları bile bulmamaktadır.

Görevde yükselme: Yukarıda Milli Eğitim Bakanlığında ifade edilen sorunların aynısı ya da benzeri de bu Kredi ve Yurtlar Kurumunda da yaşanmaktadır. Uzun süredir görevde yükselme sınavı açılmamaktadır. Yurt müdürü atamaları sınavsız yapılmakta, şube müdürü, şef ve yurt müdür yardımcısı ve diğer kadrolara atama için görevde yükselme sınavı açılmamaktadır.

Yurt Yönetim Memurları: Yurt yönetim memurlarının tamamı yüksek öğrenimli olmalarına rağmen unvanlarındaki "Yönetim Memuru" ifadesinden dolayı özlük ve maddi hakları emsali diğer Devlet memurlarından daha alt düzeydedir. Devlet memurları haftada 40 saat ayda 160 saat görev yaparken yurt yönetim memurları haftada birden fazla 2 veya 3 gün nöbet tuttukları için çalışma saatleri ayda 200 saat ve üzerine çıkmaktadır.

Yurt yönetim memurları yasal düzenleme olmadığı için 3 üncü dereceden aşağı inemediklerinden Yeşil Pasaport alamamaktadırlar.

Ayrıca nöbet tutmak istemeyen Yurt Yönetim Memurları, Kredi ve Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne veya Ankara İl Müdürlüğüne görevlendirilmek suretiyle nöbetten muaf hale gelmektedirler. Bunların kadrolarının olduğu kurumlardaki personele de yetersizlik nedeniyle haftada 2 den fazla nöbet görevi verilmektedir.

Taleplerimiz;

1. Yurt-Kur Görevde Yükselme Yönetmeliği uygulanmalı yönetmelikle bağdaşmayan sınavsız ve mülakatla yapılan başta yurt müdürü atamaları olmak üzere tüm atamalar iptal edilmelidir.
2. Yurt müdürü atamaları görevde yükselme kapsamına alınmalı ve kurumda en az 3 yıl çalışma şartı konularak yazılı sınav sonucuna göre atama yapılmalıdır.

3. Yurt Yönetim Memurlarının unvanları “uzman” olarak değiştirilmeli bunun sonucunda tazminat hakları doğmalı, aylıklarında hissedilir bir rahatlama sağlanmalıdır.
4. **Yurtlarda yeterli sayıda personel istihdam edilerek haftada 2’yi geçmeyecek şekilde nöbet görevi verilmelidir.**
5. Görevde yükselme sınavlarına katılabilmek için Kurumda en az 3 yıl çalışma şartı konulmalı ve kadro boşalması durumunda en fazla 2 yılda bir görevde yükselme sınavı yapılmalıdır. Kurum dışı atamaya son verilmelidir.
6. **Mazerete ve isteğe bağlı yer değişikliği başvuruları yılda 1 kez açılmalı, somut kriterler getirilmeli ve boş kadrolar ölçüsünde gerçekleştirilmelidir. Devlet Memurlarının Yer Değiştirmelerine İlişkin Çerçeve Yönetmelik hükümleri dikkate alınarak talepler karşılanmalıdır. Bu konudaki keyfi uygulamaların önüne geçilmelidir.**
7. Yurt-Kur’a bağlı birimlerde personel yetersizliğinden dolayı mevcut personelin yükü artmaktadır, sıklıkla nöbete gelmelerinden dolayı verim düşmektedir. Personel ihtiyacı acilen karşılanmalıdır.
8. **Nöbet görevleri gece hizmetleri statüsünde yapıldığı halde, ücret ödemelerinde fazla mesai adı altında ödeniyor. (Nöbetle Mesai kavramı farklıdır.) Yurt-Kur’da fazla çalışma ücretleri artırılmalıdır. Nöbete kalan personele nöbet ücreti ödenmeli, eş değer nöbet hizmeti yapan diğer kurumlardaki statüye çekilmeli, örneğin MEB’deki Belletici öğretmenlere ödenen 6 saat ek ders ücreti ödenmelidir.**
9. Kurum bünyesinde çalışan, ancak servis hizmetinden faydalanamayan personele günün şartlarına göre şehir içi toplu taşıma vasıtaları için belirlenen ücret üzerinden aylık ulaşım yardımı yapılmalıdır.
10. **Koruma ve güvenlik personeline ödenen giyim yardımında en son uygulanan açık alan ve kapalı alan uygulaması haksızlıklara neden olmaktadır. Çünkü kurumda görev yapan Koruma Güvenlik personelinin büyük çoğunluğu açık alanda görev yapmaktadır. Eksik ödenen giyim yardımının ödenmesi sağlanmalıdır. Yapılan giyim yardımının kurum tarafından kalite denetimi yapılmalıdır.**
11. **11-Yardımcı Hizmetler sınıfında olan ve öğrenim durumu yönünden şartları taşıyan (şoför, bekçi gibi) personelin Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçmeleri için bir kereye mahsus sınavsız geçiş imkânı verilmeli, bu mümkün olmuyorsa görevde yükselme sınavlarının en kısa sürede yapılması sağlanmalıdır.**
12. **Yurt yönetim memurlarının 1. dereceye kadar inmeleri sağlanmalıdır.**

13. Yurt yönetim memurlarından bir başka alanda lisans öğrenimini tamamlayanlara öğrenimlerine uygun alanlara sınavsız geçiş hakkı sağlanmalıdır.
14. Yurt-Kur Lojmanların da görev tahsisli konut sayılarının fazla olması nedeni ile sıra tahsisli konut sayısı çok az kalmaktadır. Kamu konutları yönetmeliğinin yeniden gözden geçirilerek görev tahsisli konutların norm kadro sayısına göre belirlenmesi ve sıra tahsisli konut sayısının artırılması gerekmektedir.
15. Yurt-Kur'da çalışan tüm personele hizmet içi eğitim verilmelidir.
16. Mesai ücretleri ödenmesinde uygulanan usuller bir başka mağduriyet konusudur. Özellikle dini ve milli bayramlara denk gelen resmi tatillerde çalışmak durumunda kalan vardiyalı personel ile nöbetçi memurların hak edişleri, normal iş günü esasında belirlenmektedir. Oysa resmi tatil günlerine denk gelen hak edişlerin katlanarak yapılması gerekmektedir. Bazı kurumlarda (maliye) bu uygulamanın yapıldığı bilinmekte ve emsal olarak uygulanması gerekmektedir.
17. Teknisyen yardımcısı kadrosunda çalışan personelden, meslek lisesi diploması olanların teknik hizmetler sınıfına geçişi sağlanmalıdır.
18. Yurtlarda hemşire, sağlık memuru psikolog ve sosyal çalışmacı gibi personelin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır.
19. Nöbetçi memur odalarının standardının belirlenmesi ve buna göre tefriş edilmesi. Tutulan nöbetlerle ilgili olarak nöbet odalarındaki bir çok yurtta imkansızlıklar göze çarpmaktadır. Bu ihtiyaç giderilmelidir.
20. Kurum çalışanları için Kreş ihtiyacı bulunmaktadır. Özellikle büyük şehirlerde birden fazla yurt bulunduğu göz önüne alınırsa, en azından buralarda kreş açılmasının daha uygulanabilir olduğu görülecektir.
21. Sosyal tesis olarak kullanılabilecek mekanlar kurum personelinin hizmetine açılmalı. (Ortakoy misafirhanesi) Özellikle büyük şehirlerde personelin hizmetine açık misafirhaneler olmalıdır. Mevcut tesisler öncelikle kendi personeline hizmet vermelidir.
22. Yurt yönetim memurlarının (Kadrolu) nöbet izinleri, benzer hizmeti yürütenlerin (SHÇEK) hafta sonu resmi ve dini tatillerdeki kullandıkları izin süresi kadar izin kullanmaları (2 gün) sağlanmalıdır.
23. Kurum sözleşmeli memur alımından vazgeçmelidir. Sözleşmeli çalışan yurt yönetim memurlarının çalışma koşulları, özlük ve mali hakları, kadrolu personel ile eşit seviyeye getirilmelidir.

- 24. Yurtlarda yemek hizmetinden faydalanamayan personele nakdi yemek yardımı yapılmalıdır.**
25. Sağlık sorunları nedeniyle görevini yapamayacak durumda olan güvenlik personeli öğrenimine uygun kadrolara atanmalıdır.
- 26. KYK' da görevlendirme ile başka birimde çalıştırılan Yardımcı Hizmetlilere, salt Bekçi unvanına sahip oldukları gerekçesiyle giyim yardımı verilmemektedir. İstihdam alanı kalmayan Bekçi unvanı kaldırılarak, bu konudaki mağduriyet giderilmelidir.**

E) SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Tüm 4/C'li ve sözleşmeli personel kadrolu personel pozisyonuna geçirilmelidir.
2. 657 sayılı Kanun'un 4/C maddesine göre istihdam edilen personel kadroya geçirilinceye kadar;
4/C'li personele verilen ek ödeme miktarları daha önce yargı kararları gereği yapılan ek ödeme miktarları seviyesine çıkartılmalıdır.
Yer değiştirme hakları kadrolularda olduğu gibi olmalıdır.
Sicil numarası verilmelidir.
Kapsam dâhilinde çalışan personele karşılıklı yer değiştirme hakkı verilmelidir.
*Sözleşmeli personelce kullanılmayan yıllık izinlerin bir sonraki yıla devretmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
3. 3-4/C'lilerin aylıksız izin, rapor v.b. hakları kadrolu personel gibi olması sağlanmalıdır.
4. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin farklı mevzuatlara tabi olması nedeni ile meydana gelen mali, sosyal ve özlük haklardaki farklılıkları gidermek ve kadrolu çalışanlarla eşitlemek amacı ile yasal düzenleme yapılmalıdır.
5. 4/C' in görev tanımları yapılmalı, tahsil durumlarına ve mesleki yeterliliklerine göre istihdamı sağlanmalı ve tanımlanan görevin dışında görev verilmemesi için çalışmalar yapılmalıdır.
6. Sırası ile 4/C de çalışırken 4/B' ye ve 4/A' ya geçirilen ve genel bütçeden maaş almayan kamu kurumlarındaki personelin “ ortak bütçeden maaş alabilmeleri “ için düzenlemeler yapılmalı.

F- SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLARLA İLGİLİ TALEPLERİMİZ

1. Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı İLO standartlarına göre düzenlenmelidir.
2. **Protokol Yönetmeliği'nin değiştirilerek, sendikaların protokollerde yer alınması sağlanmalıdır.**
3. Sendikaların şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
4. **Milli Eğitim Bakanlığı, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde, üniversite ve Yurt-Kur'da sendika odaları tahsis edilmelidir.**
5. 2577 idari yargılama usul kanununun 28. Maddesine; "Danıştay, bölge idare mahkemeleri, idare ve vergi mahkemeleri kararlarına göre işlem tesis etmeyen veya eylemde bulunmayanlar hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir. Ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir" ibaresi eklenmelidir
6. **Memurun basın-yayın kuruluşlarına görüş ve düşüncelerini açıklayabilmesi sağlanmalıdır.**
7. 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 düzenlenmelidir.
8. **İllerde de KİK benzeri kurulların oluşturularak yetkili sendikalarla birlikte, yerele ait sorunların veya çalışmaların tespit edilebileceği ve çözüm bulunabileceği toplantılar yapılmalıdır.**
9. Sendika görevlilerince üyelere ulaştırılması için il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne teslim edilen sendika evraklarının, okul-kurum evrak gözlerine dağıtımı yapılarak, evrakların görevlilerce işyerlerine ulaştırılması sağlanmalıdır.
10. **Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.**
11. Yüksek Planlama Kurulu'na toplu sözleşmelerde temsil edilen konfederasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.
12. **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.

13. 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.
14. **Sendika yöneticilerinin sendikal faaliyet ve açıklamaları nedeniyle haklarında soruşturma açılmasının önüne geçilmelidir**
15. 15-4688 Sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eğitim çalışanı olan eşlerinin de özür grubundan yer değıştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.

TÜRK SAĞLIK-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

MALİ VE SOSYAL TALEPLER

1. Aynı kurumda ve aynı branşta görev yapan sağlık personellerinin arasında ciddi bir maddi fark oluşturan 4924 uygulamasının yeniden gözden geçirilerek aradaki eşitsizliği giderici gerçekçi bir uygulamanın ortaya konulması gerekmektedir.
2. Tabip dışı sağlık personelinin mesleki sorumluluk sigortası kapsamına dahil edilmesi ve sigorta primlerinin tamamının kurumca karşılanması yönünde düzenleme yapılması,
3. Genel idare ve yardımcı hizmetler sınıfına mensup personellerin özel hizmet tazminatlarının eğitim durumu ve kadro pozisyonu gözetilerek yükseltilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
4. Şef ve Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni unvanlarında çalışan kamu görevlilerinin mali ve özlük haklarının düzenlenmesi gerekmektedir.
5. 24 saat hizmet veren Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan kamu görevlilerinin mesai dışı hizmetlerinde nöbet ve fazla çalışma ücretlerinin %200 artırımlı ödenmesi gerekmektedir.
6. Dini bayram tatillerinde verilen %20 artırımlı nöbet ücretlerinin resmi bayram tatillerinde de verilmesi
7. 657 sayılı Kanun'un Ek-33. Maddesinde sayılan nöbet tutulabilecek yerlerin dışında yapılan fazla çalışmalar karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesi,
8. İcap nöbetlerini ödenmesinde yaşanan sorunların bir düzenleme ile ortadan kaldırılması
9. TKHK'da görevli Teknisyen/Teknikerlerin kadro unvan katsayılarının Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarında görevli Teknisyen/Teknikerlerin kadro unvan katsayılarına paralel bir düzenleme yapılması
10. Engelli kadrosu ile göreve başlayanlar veya görevde iken engelli olanlara Ek Ödemeye ilişkin Yönetmeliklerde belirtilen tablolarda ayrı ek puan düzenlenerek, pozitif ayrımcılık sağlanması
11. Eşi çalışmayanlara, emeklilik sonrasında da aile yardımının devam etmesi

Ek Gösterge Taleplerimiz:

1. Tüm kamu çalışanlarının ek göstergesi 800 puan artırılması gerekmektedir.
2. Yardımcı Hizmetler sınıfı personelinin ek göstergeden yararlandırılması,
3. Ek gösterge uygulamasının 8. dereceden başlaması,
4. Yüksekokul mezunu kamu çalışanlarından kadro derecesi bakımından personelin en yüksek dereceye kadar yükselebilmesi gerekmektedir.
5. 657 sayılı DMK'nın 1 sayılı cetvelin 2-Teknik Hizmetler Sınıfı b bendinde sayılan unvanlar dışında Teknik Yüksek Öğretmen Okulu mezunlarına unvanlarını almadan verilen ek gösterge hakkının bu sınıfa atanabilecek tüm lisansiyerlere de ilgili unvanı alıp almadığına bakılmadan bu ek gösterge hakkının verilmesi gerekmektedir.
6. Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Genel İdari Hizmetlerinde çalışan; memur VHKL, Şef, Ayniyat Saymanı v.s. personellerin ek gösterge miktarlarının ve döner sermaye katsayılarının arttırılması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

7. Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerinde görev yapan personellerin ücretsiz yemek yardımından yararlandırılması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
8. Spor müsabakalarında görevlendirilen sağlık personellerine verilen harcırah miktarının günümüz şartlarına göre arttırılarak ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarınca düzenlenen spor müsabakalarında görevlendirilen personelin de bu kapsama dâhil edilmesi ve bu görevlendirmelerin gönüllülük esasına göre yapılması gerekmektedir.
9. Halk Sağlığı ve Sağlık Müdürlüğü personeline altışar ay arayla seyyar görev tazminatlarının ödenmesi,
10. Taşınır Kayıt Kontrol yetkilisi, veznedar gibi memurlardan kesilen kefalet sandığı aidatının hak sahiplerine nemalandırılarak ödenmesi için düzenleme yapılması,
11. Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan teknisyen ve teknikerlerin döner sermaye ek ödemelerinde uygulanan katsayı Halk Sağlığı Müdürlüklerinde 0.40 hastanelerde ise 0.25'tir. Bu sebeple bu oranların eşitlenmesi gerekmektedir.
12. Ayniyat Saymanlarının ek ödeme katsayılarının Saymanlara uygulanan katsayı oranına çıkarılarak adaletin sağlanması gerekmektedir.

Döner Sermaye ve Ek Ödeme Taleplerimiz,

1. 657 sayılı Kanunun 4. maddesinin (C) bendi uyarınca görev yapan geçici personellere döner sermaye ve sabit ek ödemelerinin yapılması ayrıca kadro taleplerinin kabul edilmesi gerekmektedir.
2. 209 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları ile Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunda sayılmış olan özellik arz eden birimlerde görev yapmayan ancak mesai saatleri veya mesai saatleri dışında özellik arz eden birimlere kısmi ya da tam süreli hizmet veren personelin de riskli birim katsayısından faydalanması gerekmektedir.
3. Mevzuata 'risk' tanımının getirilerek, riskli birimden faydalanma, tahdidi sayılma yöntemi ile değil, risk tanımına giren birim bazında değerlendirilmelidir.
4. Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin döner sermaye ek ödemelerinin ve tüm gelirlerin emeklilik hesaplamalarına dâhil edilmesi gerekmektedir.
5. 632 sayılı KHK ile sözleşmeli statüde çalışmakta iken kadroya geçirilen personellerin maaşlarının döner sermaye yerine genel veya katma bütçe üzerinden ödenmesi gerekmektedir.
6. 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,

7. Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumuna Bağlı Sağlık Tesislerinde Görevli Personele Ek Ödeme Yapılmasına Dair Yönetmeliği'nin 5/1/0 Maddesine özellik arz eden riskli birimlere kısmi sureli hizmet veren personeline riskli birim katsayısından faydalandırılmasına yönelik eklemenin yapılması,
8. Emeklilik hesaplamalarına döner sermaye ek ödemelerinin dahil edilmemesinden dolayı; 375'e göre ödenen sabit ek ödemelerin vergi dilimi hesabında değerlendirilmemesi gerekmektedir.
9. Vergi dilimlerinin yeniden güncellenmesi gerekmektedir.
10. Döner Sermaye Yönetmeliğinde yer alan kadro unvan katsayılarının personelin eğitim durumları da göz önüne alınarak yeniden kategorize edilmesi yönünde düzenleme yapılması,
11. Süt izinlerinde ek ödemeden kesinti yapılmasının sonlandırılması
12. Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşları Ek Ödeme Yönetmeliği ile Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Ek Ödeme Yönetmeliğinde belirlenen Kadro-Unvan katsayılarının artırılması.
13. Dini bayramlarda bayram ikramiyesi adı altında ek ödeme verilmesi gerekmektedir.

ÖZLÜK HAKLARI VE ÇALIŞMA ŞARTLARINA DAİR TALEPLER

1. Sağlık Kurumlarında çalışan tüm personellerin fiili hizmet zammından faydalandırılması için yasal düzenleme yapılması
2. Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin mesleki hastalık tanımlarının yapılması gerekmektedir.
3. İstihdam şekline göre farklılık arz eden süt izinlerinin, anne lehine olan uygulama yönünde eşitlenmesi gerekmektedir.
4. Yatan hastaya ve il dışı sevk edilen hasta yakını memura refakat izni verilmesi gerekmektedir.

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

Ancak, bu husus Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği'nin 'Eşlik Etme Zorunluluğu' başlıklı 27. maddesinde;

Yatan Hastaya Sevk

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

İl Dışı Sevk

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

5. Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan personellerin lisans mezunu olsalar dahi 3 derece ve altına düşmemelerinden dolayı Devlet Memurlarına tanınan Yeşil Pasaport

alma hakkından faydalanmaları mümkün olmamaktadır Bu sebeple 657 sayılı Kanunda Memur ifadesi geçmesine rağmen bu imkândan yararlanamadıklarından dolayı, bu hususun çözümü adına yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

6. Yüksek Lisans yapan kamu görevlilerinin bitirmiş oldukları yüksek lisans eğitimlerinin üst öğrenim (intibak) gibi değerlendirilerek mali ve özlük haklarına doğrudan etkisinin sağlanması gerekmektedir.
7. Lisans tamamlama programının tüm ön lisans personelini kapsayacak şekilde genişletilmesi.
8. Genel İdari Hizmetler Sınıfı personeli için kazanılmış hak aylıklarının değerlendirilmesinde özelde çalıştığı sürelerin de hesaplamaaya dahil edilmesi gerekmektedir.
9. Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde düzenleme yapılarak aday memurun adaylık süresince eş durumu ve eğitim mazeretinden dolayı tayin hakkı kısıtlamasının kaldırılması gerekmektedir.
-Personelin sınıfı ve görevi dışında çalıştırılmaması için gerekli tedbirin alınarak kurum ve kuruluşların bu hususta uyarılması,
10. Unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarında mülakatın kaldırılması,
11. Anayasamızda öngörülen Eğitim ve Öğrenim Hakkı'nın sağlanması adına Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nde bahsedilen eğitim nedeniyle atama hükmündeki kısıtlayıcı "sağlık ile ilgili bir alanda en az 4 yıllık örgün eğitim" olması ibaresinin kaldırılarak tüm yüksekokul eğitimlerine atama hakkının sağlanması,
12. Sınavsız veya dikey geçiş sınavı sonucunda mesleği ile ilgili bir üst öğrenimin bitirilmesi halinde bitirilen bölümün mesleki üst öğrenim olarak kabul edilmesi,
13. Çalışanların, çalışma alanlarının kamera ile izlenmemesi sağlanarak özel hayatın ve mahremiyetin korunması,
14. Parmak izi bilgilerin 3. kişilerin eline geçmesini önlemek maksadıyla, mesai giriş ve çıkışlarında parmak izi uygulamasının kaldırılması yönünde düzenleme yapılması,
15. Herhangi bir alanda sertifikasyon eğitimi alan personelin alanının dışında görevlendirilmemesi yönünde düzenleme yapılması, ayrıca sertifikalı ve eğitim almış personelin çalışması gereken birimlerde eğitimsiz ve sertifikasız kişilerin görevlendirilmemesi,
16. Görevde yükselme sınavında baz alınan Ek-1 Değerlendirme Ölçütlerinin objektif kriterlere göre belirlenmesi ve sertifikasyon eğitimlerine gönderilecek personellerin kıdem, derece, sicil notu, disiplin durumu gibi objektif kriterler dikkate alınarak seçilmesi,
17. Kurum içi ve kurum dışına görevlendirilen personelin isteği dışındaki şifahi veya yazılı görevlendirmelerin yapılmaması hususunda düzenleme yapılması,
18. Hasta hakları kurullarına yapılan asılsız ve keyfi şikâyetler neticesinde sağlık çalışanlarının baskı altına alınması, moral ve motivasyonlarının olumsuz yönde etkilenmesinin önüne geçmek için hasta hakları kurulunca hasta ve hasta yakınlarının bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi,
19. Unvan değişikliği sınavında başarılı sayılabilmek için sınavdan 100 tam puan üzerinden en az 60 puan alma şartının kaldırılarak, en yüksek puandan başlamak üzere kadro sayısı adedince atama yapılabilmesine ilişkin düzenleme yapılması,

20. Ambulans kazaları sonucunda yaralanan veya hayatım kaybeden ambulans şoförleri ile ambulans içerisinde görevli sağlık çalışanları, hasta ve refakatçilerine yüksek teminatlı ferdi kaza sigortası yapılmak suretiyle söz konusu personel ve ailelerinin mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
21. Sağlık çalışanlarının hasta ve hasta yakınlarının şiddetine maruz kalmaması ve korunması için şiddet uygulamasına karşı ağır yaptırımlar getirecek ilgili yasal düzenlemelerin ivedilikle yapılması, ayrıca idarecilerin mobbing uygulamasına maruz kalan personellerin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması,
22. Sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm sağlık çalışanlarına yapılan periyodik muayenelerden ve bu muayenelerde kullanılan ilaç ve aşılarından ücret alınmaması için gerekli düzenlemenin yapılması,
23. Hizmetli kadrosunda görev yapan personellerin sınava tabi tutulmaksızın bir defaya mahsus olmak üzere VHKI kadrosuna geçirilmeleri,
24. Sağlık çalışanlarına, sağlık kurumlarında kendilerine ve 1. derece yakınlarına muayenelerde öncelik tanınması,
25. 657 sayılı yasanın 36 Maddesinin Ortak Hükümler başlıklı 11. fıkrasına Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzman ve Uzman Yardımcılarından sonra gelmek üzere Sivil Savunma Uzman ve Uzman Yardımcılarına 1 derece yükselme verilmelidir.
26. Anayasamızın 41. Maddesinde yer alan Aile Bütünlüğünün Korunmasına ilişkin ilkesi kapsamında eş durumundan tayinlere getirilen tüm kısıtlamaların kaldırılması, (Bölge farkı, stratejik personel, kadro fazlası veya eksikliği gibi kısıtlamalar kaldırılmalıdır.)
27. Tıpta ve dış hekimliğinde uzmanlık eğitimi mevzuatına göre uzman olmuş uzman tabip, uzman (TUTG), tabip, uzman dış tabibi, dış tabibi ve eczacı unvanındaki personeli olarak tanımlanan Stratejik personelin özelde çalışan eşi nedeni ile eş durumu ve eğitim mazereti tayin hakkı kısıtlamasının kaldırılması gerekmektedir.
28. 19.11.2014 tarihinden sonra sağlık önlisans programlarından mezun olan adaylarında lisans tamamlamaya başvurmalarının sağlanması.
29. Daha önce eğitim durumu mazereti ile tayin olan personelin daha sonra YÖK den gelen görüşe göre sağlıkla ilgili bir alan almadığı gerekçe gösterilerek iptal edilmemesi gerekmektedir.
30. Geçici görevlendirmelerin idarenin keyfiyetinden uzaklaştırılması gerekmektedir.
31. Memurlara tanınan karşılıklı yer değiştirme hakkının kullanılmasında aynı hizmet bölgesinde olması şartı ve kurumların muvafakat verme koşulu ile getirilen kısıtlamaların kaldırılması,
32. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi.
33. Kurumların tamamında servis uygulaması getirilmesi ve servisten yararlanamayan personele ulaşım ödemesi yapılması,
34. Kurumlarda aynı olarak verilmesi mümkün olmayan yemek yardımının 112 İstasyonlarında olduğu gibi nakdi olarak ödenmesi
35. Memur kıdem aylıklarının hesaplanmasında 25 yıl sınırlandırılmasının kaldırılması,
36. Askeri hastanelerden Sağlık Bakanlığı'na devredilen personellerin sosyal haklarını korunması
37. Sağlık Bakanlığı'na bağlı Ağız ve Diş Sağlığı Merkezleri'nde görev yapan diş teknisyenlerinin iş yükünün olağanüstü derecede arttıran yönetmeliğin objektif kriterlere göre revize edilmesi. Ayrıca objektif kriterlere bağlı kalarak birim bazında yapılabilecek iş miktarının

ve çalışma şartlarının belirlenmesi amacıyla çalışanların temsilcilerinden oluşan komisyonla belirlenmesi gerekmektedir.

SÖZLEŞMELİ PERSONELE DAİR TALEPLER

1. Sözleşmeli personel istihdamından vazgeçilerek bundan sonraki personel almalarında kadrolu personel istihdam edilmesi,
2. 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında yapılan düzenleme ile 657 sayılı DMK'nun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personele getirilen eş durumu nedeni ile nakil ve karşılıklı yer değişikliği hakkının Üniversite Hastaneleri arasında kullanılabilmesi için anılan Bakanlar Kurulu kararında yer alan "kurumlar arası" ibaresinin "farklı kuruluş kanunlarına tabı kurumlar" olarak yeniden düzenlenmesi,
3. Eş durumu nedeni ile tayin hakkı kapsamının genişletilerek, sözleşmeli personele SSK, Bağ-Kur ve Emekli sandığına tabı eşinin bulunduğu il/ilçe sınırları dâhilinde bulunan kurum ve kuruluşlara naklen atanabilme hakkının tanınması ve boş pozisyon şartının kaldırılması,
4. 4/B'li personelin özelde çalıştığı sürelerin 657 sayılı Kanunun 36/C maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.
5. Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin bir sonraki yıla aktarılabilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
6. Naklen atama ve karşılıklı yer değiştirme hallerinde sözleşmeli personele yolluk ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
7. Sözleşmeli personellere eğitim durumundan dolayı naklen atanma veya geçici görevlendirme hakkının verilmesi,
8. Kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşmeli personel almalarında, halen her hangi bir kurumda 4/B'li olarak görev yapan sözleşmeli personelin müracaat yapamaması yönündeki 1 yıllık yasağın kaldırılması,
9. Sözleşmeli personel istihdamında öncelikli olarak mevcut sözleşmeli personelin görev süresi baz alınarak boş kadrolara naklen atanmasının sağlanması, yapılacak naklen atamalara müteakip boş kalan pozisyonlara personel istihdamının yapılması,
10. Sözleşmeli personellerin çalıştıkları yerlerin kapatılması dolayısıyla yapılan iptal ihdaslarının tercih hakkına göre yapılması hususunda düzenleme yapılması,
11. 4/B'li sözleşmeli personele seyyar görev tazminatı ödenmesi yönünde düzenleme yapılması,
12. Sözleşmeli personelin maaş ve döner sermaye bordrolarının internet ortamında e- bordro sistemi oluşturularak yayınlanması,
13. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen 4/B sözleşmeli personelin hizmet sözleşmelerinin tek tip haline getirilerek yeknesaklığın sağlanması,
14. 2011-2012 yılında 4/B sözleşmeli olarak çalışmaktayken, kadroya geçirilen personelin maaşlarının döner sermaye bütçesinden değil, genel bütçeden ödenmesi gerekmektedir.

4/C GEÇİCİ PERSONEL VE VEKİL EBE HEMŞİRE İLE İLGİLİ TALEPLER

1. Kamu kurum ve kuruluşlarının asli ve sürekli işlerinde görevlendirilen 657 sayılı DMK'nun 4/C maddesine tabi olarak görevlendirilen geçici personelin ve 657 sayılı DMK'nun 86.

maddesine göre görevlendirilen vekil ebe ve hemşirelerin ve Aile Hekimliği bünyesinde çalışan Kamu Görevlisi Olmayan Aile Sağlığı Çalışanlarının kadroya geçirilmesi ve yasal düzenleme yapıncaya kadar 375 sayılı kanun Ek 9'a göre eşiti kamu görevlisi kadar ek ödemedenden faydalandırılması,

Söz konusu personel kadroya geçirilinceye kadar;

Vekil Ebe ve Hemşire

1. Vekil ebe ve hemşire ile geçici personele emsali kadrolu personele ödenen ücret nispetinde aylık ödenmesi yönünde yasal düzenleme yapılması,
2. Aile ve çocuk yardımından faydandırılmaları,
3. iyim yardımından faydandırılmaları,
4. Vekil ebe ve hemşirelerin yıllık izin, mazeret izni, doğum izni ve hastalık izni gibi haklardan 657 sayılı DMK kapsamında faydandırılması gerekmektedir.

AİLE HEKİMİ VE AİLE SAĞLIĞI ÇALIŞANLARINA DAİR TALEPLER

1. Aile Hekimliklerinde Kamu dışı personel olarak çalışan Aile Sağlığı Elemanlarının vekil ebe ve vekil hemşirelere kadro verilmesi gerekmektedir.
2. -Aile hekimliğine geçici olarak görevlendirilen personele geçici görevlendirme suresince kadrosunun bulunduğu yerden döner sermaye ek ödeme ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
3. ile Sağlığı Çalışanlarının giyecek yardımından yararlandırılması adına gerekli düzenlemenin yapılması,

SENDİKAL HAKLAR

1. -4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre üyelik, üyelikten istifa ve çekilmenin kanuni formlarla olması gerektiği, personelin üyeliğe ilişkin dilekçelerine göre işlem yapılmaması,
2. Makam mevki ve nüfuzunu kullanarak kamu çalışanları arasında sendikal ayırım gözetken 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,
 - a. Hasta Hakları Kurulu İl merkezlerinde Sağlık Müdürlükleri bünyesinde oluşturulmuş fakat bu kurula üyesini temsilen katılacak temsilcisinin, yönetmelikte işyerindeki sendika temsilcisinin katılmasını öngörmektedir. Buna göre;
 - a) Kurulun il merkezinde olması nedeniyle üyesini temsilen sendikanın şube yönetim kurulundan bir üyenin katılması, şubesi olmayan illerde il temsilcisi veya işyeri temsilcisinin katılması şeklinde düzenleme yapılması.
3. Üniversitelerde oluşturulan personel ile ilgili komisyonlara sendika temsilcisinin iştirak edebilmesi için yasal düzenleme yapılması,

4. Sendika şube başkan, başkan yardımcıları ve işyeri temsilcilerinin sendikal eğitim ve toplantı için alınan izinlerde döner sermaye ek ödeme kesintisi yapılmaması,
5. Sendikal eğitim toplantılarına iştirak edecek olan işyeri sendika temsilcilerinin söz konusu toplantı süresince idari izinli sayılması yönünde düzenleme yapılması,
6. İş kolumuz bünyesinde bulunan merkez ve taşradaki kurum ve kuruluşlardaki sosyal diyalogun sağlanması açısından sivil toplum kuruluşları ve sendikaların da katılacağı bir platform oluşturulması,
7. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda değişiklik yapılarak grev hakkının verilmesi.

KADIN ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

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

ÜNİVERSİTE HASTANELERİNDE ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

1. niversite Hastanelerinde Döner Sermaye Komisyonlarının oluşturulması ile ilgili 2547 sayılı yasanın 58 Maddesinde ifade edilen döner sermaye komisyonlarının oluşturulması ve ödemelerle ilgili konularda belirleyici olmak ve katılımcılığı sağlamak adına çalışanlardan kısmi temsil ve yetkili sendikanın iş yeri temsilcisinin katılımının sağlanması hususunda kanuni değişikliğin yapılması gerekmektedir.
2. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının düzenli olarak yapılması,
3. Rektör seçimlerinde sağlık çalışanları ve diğer kamu görevlilerinin de oy hakkının olması,
4. 4/B'li sözleşmeli olarak çalışmakta iken 4/A kadrosuna geçen çalışanların maaşlarının döner sermayeden değil genel (katma) bütçeden ödenmesi,
5. Yükseköğretim Kurumu tarafından Atama ve Yer Değiştirmeye yönelik özel olarak yasal düzenlemenin yapılarak Üniversitelere bağlı Sağlık Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan personele de mazeretleri nedeni ile atama imkanı verilmesi gerekmektedir.
6. Üniversite hastanelerde yaşanan iş yoğunluğunun giderilmesi adına personel eksikliğinin giderilmesi gerekmektedir.
7. Hekim dışı çalışanların döner sermaye katsayılarının arttırılması,

8. Üniversite hastanesinde görev yapan personele de Sağlık Bakanlığı personeline yapılan 375'e göre ödeme şeklinde ödeme yapılması gerekmektedir.
9. Döner sermaye kurullarının kurularak Sendika Temsilcisinin de komisyonlarda yer almasına ilişkin yasal düzenleme yapılması,

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

1. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve taşra teşkilatı bünyesinde yaşlı ve çocuk bakıcılığı görevlerim yürüten personelin iş riski ve yoğunluğu dikkate alınarak fiili hizmet müddeti zammından faydalandırılması,
2. ile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve taşra teşkilatına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan öğretmen kadrosundaki personelin ek ders, ek ödeme adaletsizliğinin ve dengesizliğinin giderilmesi,
3. -Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda çalışan personellere, ek ödeme ve tüm gelirlerin emekliliğe yansıtılması ve yıpranmaya payının (fiili hizmet zammı) verilmesi için gerekli yasal düzenlemenin yapılması,
4. Nöbet ücretlerinin de artırılması gerekmektedir.

ADLİ TIP KURUMUNDA ÇALIŞANLARIN HAKLARINA YÖNELİK TALEPLER

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

TÜRK BÜRO-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

TÜRK BÜRO-SEN 2018-2019 YILLARINA İLİŞKİN TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 05/07/2017 tarihli 30115 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan sonuçlara göre TÜRK BÜRO-SEN Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri kolunda toplam, 38380 üye ile hizmet vermektedir.

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

Büro-Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolunda 2018 - 2019 yılı Genel ve Kurumsal Toplu Sözleşme Taleplerimiz aşağıda sunulmuştur.

MALİ HAKLAR

Konfederasyonumuz talepleri doğrultusundadır.

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

1. Tüm kamu çalışanlarına yoksulluk sınırının üzerinde ücret ve refah payı verilmesi.
2. Çalışanlara ödenen ek ödeme vb. tüm ücretlerinin emekli keseneğine tabi tutulması.
3. Kamu çalışanlarına uluslararası normlarda grev hakkının tanınması, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması.
4. 657 Sayılı DMK' nin 4/C (geçici), 4/B (sözleşmeli) maddesi uyarınca, personelin kadroya geçirilmesi.
5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/A, 4/B, 4/C maddesi uyarınca istihdam edilen personele izin haklarının (yılık izin, mazeret izni, hastalık ve refakat izni, aylıksız izin) ayırım yapılmaksızın uygulanması.
6. Kamu görevlilerinin ek ödeme oranlarının artırılması ve ek ödemelerdeki adaletsizliğin giderilmesi.
7. 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile uzmanlar arasında oluşturulan kariyer uzmanlığı, merkez-taşra uzmanları (Dışişleri Bakanlığı, Devredilen Emekli Sandığı, Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Mahalli İdareler vb.) gibi farklılıkların giderilerek, aynı unvanlı personelin özlük haklarının eşitlenmesi.
8. Valilik, Kaymakamlık ve Olağanüstü hal bürolarında görev yapan personele fazla mesai ödenmesi
9. Çalışanlara (Şef, VHKİ, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, veznedar, icra memuru, ilçe müdürü, müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü vb.) ödenen tazminat oranlarının, diğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışanlara ödenen özel hizmet tazminat oranlarına yükseltilerek eşitlenmesi.
10. Yönetim hizmetleri gurubunda yer alan şeflerin ek ödeme oranlarının arttırılması.

11. Görevde yükselme ve unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalara getirilen sözlü sınav şartının kaldırılması.
12. Araştırmacı, sivil savunma uzmanı, çözümleyici, programcı, tekniker ve teknisyenlerin ek ödeme oranları ile özlük haklarının düzeltilmesi.
13. Kamuda farklı unvanlarda görev yapan denetmenlerin statü ve özlük haklarının eşitlenerek mağduriyetlerinin giderilmesi.
14. 666 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ile fazla çalışma için getirilen sınırlandırmanın kaldırılması.
15. Fazla çalışma ücretinin, 4/C'li ve kadrolu personel ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara aylık net ücretin normal çalışma saatine bölünmesiyle bulunacak miktar tutar üzerinden ödenmesi, hafta sonları ve resmi tatillerde çalışılması durumunun ise bu tutarın %50 artırılarak ödenmesi.
16. Unvanlara bakılmaksızın öğrenim durumuna göre çalışanlara birinci dereceye kadar ilerleme hakkı tanınması.
17. Kamu çalışanlarının kadro ve unvanlar itibarıyla görev tanımlarının yeniden yapılması, tahsil durumuna göre ilerleyebilecekleri kadro ve derecenin tahsis edilmesi.
18. Başta Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı, İçişleri Bakanlığı, Nüfus Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı, SGK Başkanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Devlet Malzeme Ofisi olmak üzere, hizmet kolumuza bağlı kurumlarda personel açığı bulunmaktadır. Kamu hizmetlerinin vatandaşla sağlıklı ve süratli sunulabilmesi için personel açığının giderilmesi.
19. Memurların intibaklarındaki emsal uygulamasının kaldırılması.
20. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının tüm kadrolar için sürekli hale getirilmesi.
21. Unvanlı kadrolara yapılacak atamalarda bu hususta gerekli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim kurum personeline öncelik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsamında yapılması.
22. Kurumların uzman ihtiyacının öncelikle özel sınavla kurum içinden karşılanması.
23. Emeklilik yaşı dikkate alınarak kurumların görevde yükselme ve unvan değişikliği, mesleki eğitim kurs sınavlarında yaş sınırı uygulamasının kaldırılması.
24. Vekâleten yapılan atamalarda liyakat ve kariyer ilkelerine uyulması.
25. Avukat, istatistikçi, kimyager, eğitim uzmanı gibi kadrolara yapılan açıktan atamalarda öncelik hakkının kurum personeline verilmesi.
26. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi gereğince istihdam edilen personelin kadroya geçirilmesi için yasal düzenlemenin ivedilikle yapılması, bu konuda yasal düzenleme yapılmaya kadar 4/C'li personelin ek ödeme sorununun çözülmesi.
27. Yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin (mübaşir, teknisyen yardımcısı, aşçı, bekçi, terzi, kaloriferci vb.) belirlenecek kriterler çerçevesinde sınavsız olarak GİH/teknik hizmetler sınıfına atanması.
28. Kamu kurum ve kuruluşlarında genel hizmetler sınıfında çalışan ve talep eden tüm memurlara (koruma güvenlik görevlisi ve şoförler dâhil) sınavsız olarak Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni kadrosu verilmesi.

29. Sivil savunma uzmanlarının başta görevde yükselme unvan değişikliği sınavı olmak üzere mağduriyetlerinin giderilmesi.
30. Kamuda çalışan avukatların özlük haklarının savcı ve hâkimler düzeyine çıkartılması veya Avukatlık Kanununun 164.üncü Maddesinin son fıkrası hükmü gereğince ödenen vekâlet ücretinin tamamının ödenmesi.
31. Kurum tabipliklerinde görev yapan hekimlerin özlük haklarının Sağlık Bakanlığı kadrosunda görev yapan hekimlerle eşitlenmesi, kamu çalışanlarının (devredilen), Sosyal Sigortalar ve BAĞ-KUR Kanunlarına tabi çalışılan hizmet sürelerinin derece ve kıdeme aylıklarında değerlendirilmesi.
32. 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.
33. Türk Silahlı Kuvvetlerine tabi personelin (uzman erbaş, uzman jandarma vb.) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir göreve atanmaları halinde, hak etmiş oldukları derece ve kademe ilerlemesinin uygulanmasında uygulama birliği sağlanması.
34. Kamu çalışanlarının mevcut yıllık izinlerinin iş günü olarak düzenlenmesi.
35. 657 Sayılı Yasanın 108. Maddesi gereğince aylıksız izne ayrılan personelin (doğum, askerlik) sosyal güvenlik primlerinin kurumları tarafından ödenmesine devam edilmesi söz konusu personele izinleri süresince maaşlarının 1/2 oranında destek ödemesi yapılması ayrıca geçmiş dönemlerde bu şekilde prim borcu olanların aylıksız izin dönemindeki prim tutarından hesaplanarak ödenmesi.
36. Tayin ve atamalarda aile birliğinin sağlanmasının temel alınması, eş durumu, sağlık ve öğrenim ömrünün önündeki engellerin kaldırılması.
37. 5510 Sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortasıyla getirilen tedavi giderleri katılım payının kaldırılması.
38. 18 yaşını dolduran çocukların öğrenimlerine devam edememeleri durumunda ödemek zorunda kaldıkları Genel Sağlık Sigortası Primi uygulamasına son verilmesi, tedavi yardımından faydalanmadaki yaş sınırının yükseltilmesi.
39. Kamu görevlilerine Uzlaştırma Kurulu'nun daha önce verdiği kararlara uygun olarak giyim, kira, evlenme, ulaşım, doğum, ölüm ve eğitim yardımı ödenmesi.
40. Yiyecek yardımı yönetmeliği yeniden düzenlenerek yemek hizmetinden faydalanamayan kamu çalışanlarına yemek ücretinin nakdi olarak ödenmesi.
41. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında yaşanan lojman, servis, kreş, vb. sorunların çözüme kavuşturulması, bu hizmetlerin verilmesinde uygulama birliği sağlanması, sıra tahsisli lojman sayısının arttırılması ayrıca bu hizmetlerin verilemediği yerlerde bedellerinin çalışanlara ödenmesi.
42. Milli ve Dini Bayramlar nedeniyle Bakanlar Kurulu kararıyla verilen idari izinlerde, birçok kamu kurum ve kuruluşlarında çalışılmaktadır. "İdari izin" günlerinde çalışan bu personele mesai ücreti ödenmesi ya da diğer günlerde izin verilmesi.
43. Kamuda özelleştirme ve hizmet alımından vazgeçilmesi.
44. 657 Sayılı Kanunun 105 inci Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.

45. Ceza Tevkif Evlerinde, bayan ziyaretçilerin aranması amacıyla bu kurum dışından bayan memur görevlendirilmesine son verilmesi.
46. 2489 Sayılı Kefalet Kanunu kaldırılarak yapılan kesintiler durdurulmalı ve bugüne kadar yapılan kesintilerin günün şartlarına göre nemalandırılarak hak sahiplerine ödenmesi.
47. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. Maddesinin "... Hastalık izin süreleri toplamının 7 günü aşması halinde, aşan süreler isabet eden zam ve tazminatlar %25 eksik ödenir" ibaresinin kaldırılması.
48. Çocukları lise ve üniversitede okuyan kamu çalışanlarına eğitim desteği sağlanması.
49. Kamu çalışanları yoğun iş temposu ve yaşam koşullarından dolayı psikolojik olarak sıkıntılar yaşamaktadır. Kamuda verimliliğin artırılması, motivasyonun sağlanması adına kurum tabipliklerinde psikolojik destek verecek uzmanlar görevlendirilmesi.
50. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 72. Maddesi gereğince mecburi olarak kalkınmada 1.derecede öncelikli yörelere görevlendirilen personele iki yılda bir kademe verilmektedir. Mecburi görevlendirmeye tabi olmayan eşin de bu haktan faydalandırılması.
51. Tüm kamu hizmet araçlarının KASKO kapsamına alınması.
52. Çalışanları ilgilendiren her türlü düzenlemede, Toplu Sözleşme Görüşmelerine katılan Konfederasyon ile aynı şekilde hizmet kolundaki sendikaların görüşünün alınması.
53. 657 Sayılı DMK' nin 102. Maddesi gereğince verilen yol izinlerinde uygulama birliği sağlanması.
54. Kurumsal kapasiteyi geliştirecek, mesleki bilgi ve beceriyi arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve bu eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
55. Kurumların eğitim ve sosyal tesislerinden tüm personelin, herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın yararlandırılması.
56. Teknik hizmetler sınıfındaki personel için bu sınıfta şeflik ve müdürlük kadrolarının ihdas edilmesi.
57. Çalışma standartlarının belirlenmesi, iş yükünün eşit hale getirilmesi ve personel ihtiyacı olan birimlerde bu ihtiyacın giderilmesi.
58. Çalışanların mobbing türü uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemlerin alınması, bu konuda oluşturulacak komisyonlarda sendika temsilcisinin de bulundurulması ve çalışanlara konuya ilişkin bilgilendirme eğitimleri verilmesi.
59. Mobbing uygulamasına maruz kalan personelin korunmasına yönelik yasal düzenleme yapılması.
60. Personelin görev tanımının yapılarak görevi dışında çalıştırılmaması.
61. Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması.
62. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. Maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmesi.
63. Çalışanlarla ilgili şikâyet dilekçeleri üzerine yapılan işlemlerde 3071 Sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanuna titizlikle uyulması.
64. Bilgisayar Programcısı kadrosunda çalışanlara teknik kadro verilmesi.

65. Yeni işe başlayan personele atandığı birimin iş ve işlevleriyle ilgili oryantasyon eğitimi verilmesi, gerekli bilgi birikim ve tecrübeye sahip olduktan sonra asli görevlerine atamalarının yapılması.
66. Tüm personelin katılacağı hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesi ve bu programların kişisel gelişim eğitimiyle desteklenmesi.
67. Personele verilen giyim yardımlarının bedelinin ve kalitesinin günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi.
68. 4/C'li çalışanların iş sonu tazminatlarından gelir vergisi kesilmesi uygulamasına son verilmesi.
69. Kurumların etik komisyonunda sendika temsilcisinin de bulundurulması yönünde düzenleme yapılması.
70. Makinist (mühendis) kadrosunda görev yapan personelin gösterge puanlarının arttırılması.
71. İstisnai kadrolara atananların belli bir süre, ilgili kurumlarda ve görevlerinde hizmette bulunmadan başka bir kurum ve göreve geçemeyeceğine dair 657 Sayılı Kanuna hüküm eklenmesi.
72. Engelli personelin özürlerine uygun işlerde çalıştırılması, engelliliklerini artıracak ve ek engel getirecek işlerde çalıştırılmaması.
73. Çalışma ortamı ve fiziki mekânların engelli personelin rahat çalışabileceği standartlara uygun hale getirilmesi.
74. Engelliler için lojman tahsisinde pozitif ayrımcılık yapılması.
75. Engellilerin servis imkânından yararlanabilmesi için gerekli kolaylıkların sağlanması.
76. Personele, engelli aile bireyinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylığın sağlanması.
77. Spor müsabakalarına sporcu olarak katılmak isteyen engelli personel için prosedürlerin asgariye indirilmesi ve teşvik edilmesi.
78. Çalışanların özel sektörde geçen sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi.
79. Uzman çavuşluktan memurluğa geçen personelin resen emekli edilmesi uygulamasına son verilmesi.
80. Denetim, yoklama ve icra görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek, harcırah ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.
81. Hizmetin gereği olarak görevlendirilen personele verilen toplu taşıma kartlarının, belediyenin hizmet verdiği raylı sistem, deniz ulaşım araçları dâhil tüm toplu taşıma araçlarında geçerli olması için gerekli çalışmanın yapılması.
82. Çalışanlara kreş hizmetinin verilmesi ya da nakdi olarak kreş yardımı yapılması.
83. Kurum personelini ilgilendiren toplantılarda ve kurullarda, kurumu ilgilendiren herhangi bir etkinlik (Örneğin; 9 Mayıs Avrupa Günü, STK Etkinlikleri, Vergi Haftası, Sigorta Haftası gibi) programlarında sendika temsilcilerinin de yer alması.

84. Koruma ve Güvenlik Görevlilerine, Koruma Amirliği ve Koruma Şeflik kadrosunun verilmesi.
85. Koruma ve Güvenlik Görevlilerine taşımali silah ruhsatı verilmesi.
86. İkinci yarıyıl zammından sonra vergi dilimine girildiğinden, temmuz ayında alınan zammın maaşta hiçbir artış yapmadığı, ekim-kasım-aralık ayı maaşlarının sürekli düştüğü, bu sebeplerden dolayı koruma ve güvenlik görevlilerinin özel bir kıstasa tabi tutulması.

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

HİZMET KOLUMUZDAKİ KURUMLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

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

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
2. Gelir uzmanlığı sınavlarına müracaatta, mevcut personel için aranan KPSS şartı ve uzmanlık sınavlarına girişlerdeki sınırlamaların kaldırılarak sürekli hale getirilmesi.
3. Tüm çalışanlara gelir uzman yardımcılığı kadrosunun verilmesi.
4. Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye gelir uzmanlarının da dâhil edilerek merkez taşra ayırımına son verilmesi.
5. Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerine kıstas getirilerek boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
6. Denetim, yoklama, icra ve tahsildarlık görevlerini ifa eden personelin ulaşım, yemek ve güvenliklerine ilişkin aksaklıkların giderilmesi.
7. Aynı iş yerinde aynı işi yapan çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi.
8. Gelir İdaresi Başkanlığı taşra teşkilatı çalışanlarına servis hizmeti verilmesi, hizmet verilmeyen yerlerde bedelinin ödenmesi.
9. Görevleri gereği gelirlerin ve alacakların tahsili, giderlerin hak sahiplerine ödenmesi, para ve para ile ifade edilebilen değerler ile emanetlerin alınması, saklanması, ilgililere verilmesi, gönderilmesi ve diğer tüm mali işlemlerin kayıtlarının yapılması işleri ile fiilen uğraşan personelin mali sorumluluk zammı oranlarının artırılması.
10. Gelir Uzmanlarına ve Müdür Yardımcılarına, belirlenecek kriterlere göre vergi incelemesi ve denetim yetkisi verilmesi.
11. 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan düzenlemeden faydalanamayan personelin özlük haklarının iyileştirilmesi.

12. Vergi Haftasında çalışanlara ikramiye ödenmesi.
13. 666 Sayılı KHK gereğince 31.12.2012 tarihinde sona eren fazla çalışma uygulamasına devam edilmesi ve fazla çalışma ücretinin 4/A, 4/B, 4/C ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara eşit oran ve miktar üzerinden verilmesi.
14. Gelir Uzmanı, Devlet Gelir Uzmanı ve Vergi Müfettişi kadrolarına tüm çalışanların, belirlenecek kriterler çerçevesinde atanabilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.

ADALET BAKANLIĞI
HÂKİMLER VE SAVCILAR KURULU
DANIŞTAY
YARGITAY
SAYIŞTAY
TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ

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

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak Adalet personeli için Adli ve İdari Yargı Hizmetleri Sınıfının oluşturulması.
2. Çalışanların adli ve idari yargılanma açısından 4483 Sayılı Kanun Hükümlerine tabi tutulması.
3. 2802 Sayılı Kanunun 54. Maddesinin son fıkrasıyla 2006 yılında kaldırılan, nöbet (suçüstü) ücretinin yeniden verilmesi, ücretin ödenmemesi halinde izin kullandırılması.
4. 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.
5. Otopsi ve olay yeri inceleme işlemleri nedeniyle ödenen yol harcırahının günün şartlarına göre artırılması.
6. Adli Emanet Memurluğu kadrolarında çalışanların mali ve özlük haklarının iyileştirilmesi.
7. Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapılan düzenlemeyle yazı işleri ve idari işler müdürleri için getirilen rotasyon uygulamasının kaldırılması.
8. Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü ile adliyelerdeki adli sicil bünyesinde çalışan merkez ve taşra personelinin tazminat oranlarının eşitlenmesi.
9. Yüksek Yargı Organları, Adalet Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili kuruluşlardaki tüm müdürlerin ek göstergelerinin Ceza ve Tevkif Evleri Müdürlerinin ek göstergeleri ile eşitlenmesi.
10. Personel eksikliğinin giderilerek, yardımcı hizmetler, (mübaşir) kadrosundaki personelin hiçbir işleme tabi tutulmaksızın genel idari hizmetler sınıfına geçmesinin sağlanması.

11. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavında başarılı olup ancak müracaat ettiği yerde boş kadro olmadığı için atanamayan personelin talepleri halinde diğer illerdeki boş kadrolara atamalarının yapılması.
12. Adalet Bakanlığı taşra teşkilatında personel müdürlükleri ihdas edilerek personelin özlük, nakil, izin, vb. işlemlerin bu müdürlüklerce yürütülmesinin sağlanması.
13. Personel tayinleri ile ilgili oluşturulan komisyonlara sendika temsilcilerinin katılımının sağlanması.
14. Adalet Bakanlığı merkez taşra teşkilatı ve yüksek yargı organlarında personelin tamamı fiilen bilgisayar kullanmaktadır. Bu nedenle zabıt kâtabi, emanet memuru, memur vb. kadroda görev yapan personele üçüncü dereceye ilerleme hakkı verilmesi.
15. Adliye saraylarındaki otoparklarla ilgili sıkıntıların giderilmesi.
16. Nöbet tutan memurların, görevlerini gereği gibi yapabilmesi için Nöbet Hizmetleri Özel Talimatının 14. Maddesinde düzenlenen çalışma şartlarının temin edilmesi.
17. Teknik ofis de görevlendirilen personellere durumlarına uygun bilgisayar işletmeni ve uzmanlık kadrolarının verilmesi.
18. 666 Sayılı KHK ile ihdası öngörülen Adalet Uzmanlığı ve yeni oluşturulacak Adli Hizmet Uzmanlığı kadrolarına açılacak özel sınavlarla kurum personelinin atanması hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması.
19. Öğretmenlik şartlarını taşıyan personelin talepleri halinde Denetimli Serbestlik Şube Müdürlüklerine atamasının yapılması.
20. Adliyelerde çalışan personel günlük yaşantımızdaki tüm olumsuzluklara her gün tanıklık etmekte, bunların mağdur ve sanıklarıyla muhatap olmaktadır. Bu da çalışanları ruh ve beden sağlığı yönünden olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle adalet çalışanları için fiili hizmet zammı getirilmesi ayrıca personele kişisel gelişimlerine katkı sağlayacak eğitimler ile psikolojik destek verilmesi.
21. 298 Sayılı Kanunun 30. Maddesinin geçici görevlendirmeyi düzenleyen kısmının yürürlüğünün kaldırılması.
22. Adalet Bakanlığı ve bağlı kuruluşlardaki 4688 Sayılı Kanuna göre sendika üyesi olamayacakların önündeki engellerin kaldırılması.
23. İcra Müdürlüğü ve Müdür Yardımcılığı sınavına müracaat şartları arasında yaş sınırının Adalet çalışanları için aranmaması ve Adalet Meslek Yüksek Okulu ve Hukuk Fakültesi mezunları dışında ki diğer öğrenim alanlarından mezun olan personele de bu sınavlara girme hakkı verilmesi.
24. 657 Sayılı DMK' nin 102. Maddesi gereğince personele verilen yol izinlerinde, komisyonlar arasında uygulama birliği sağlanması.
25. Adalet Bakanlığına bağlı kolluk kuvveti oluşturularak, gece bekçilerine yaptıkları görev ve taşıdıkları sorumluluk gereği silah verilmesi.
26. İcra Müdür ve Müdür Yardımcılığı sınavlarında kurum personeline belli sayıda kontenjan tahsis edilmesi.
27. Ulaşım ödeneğinin tüm çalışanlarına ödenmesi.
28. Danıştay, Yargıtay ve Sayıştay Başkanlıklarının boş bulunan kadroları için Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı açılması.

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
GÖÇ İDARESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
JANDARMA GENEL KOMUTANLIĞI

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

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak İçişleri personeli için, İçişleri Hizmet Sınıfının oluşturulması.
2. İçişleri Uzmanlığı kadroları için kurum içi özel sınav açılarak bu sınava Bakanlık merkez ve taşra personelinin de katılabilesini sağlayacak düzenlemelerin yapılması.
3. Merkez ve taşra teşkilatına müdür yardımcısı kadrosu ihdas edilmesi.
4. Merkez ve taşra teşkilatında görev yapan il, ilçe ve şube müdürlerinin ek göstergelerinin diğer Bakanlıkların il, ilçe ve şube müdürlerinin ek göstergeleri seviyesine yükseltilmesi.
5. Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerine kıstas getirilerek boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
6. Seçimlerde, genel nüfus sayımı ve ÖSS, KPSS gibi sınav dönemlerinde nüfus müdürlükleri hafta sonları ve resmi tatillerde hizmet vermektedir. Bu çalışmalarının karşılığı olarak seçimlerde görevlendirilen kamu personeline ödenen gündelik tutarın nüfus çalışanlarına da ödenmesi.
7. İlçelere yeteri kadar şef kadrosu tahsis edilmesi.
8. Valilik bilgi işlem müdürlüklerine ve ihtiyaca olan birimlere teknik müdürlük ve teknisyen kadrosu verilmesi.
9. Özellikle ilçe nüfus müdürlüklerinde temizlik ve benzeri hizmetleri yürütmek üzere yardımcı hizmetli personel istihdam edilmesi.
10. Nüfus müdürlüklerinde vatandaşla doğrudan muhatap olan personelin kamu hizmetini etkin ve verimli bir şekilde yürütebilmesi için gerekli güvenlik önlemlerinin alınması.
11. Güvenlik amacına yönelik hizmet binalarında kurulan kamera izleme sistemi, Başbakanlığın 2010/2 nolu Genelgesinde açıkça belirtildiği gibi İnsan haklarını ihlal edecek bir şekilde çalışanların çalışma ortamlarını kapsamı alanına almaması için gerekli hassasiyetin gösterilmesi.
12. Kaymakamlıklar bünyesinde oluşturulan Tüketici Hakem Heyetlerinin iş ve işlemleri uzmanlık konuları gerektiren konular olduğundan bu görevin konunun asıl muhatabı olan Sanayi Bakanlığınca oluşturulacak taşra birimlerince yapılması.
13. Yatırım İzleme Koordinasyon Başkanlıklarındaki personelin sorunlarının giderilmesi.
14. Jandarma Genel Komutanlığı, 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu kapsamında Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde görev yapan sivil memurlara asayiş tazminatı verilmesi.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

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

1. 666 sayılı KHK ile kaldırılan ilave ek ödemelerin yeniden ödenmesi.
2. 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan 5502 Sayılı Kanunun 28. Maddesinin yeniden düzenlenerek yılda iki kez ödenen ikramiyelerin ödenmesine devam edilmesi.
3. İl müdür yardımcısı kadrolarına atanıp, daha sonra merkez müdürü ve şube müdürü kadrolarına yapılan atamaların iptal edilmesi.
4. 5502 Sayılı Kanunda yapılacak değişiklikle sigorta uzmanlık kadroları ihdas edilmesi, sigorta uzmanlık kadrolarına özel sınavla kurum içinden atama yapılması.
5. Fatura İnceleme Komisyonlarında sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personele ödenen ilave ek ödemenin diğer hizmet sınıfında çalışanlara da ödenmesi.
6. Sosyal Güvenlik Merkez Müdürlüklerine görevlendirmelerde, çalışanlardan öncelikle istekli olanların görevlendirilmesi, bu görevlendirmelerde ikamet adreslerinin dikkate alınması.
7. 657 Sayılı Kanunun 105 inci Maddesinin son fıkrası uyarınca, kısa süreli refakatler ve il dışına sevk halinde refakat izni verilmemekte hatta yıllık izinden düşülmektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
8. Sosyal Güvenlik Kurumunun Sosyal Güvenlik Denetmeni ihtiyacının öncelikle kurum çalışanlarından karşılanması, yaş şartı aranmaksızın kurum içi özel sınav ile geçiş hakkı verilmesi.
9. Başta Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve İcra Memurları olmak üzere personelin bulunduğu kadrolar göz önünde tutularak görev tanımları yapılması, yapılan tanıma uygun görevlerde çalıştırılması, kadro ve unvanları dışındaki işlerde görevlendirilmemesi.
10. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sağlık hizmetlerinin sunumunda alınan katkı paylarının kaldırılması.
11. Görevde Yükselme Yönetmeliğinde sık sık yapılan değişikliklere son verilmesi.
12. V.H.K.İ kadro ihtiyacını karşılayacak kadar kadro ihdas edilmesi, ünitelere göre norm kadro dağılımının planlanması.
13. 5502 Sayılı Kanunla devredilen kurumların mevzuatı halen yürürlüktedir. Emeklilik ve diğer kurumlara naklen geçiş gibi nedenlerle bu kurumların mevzuatına hâkim personel eksikliği yaşanmaktadır. Yeni istihdam edilecek personele öncelikli olarak bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde, mevzuata ve sigortalılık işlemlerinin yürütülmesi konusunda uygulamalı olarak hizmet içi eğitim verilmesi.
14. Başta il müdürleri, il müdür yardımcısı ve merkez müdürleri olmak üzere kurumda yönetici düzeyinde görev yapanların empati, insan hakları ve sendikal haklar konusunda hizmet içi eğitime tabi tutulmaları.
15. Yardımcı Hizmetler Sınıfı personeline Giyecek Yardımları Hakkındaki Yönetmelik hükümlerine göre gerek 1 sayılı cetvel gerekse 2 sayılı cetvellerde açıkça izah

edilen kadro unvanları ve hizmet sınıfları itibariyle giyecek yardımlarının aksatılmadan yapılması.

16. Güvenlik amacına yönelik hizmet binalarında kurulan kamera izleme sistemi, Başbakanlığın 2010/2 nolu Genelgesinde açıkça belirtildiği gibi İnsan haklarını ihlal edecek bir şekilde çalışanların çalışma ortamlarını kapsamı alanına almaması için gerekli hassasiyetin gösterilmesi.

MALİYE BAKANLIĞI

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

1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 36. Maddesinde yapılacak düzenlemeyle Maliye çalışanları için Maliye Hizmetler Sınıfının oluşturulması.
2. Defterdarlık uzmanlığı için kadro sayısı arttırılarak kurum çalışanlarına özel sınav açılması, sınavın sürekli hale getirilmesi.
3. Maliye Bakanlığına bağlı birimlerde açılacak görevde yükselme ve özel sınavlara tüm personelin birim farkı gözetilmeksizin katılabilesinin sağlanması.
4. Aynı işyerinde aynı işi yapan çalışanlar arasındaki ücret adaletsizliğinin giderilmesi.
5. Kamudaki uzmanların özlük haklarının eşitlenmesi konusunda yapılan düzenlemeye, Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında çalışan tüm defterdarlık uzmanlarının dâhil edilerek merkez taşra ayırımına son verilmesi.
6. Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatının tüm birimlerinde çalışan personele (personel, milli emlak, muhasebat, muhakemat, bümko, imid, masak, vergi denetim kurulu) belirlenecek kriterler çerçevesinde defterdarlık uzman ve uzman yardımcılığı kadrosunun verilmesi.
7. Bakanlık bünyesinde personel sayısının yetersizliği nedeniyle merkez ve taşrada genel idari hizmetler sınıfının görevini yerine getiren engelli ve yardımcı hizmetler sınıfında çalışan personelin (teknisyen yardımcısı, aşçı, bekçi, kaloriferci vb.) belirlenecek kriterler çerçevesinde memuriyet kadrolarına atanması.
8. Engelli, teknisyen yardımcısı, yardımcı hizmetliler sınıfı ve diğer personel için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması.
9. Personelin yer değiştirmeye ilişkin atama taleplerine kıstas getirilerek boş kadroların bulunduğu birimlerin ve illerin internet ortamından duyurulması.
10. Çalışanlara (Şef, V.H.K.İ, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, veznedar, müdür, müdür yardımcısı, şube müdürü, vb.) ödenen tazminat oranlarının diğer kurumlarda aynı unvanlarda çalışanlara ödenen tazminat oranlarına yükseltilmesi ile iş güçlüğü, iş riski ve mali sorumluluk tazminat oranlarının artırılması.
11. Vekâlet ücretleri ile ilgili mağduriyetin giderilmesi.
12. 666 Sayılı KHK gereğince 31.12.2012 tarihinde kaldırılan fazla çalışma uygulamasına devam edilmesi ve fazla çalışma ücretinin 4/A, 4/B, 4/C ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara eşit oran ve miktar üzerinden verilmesi, fazla çalışma ücretinden birim ayrımı yapılmadan tüm çalışan personelin faydalandırılması.

13. Muhasebe yetkililiği eğitimine çalışanların tamamının gidebilmesi yönünde düzenleme yapılması.
14. Mesleki eğitim kursuna katılan personele sınavsız Muhasebe Yetkilisi Sertifikasının verilmesi veya sınava girişteki yaş şartının kaldırılması.

GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI

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

1. Personelin normal çalışma saatlerinin dışında çalıştırılmaları halinde, mükelleflerden tahsil edilerek bir kaynakta toplanan ve fazla çalışmanın karşılığı olan (mükellef mesaisinin) tamamının personele ödenmesi.
2. Diğer kamu idarelerinde mesai saati dışındaki fazla çalışmalar ayda 100 saati geçmemesine karşın, 2009/15481 sayılı BKK' nın 122/3 maddesi ile bu sürenin gümrük çalışanları için haftada 63 saate kadar (bayram tatili hariç) çıkabileceği hüküm altına alınmıştır. Taşra teşkilatında özellikle kara hudut kapılarında gümrük muhafaza memurları ve kısmen de muayene memurları ile diğer personel, çoğu zaman 24/24 ya da 12/12 çalışma düzeni ile çalışmaktadır. Bu çalışma sisteminden vazgeçilmesi, çalışanlara Uluslararası Çalışma Örgütü ve 657 sayılı Yasanın öngördüğü prensiplere uygun olarak çalışma şartlarının oluşturulması.
3. 4458 Sayılı Kanunun 221 nci Maddesi kapsamında personele fazla çalışma ücreti ödenmesinde tavan katsayısı (EK 5000) uygulamasından tüm personelin yararlandırılması.
4. Özellikle kara hudut kapılarında ve sınır kapılarında fazla mesai yapan çalışanlara ek 5000 kadar fazla çalışma ücretinin ödenmesi.
5. Gümrük Muhafaza Bölge Amirleri ile ilgili yaşanan sıkıntıların giderilmesi.
6. Kurumun ihtiyacı olan uzman ve muayene memuru gibi kadrolarının öncelikle tecrübe ve birikim sahibi olan kurum personellerinden karşılanması.
7. Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun talep eden memurlara verilmesi.
8. Kaptan, Gemici, Makinist gibi unvanlarda görev yapan personele görevleri esnasında kendi can güvenliği ve caydırıcılık açısından silah ve teçhizat verilmesi.
9. "Refakat Görevlendirmelerine" şoför, yardımcı hizmetliler ve teknisyen yardımcısı gibi destek hizmetlerindeki personelinde görevlendirilmesi.
10. 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.
11. Yeni ihdas edilen Gümrük ve Ticaret Denetmenliğine, Gümrük ve Muhafaza ayrımı yapılmaksızın tüm personelin yapılacak özel sınavla geçişlerinin sağlanması.
12. Özellikle kaçakçılığa teşebbüsün olduğu ve mükelleflerle itilafın çok yaşandığı gümrük kapılarındaki personelin, gerek işyerinde gerekse özel hayatındaki güvenliğini sağlayacak tedbirlerin alınması.

13. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ve İl Müdürlüklerinde görev yapan personelin, anonim şirketlerin genel kurullarında Bakanlık temsilcisi olarak görevlendirilmelerini teminen eğitim ve sınav açılması, temsilci ihtiyacının Kurum içinden karşılanması.
14. Gümrük ve Ticaret Uzmanlığı için kurum çalışanlarına özel sınav açılması yönünde yasal düzenleme yapılarak, sınavın sürekli hale getirilmesi.
15. Gümrük ve Ticaret Bakanlığında, bölge müdür yardımcısı, şube müdürü, müdür, bölge amiri, kısım amiri, müdür yardımcısı, muayene memuru, muhafaza memuru, araştırmacı, şef, bilgisayar işletmeni, VHKİ ve memur kadrolarında çalışan personelin belirlenecek kriterlere göre uzmanlık kadrolarına atanmalarının sağlanması.
16. Gümrük çalışanlarına, mülga 1615 Sayılı Kanunun 167 ve 168 inci Maddesindeki şartlara paralel, Gümrük Müşavirliği ve Gümrük Müşavir Yardımcılığı hakkının tanınması.
17. Avukat, istatistikçi, kimyager, eğitim uzmanı gibi kadrolara yapılan açıktan atamalarda öncelik hakkının kurum personeline tanınması.
18. Deniz araçlarında çalışan personele iaşe bedeli ödenmesi yönünde düzenleme yapılması.
19. TASİŞ satış mağazalarında çalışanlara yemek verilmesi yönünde düzenleme yapılması.
20. Aday memurlukta geçerli sürenin hizmetten sayılması yönünde düzenlemeden mağdur olan personelin mağduriyetinin giderilmesi.
21. Özellikle Doğu ve Güneydoğudaki sınır kapılarında görev yapan personelin güvenlikleri ile ilgili her türlü önlemin alınması.
22. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde düzenleme yapılarak Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeli için hizmet sınıfının oluşturulması.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarına takım sporlarında ödenen ücretin müsabaka başına ödenmesi, ferdi sporlardaki ödenen ücretin arttırılması.
2. Yurt içi ve yurt dışı görevlendirmelerin objektif kriterlere bağlanarak personele duyurulması.
3. Spor uzmanları, antrenörlerin ve diğer personelin giyim yardımları ya da ücretlerinin zamanında verilmesi.
4. Spor müsabakaları, milli bayram ve özel günlerde stat ve kapalı salonlarda görevlendirilen çalışanlara, çalışmalarının karşılığının %50 artırılarak ücret olarak ödenmesi.
5. Takım ve ferdi sporlardaki ödenen seans ve maç ücretlerinin saat ücreti olarak ödenmesi, hafta sonları da bu ücretin %50 artırılarak ödenmesi.

6. 638 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin geçici 13. Maddesi ile 2015 yılında Bakanlık ve bağlı kuruluşlardaki idari personelin görevlerine son verilmiş ve bu personel araştırmacı kadrosuna atanmıştır. Anayasa Mahkemesinin 02.11.2016 tarihli ve E.2015/61 sayılı iptal kararı gereğince araştırmacı kadrosuna atanan personelin kayıplarının giderilmesi.
7. Gençlik Hizmetleri, Spor İlçe Müdürlüğü ve Gençlik Merkezi Müdürlüğü dâhil olmak üzere bu kadrolara yapılacak atamalarda gerekli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip, mevzuata hâkim Kurum personeline öncelik tanınması, bu kadroların naklen atama yoluyla doldurulmaması, yapılacak tüm atamaların görevde yükselme ve unvan değişikliği kapsamında yapılması.
8. Antrenörlerin kendi branşı dışında çalıştırılmaması.
9. 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.

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılan ikramiyelerin ödenmesi.
2. İl İstihdam Uzmanlığı kadroları için açılacak sınavlara mevcut çalışanlarında girebilmesinin sağlanması.
3. Yemek hizmetinden faydalanamayan personele yemek bedelinin nakden ödenmesine yönelik düzenleme yapılması.
4. Çalışanların özel hizmet tazminatı oranlarının yükseltilerek eşitlenmesi.
5. Çalışanların fiziki mekân ve tefrişat ile ilgili sorunları olan dairelerin bu sorunlarının giderilmesi.

EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. Sivil memurların Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğüne göre soruşturmalarının yapılması ve cezalandırılması işlemlerine son verilerek, 657 Sayılı Yasa hükümlerine göre soruşturmalarının yapılması.
2. Polislere ve bekçilere seyyanen verilen zamların aynı teşkilatta çalışan sivil memurlara da verilmesi.
3. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun Tahsis Edilen Sınıflar başlıklı 36. Maddesinde Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurlar için ayrı bir sınıfının oluşturulması.
4. Fiili hizmet zammının benzer koşullarda çalışan sivil memurlara da verilmesi.

5. Emniyet Teşkilatında teknik ve mali konularda hizmet veren birimlerde, sivil memurların istihdam edilmesi ve bu birimlerdeki unvanlı kadrolara öncelikle sivil memurların atanması.
6. Teknisyen yardımcılarının belirlenecek kriterler çerçevesinde teknisyen ve tekniker kadrolarına sınavsız atanması.
7. Emniyet Teşkilatında Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personelden kurumun belirlediği kriterleri taşıyanların GiH veya Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesi.
8. Emniyet Teşkilatında çalışan sivil memurların görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
9. Teknisyen yardımcılarının görev tanımlarının yapılması ve görevleri dışında çalıştırılmaması.
10. Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilerek çalışanlar arasında adaletin sağlanması.
11. Emniyet Teşkilatında ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak durumunda kalan sivil memurların, çalışma saatlerinin 657 Sayılı Kanunun 99 uncu Maddesindeki çalışma saatleri hükümlerine titizlikle uyulması.
12. Emniyet müdürlerinin ve polislerin sivil memurları astı olarak değerlendirmesinin ve emir komuta zinciri içinde hareket etmeye zorlamasının önlenmesi.
13. 657 Sayılı Kanunun 101 inci Maddesinin "...Engelli memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez." hükmüne riayet edilmesi ve engelli personele nöbet verilmemesi.
14. Memurlara verilen silah ruhsatı uygulamasının emeklilikte de devam ettirilmesi.
15. Sivil memurların polislerde olduğu gibi şehir içi ulaşımdan ücretsiz yararlandırılması.
16. Servis hizmetinden faydalanma hususunda yaşanan aksaklıkların giderilmesi.
17. Lojmanlardan sivil memurların faydalanma oranlarının artırılması.
18. Bakanlık etik komisyonunda sendika temsilcisinin de bulundurulması yönünde düzenleme yapılması.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU BAŞKANLIĞI

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

1. 657 Sayılı DMK' nin 4/C maddesi uyarınca, geçici personel statüsünde çalıştırılan personelin kadroya geçirilmesi.
2. Arazide çalışan TÜİK personeline kadrolu ve 4/C' li ayrımı yapılmaksızın bu çalışmalarının karşılığı ücretin ödenmesi.
3. Takım ve grup sorumlusu görevlerine atamalarda, objektif kriterler getirilmesi.
4. Anketörlerin teknik hizmetler sınıfına alınması.
5. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli olarak yapılmasının sağlanması.
6. Tüm personelin kadro karşılığı sözleşmeden yararlandırılması.

7. 4/C' li çalışanların sözleşmelerindeki hizmet yılı dolduğunda emekliliğe sevk edilmesi uygulamasına son verilmesi.
8. 4/C' liler dâhil TÜİK personeline tüm bölgelerde çalışma koşulları ve mevzuatın uygulanması hususunda uygulama birliği sağlanması.
9. 4/C' li personelin mazeret ve izin haklarının 4/A' lı personel gibi düzenlenmesi.
10. İstatistikçi, matematikçi ve mühendislerin sözleşme tavanlarının yükseltilmesi.
11. Teknik personele alan tazminatı verilmesi.
12. Ekonomist kadrosunda olanlara 2006/10344 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararının ekli II Sayılı cetvelinde (E) teknik hizmetler bölümünün 1/d sırasına göre, anılan tazminatın kadro aylık derecesi esas alınması sureti ile % 100'ü oranında ödenmesi.
13. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının tüm kadrolar için sürekli hale getirilmesi.
14. Teknik ve idari kadroda çalışan tüm personelin uzman olabilmesi için düzenleme yapılması.
15. 657 Sayılı DMK' nin 43. maddesinin B fıkrasına I sayılı cetvelin "II Teknik Hizmetler Sınıfı" bölümü (a) sırasında sayılan unvanlara Matematikçi ve İstatistikçi unvanlarının da eklenmesi.
16. Arazide çalışan personele (anketörler gibi) giyim yardımı yapılarak yemek, ulaşım ve güvenlikleri ile ilgili yaşadıkları sıkıntıların giderilmesi.
17. 29/12/2014 tarihli ve 2014/7140 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararının 15 Maddesinin "Bu esaslar kapsamında istihdam edilecek geçici personel ile imzalanan hizmet sözleşmeleri, tip sözleşme örneği vizesinde değişiklik oluncaya kadar her mali yıl yenilenmiş sayılır." hükmünün TÜİK'te çalışan 4/C'li personele de uygulanması.

METEOROLOJİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. Eurocontrolden gelen ücretlerden Meteoroloji çalışanlarına pay verilmesi.
2. Araştırmacı kadrosuna atanan müdürlerin, görevde yükselme sınavı sonucu elde ettikleri müdür unvanları ile kadrolarının iade edilmesi.
3. Dünya Meteoroloji Günü'nde tüm çalışanlara ikramiye verilmesi.
4. Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü'nde çalışan tüm personelin düzenlenecek özel bir sınavla uzman olması yönünde düzenleme yapılması.
5. Çalışanlara ödenen özel hizmet tazminat oranlarının diğer kamu kurumlarında aynı unvanda çalışanların tazminat oranlarına yükseltilmesi.
6. Çalışanların arazi tazminatı ile ilgili yaşanan mağduriyetlerinin giderilmesi, tüm personele ödenmesi.
7. Meteoroloji Müdürlüklerinde rasatçı yardımcısı olarak çalışan personelin teknik hizmetler sınıfında değerlendirilmesi.

EKONOMİ BAKANLIĞI

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

1. 4059 Sayılı Teşkilat Kanununda yer alan daire başkanı ve ana hizmet birimlerine tahsis edilen şube müdürü kadrolarına atanmada aranan uzman şartının kaldırılması.
2. İdari ve teknik kadrolarda çalışan diğer personelin de yurt dışı müşavirlikler ve ataşeliklerde görevlendirilmesi.
3. Bakanlığın boş bulunan kadro ve unvan gruplarına göre görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının yapılmasının sağlanması.
4. Ekonomi Bakanlığının birleşmesi ile mevcut çalışan personel ve diğer kurum ve kuruluşlardan Bakanlık bünyesine dâhil olan şartları tutan tüm personelin, bir defaya mahsus yapılacak özel sınavla dış ticaret uzmanı olarak atanması.
5. Dış Ticaret Standardizasyon Denetmeni kadrosunun da diğer denetmenler gibi 6245 Sayılı Harcırah Kanunu ve Bütçe Kanunun (H) cetveline ilave edilmesi.
6. 6245 Sayılı Harcırah Kanunu'nda bölge düzeyi ve/veya ülke genelinde denetim yetkisine haiz olan denetim elemanlarının günlük harcırahları diğer memurlarinkinden yüksektir. Bölge düzeyinde denetim yetkisine haiz olan ürün denetmenlerin de kanunda sayılan (müfettiş, denetçi, kontrolör vb.) unvanlar arasına eklenmesi ve aynı harcırahı almasının sağlanması.
7. Aynı görevi yapan kimyagerlerle kimya mühendisleri arasındaki ücret farklılığının giderilmesi.
8. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavlarının ve eğitimlerin tek merkezden yapılması.
9. Ürün denetmenlerinin unvanlarının dış ticaret denetmeni olarak değiştirilmesi ve dış ticaret uzmanlarına tanınan haklardan faydalandırılması.
10. Hazine Müsteşarlığı'ndan Ekonomi Bakanlığı'na geçerken unvanları VHKİ iken memur olarak değiştirilen personelin tekrar VHKİ kadrosuna geçirilmesi.
11. İhracat müdürü iken kadroları denetmen olarak değiştirilen personelin unvanının grup başkanı olarak değiştirilmesi.
12. Dış Ticaret Uzmanlığı Yönetmeliği kapsamında dış ticaret uzman ve uzman yardımcılara tanınan mesleki bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla kurum içi ve dışı toplantılara katılma imkânının, ürün denetmen ve yardımcılara da tanınması.

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
KUVVET KOMUTANLIKLARI

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

1. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurların çalışma, izin, atama yargılanma vb. haklarını düzenleyen; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanamayacak maddeler başlıklı **232'inci**

maddesi ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurlara uygulanmaya devam olunacak hükümler başlıklı **233'üncü maddesinin** ve bu maddelerde atıfta bulunulan askeri mevzuatın değiştirilmesi.

2. 211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanununun 115 ve 116. maddelerinin yeniden düzenlenmesi.
3. 1632 Sayılı Askeri Ceza Kanunun 3'ncü maddesindeki "**sivil personel** " ibaresinin kaldırılması.
4. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun Tahsis Edilen Sınıflar başlıklı 36. Maddesinde, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan sivil memurlar için ayrı bir sınıfının oluşturulması.
5. 2100 gösterge puanı karşılığı ödenen tayin bedelinin oranının yükseltilmesi.
6. Araziye çıkan personele arazi tazminatı verilmesi.
7. Karargâh tazminatının karargâhlarda görev yapan sivil memurlara da verilmesi.
8. Sahil Güvenlik Komutanlığı merkez ve taşra teşkilatında Arama ve Kurtarma Merkezlerinde vardiya sistemi içerisinde çalışan devlet memurlarının mali haklarının iyileştirilmesi.
9. TSK bünyesinde çalışan Sayıştay ve İç Denetçilere karşı mali sorumluluğu olan Taşınır Mal Hesap Sorumlularına verilen mali sorumluluk zammı oranlarının artırılması.
10. Milli Savunma Bakanlığı bünyesinde çalışan sivil devlet memurlarının seçimlerde görev alabilmeleri yönünde gerekli düzenlemenin yapılması.
11. 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.
12. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan askeri personele çalışma sürelerine ek olarak verilen fiili hizmet zammının çalışan sivil memurlara da verilmesi.
13. Subay, Astsubay, Uzmanlara verilen mali haklardan devlet memurlarının da yararlandırılması.
14. Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan sivil devlet memurlarının atanabileceği unvanlı yeni kadroların ihdas edilmesi ya da mevcut kadrolarda değişiklik yapılarak unvanlı kadrolara sivil memurlarında atanmasının sağlanması.
15. Askeri işyerlerinde çalışan sivil memurların görev tanımının net olarak yapılması ve görevi dışında çalıştırılmasının önlenmesi.
16. Askeri personel ile ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak durumunda kalan sivil memurların, çalışma saatlerinin 657 Sayılı Kanunun 99 uncu maddesindeki çalışma saatleri hükümlerine titizlikle uyulması.
17. Askerlik Şubelerindeki icapçı nöbetlerinin kaldırılması (Cumartesi-Pazar, resmi dini bayram tatilleri ile mesai saatinden sonra yakalanarak şubeye getirilen yükümlülerin veya ceza evinden tahliye edilen hükümlü ve tutukluların askerlik işlemlerinin sonuçlandırılması için uygulanan nöbet sistemi).
18. Askeri personelin, sivil memurları astı olarak değerlendirmesinin ve emir komuta zinciri içinde hareket etmeye zorlamasının önlenmesi.
19. Sivil memurların içtimaya çıkarılması uygulamasının kaldırılması.

20. Memurların kurum dışı atanma taleplerine (muvafakat talebi) yönelik uygulama birliğinin sağlanması.
21. Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinin karşılanmasında yaşanan sorunların giderilmesi.
22. Birliklerde subay yâda astsubaylara yaptırılan seferberlik işlemlerinin askerlik şubelerinde sivil memurlara yaptırılması uygulamasının sonlandırılması.
23. Kapatılan Askerlik Şubelerinin devredildiği askerlik şubelerinde oluşan yeni iş yükünün karşılanabilmesi için personel eksikliğinin giderilmesi.
24. Fiziki mekân ve tefrişat ile ilgili sorunları olan dairelerin bu sorunlarının giderilmesi.
25. Arşiv memuru istihdam edilmesi.
26. Askeri işyerlerinde sivil kimliği ile yaşam riski altında çalışan sivil memurların güvenliğinin sağlanması bu konuda yapılacak düzenlemelerde uluslararası sözleşmelerin dikkate alınması.
27. Sivil memurlara talepleri halinde taşımali silah ruhsatı verilmesi.
28. Servis hizmetinden faydalanma hususunda asker ve sivil personel ayrımının kaldırılması.
29. Memur ve işçi sınıfındaki personelin birlikte çalıştığı işyerlerinde mesai ve servis saatleri konusunda yaşanan sorunların giderilmesi.
30. Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıkları bünyesinde çalışan bütün memurların yemek hizmetinden eşit şekilde faydalandırılması, faydalanamayan personele yemek bedelinin nakden veya ticket vb. ödenmesi.
31. Milli Savunma Bakanlığı ve Kuvvet Komutanlıklarının tahsisinde olan lojmanlardan sivil kontenjan subay ve astsubaylara verilirken, sivil memurlara verilen kontenjan oranları, uzman çavuşlarla beraber kullanılmaktadır. Uzman çavuşların doğru puanlarının çok olması nedeniyle de, sivil memurun lojmanlardan faydalanması nerdeyse olanaksız hale gelmektedir. Bu nedenle lojman sayısının artırılması.
32. Orduevi ve askeri tesislerden sivil memurlarında yararlandırılması.
33. Memurlara tahsis edilen misafirhanenin yönetimine sivil personel atanması.

HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI

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

1. 4059 Sayılı Teşkilat Kanununda yer alan daire başkanı ve ana hizmet birimlerine tahsis edilen şube müdürü kadrolarına atanmada aranan uzman şartının kaldırılması.
2. Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun, talep eden memurlara verilmesi.
3. Yardımcı hizmetler kadrolarında çalışanlarda dâhil, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı yapılması.

DEVLET MALZEME OFİSİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. 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.
2. Ofis personelinin yabancı dil kurs ücretinin ofis kaynaklarından karşılanmasının sağlanması.
3. Görevde yükselme sınavının ivedilikle açılması.
4. Genel Müdürlük hizmet binasında personelin işe geliş ve gidişlerinin takibi amacı ile yerleştirilen kartlı geçiş/turnike vb. sistemlerin kamera ile izlenmesine son verilmesi, personelin kamera yerleştirilerek mesaisinin denetlenmesi yönteminin sonlandırılması.
5. 2011 yılı YPK Kararı doğrultusunda DMO Yönetim Kurulunca Aralık 2012 de hizmet süresi dikkate alınmadan sadece YPK kararındaki % 5 oranı dikkate alınarak, 01.01.2012 tarihinden geçerli olmak üzere hizmet süresi fazla olan mühendisler için sıfır zamlı olarak belirlenen, Kanun ve YPK Kararına açıkça aykırı olan DMO çalışanlarının temel ücretinin belirlemesine ilişkin idare tasarrufunun iptal edilmesi ve temel ücret ayarlaması sebebiyle, kıdemli mühendislerin uğramış olduğu hak kayıplarının telafisi için gereğinin yapılması.
6. 2012'de hizmet süreleri ve dil tazminatları dikkate alınmadan, yapılan temel ücret ayarlanması sonucunda oluşan unvanlar arasında ki ücret dengesizliğini giderecek bir düzenlemenin yapılması.
7. 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.
8. Devlet Malzeme Ofisin Genel Müdürlüğünde çalışan personelin kurum içinde sık sık yerinin değiştirilmesi personelin çalışma şevkinin, iş huzurunun, moral ve motivasyonunun bozulmasına neden olduğundan görev yeri değişikliklerinin birimlerin ihtiyaçlarına göre makul bir seviyeye düşürülmesi.
9. Personelin yer değişikliklerinin yazılı olarak yapılması, şifahi olarak yapılan görev yeri değişikliklerine son verilmesi.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

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

1. Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun, talep eden tüm memurlara verilmesi.
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışanlarının yapılacak özel sınav ile uzman veya uzman yardımcısı olabilmelerinin sağlanması.

3. Çalışanlara (Şef, V.H.K.İ, icra memuru, şoför, yardımcı hizmetli, güvenlik görevlisi, şube müdürü ve müdür yardımcısı, merkez müdürü ve müdür yardımcısı, mali hizmetler merkez müdürü ve müdür yardımcısı vb.) ödenen tazminat oranlarının diğer kamu kurumlarında aynı unvanda çalışanlara ödenen tazminat oranlarına yükseltilmesi ile iş gücü, iş riski ve mali sorumluluk tazminat oranlarının arttırılması.
4. Özelleştirme yolu ile Bakanlığa atanan personelin geldiği kurumdaki unvanının karşılığı olan kadrolara atamalarının yapılarak mağduriyetlerinin giderilmesi.
5. Geçici görevlendirmelere objektif kriterler getirilmesi.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

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

1. Kurum çalışanlarının Devlet Personel Uzmanlığı sınavına girebilmesine imkân tanıyacak düzenleme yapılması.
2. Boş bulunan kadrolar için görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı yapılması.
3. Veri hazırlama kontrol işletmeni kadrosunun, talep eden tüm memurlara verilmesi.

KALKINMA BAKANLIĞI

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

1. Tüm personelin kadro karşılığı sözleşmeden yararlandırılması.
2. Kurumun mevzuattan kaynaklanan görevlerinin yapılması konusunda personele yetki ve sorumluluk verilmesi.
3. Kuruma verilen görevlerin kurum personeli eliyle yapılması hususuna riayet edilmesi, kaynak israfına da neden olan dışarıdan hizmet alımı uygulamasına son verilmesi, Kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iletişimin daha etkin hale getirilmesi.
4. Kurumun esas görevi müşavirlik olması nedeniyle uzmanlık kurumunun korunması, geliştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla uzmanların kendilerini geliştirmeye yönelik mastır, doktora ve diğer eğitim çalışmaları başta olmak üzere tüm çabalarının desteklenmesi, kurum içi ve dışı imkânlarının artırılması.
5. Personelin ürettiği eser niteliğindeki çalışmaların yayınlanmasında kurumun izni şartının kaldırılması.

BAŞBAKANLIK

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

1. TBMM de bulunan Milli Arşiv Kanunu Tasarısının personelin lehine olacak ve kurumun etkinliği ile verimliliğini artıracak şekilde düzenlenerek bir an evvel çıkarılması.
2. 644 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37. maddesinin 21. fıkrasının ; “ 190 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin kurumlara ait bölümlerinde yer alan Folklor Araştırmacısı, Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Arşivci, Kitap Patoloğu ve Sosyolog unvanlı kadroların sınıfı Teknik Hizmetler Sınıfı olarak değiştirilmiştir.” hükmü kapsamında, Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü’nde Başbakanlık Teşkilat Kanunu’nun 35. maddesine göre görev yapan arşiv görevlilerinin de teknik hizmetler sınıfının ek gösterge ve diğer mali haklarından yararlandırılmalarının sağlanması.
3. Başbakanlık Teşkilat Kanunu’nun 35. maddesine göre brüt sözleşme ücretinin tamamının gelir vergisi kapsamında değerlendirilmesi, sözleşmeli çalışan personelin yılın ikinci veya üçüncü ayından itibaren bir üst vergi diliminden gelir vergisi ödemesine sebep olmaktadır. Bu statüde çalışan personelin gelir vergisi hesaplamalarında brüt ücret üzerinden gelir vergisi hesaplanmasından vazgeçilerek, net aylık geliri üzerinden gelir vergisi hesaplanmasının sağlanması.
4. Yurtdışı görevlendirilmeler gibi personeli özendirici ve teşvik edici görevlendirmelerin nasıl yapılacağının yazılı kriterlerle belirlenmesi ve adil bir şekilde yapılması.
 - Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde sözleşmeli olarak çalışmakta iken 02.08.2013 tarih ve 6495 Sayılı Kanun ile ihdas edilen “Araştırmacı” unvanlı kadrolara ataması yapılan personelin mali haklarında kayıplar meydana gelmiştir. 6552 Sayılı Kanunla da “Araştırmacı” unvanlı bir düzenleme yapılmış ancak Başbakanlık Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğünde “araştırmacı” personel dâhil edilmemiştir, bu konuda yeni bir düzenleme yapılarak mağduriyetin giderilmesi.
1. Veri hazırlama kontrol işletmenliği kadrosunun talep eden tüm memurlara verilmesi.
2. Arşiv gibi tozlu ortamlarda çalışan personele, işinin sağlığı üzerinde oluşturabileceği olumsuz etkilerinin azaltılabilmesini teminen, süt ve yoğurt yardımı yapılması ve sağlık açısından riskli ortamlarda çalışan personelin yılda bir kere sağlık kontrollerinden geçirilmesi.
3. Sözleşmeli personel için belirlenen yemek ücretlerinin, kadrolu personele uygulandığı şekilde uygulanması.

MİLLİ PİYANGO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

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

1. Müdürlük kadrolarına atamaların, kurum içinden görevde yükselme yönetmeliği çerçevesinde yapılması.
2. Merkez ve şubelerde güvenlik kamera sisteminin 2010/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda personeli rahatsız etmeyecek şekilde dizayn edilmesi.

3. Yardımcı hizmetler sınıfındaki personelin öğrenim durumlarına göre bir defaya mahsus genel idare hizmetleri sınıfına atanması.
4. Taşrada bulunan şube binalarının fiziki ve teknolojik altyapılarının yenilenerek personelin çalışma şartlarına uygun olacak şekilde düzeltilmesi.
5. Kurumun yapısı ve iş akışı gereği asli işlerinden birini teşkil eden çekilişlerin çoğunlukla mesai saatleri dışında yürütülmesi münasebetiyle, merkezde ve taşra şubelerinde yürütülen işlemler için çalışma saatleri ve mesai ücretleri ile ilgili mağduriyetin giderilmesi.
6. Personelden kesilen yemek katkı payının kaldırılması.
7. Şubelerde çekiliş nedeniyle fazla mesaiye gelen personelin ulaşım ve yemek giderlerinin karşılanması.
8. Kurum tabipliğinin personel eksiliğinin giderilerek yeniden oluşturulması.

TÜRK İŞBİRLİĞİ VE KOORDİNASYON AJANSI BAŞKANLIĞI

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

1. Kurumsal kapasitenin daha etkin şekilde kullanılarak geliştirilebilmesi maksadıyla başka kurumlardan personel istihdam edilmemesi hususunda azami hassasiyetin gösterilmesi.
2. Kurumsal kapasiteyi geliştirecek, mesleki bilgi ve beceriyi arttıracak uygulamalı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak, mesleki uzmanlıklar geliştirilmesi ve görevde yükselme sınavı açılması.
3. Hizmet içi eğitimlerden tüm personelin faydalandırılması.
4. 656 Sayılı KHK ile TİKA Başkanlığı'na ihdas edilen 50 adet VHKİ kadrosuna Devlet Personel Başkanlığı'nın da uygun görüşü alınarak Görevde Yükselme Sınavına gerek olmadan, memur, sekreter vb. unvanlı kadrolarda çalışan personelin atanması.
5. 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.
6. Kurumsal kapasitenin daha etkin şekilde kullanılarak geliştirilmesi ve çok gerekli olmadıkça geçici görevle başka kurumlardan personel istihdam edilmemesi.
7. TİKA Başkanlığı'nda şoför olarak görev yapan personel, özellikle havaalanı transferlerinin çok olması nedeniyle mesai saatleri dışında geç saatlere kadar çalışmaya devam etmektedir. Bu personellere fazla çalışmalarının karşılığının ödenmesi ya da izin verilmesi.
8. 656 Sayılı KHK ile TİKA Başkanlığı'na 50 adet kariyer uzmanlık ihdas edilmiştir. Bu kadrolar üçte biri kurum personeli olmak üzere büyük çoğunluğu dışarıdan personel alımına gidilerek doldurulmuştur. Bu durum kurumda kurumsal barışın bozulmasına, görevinde yükselmeyi bekleyen çalışanların çalışma azim ve şevkinin kırılmasına neden olmuştur. Yeni uzmanlık kadrosu ihdası gibi kurumun yapacağı bir düzenlemeyle bu mağduriyeti giderilmesi.

SERMAYE PİYASASI KURULU BAŞKANLIĞI

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

1. 657 Sayılı Kanuna tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri giriş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanlarında yararlandırılması.
2. Kurum idari kurulunda alınan kararların çalışanlara duyurularak bu kararların uygulanması.
3. Personelin mali haklarının iyileştirilmesi amacıyla yapılan kadro değişikliklerinin tüm personele eşit uygulanması.
4. Teknik personel için de mali haklarını iyileştirecek bir düzenleme yapılması.
5. Kurulda uygulanan taban aylığı katsayılarının diğer kamu kuruluşlarında uygulanan taban aylığı katsayısına yükseltilmesi.

REKABET KURUMU BAŞKANLIĞI

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

1. Kurumda çalışma barışı moral ve motivasyonlarının artışı için meslek personeline sunulan kariyer planlamasına benzer bir kariyer planlamasının yapılması.
2. Genel İdari Hizmetler Sınıfındaki çalışanlara talepleri halinde belirlenecek kriterlere göre mali hakları korunarak, yatay geçiş hakkı tanınması.
3. Kurumda çalışanların mesleklerine yönelik eğitim olanaklarından tüm çalışanların eşit olarak yararlandırılması.
4. Rekabet Kurumunda idari personelin kariyer planlamasına yönelik sınav açılması, yeni kadro ihdasına yönelik geniş çaplı analitik olarak bir personel analiz çalışması yapılması.
5. 657 Sayılı Kanuna tabi çalışanların yararlandığı giyecek yardımlarından teknisyen, teknisyen yardımcısı, daktilograf, sekreter, santral memuru, sistem çözümleyicisi, sistem programcısı, bilgisayar operatörü, veri giriş operatörü ve benzeri unvanlarda çalışanlarında yararlandırılması.

YÜKSEK SEÇİM KURULU BAŞKANLIĞI

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

1. 298 Sayılı Kanunun 30. maddesinin geçici görevlendirmeyi düzenleyen kısmının yürürlükten kaldırılması.
2. 140 sayılı genelgedeki gündelik oranlarının arttırılması.

3. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının açılması.

ANAYASA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞI

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

1. Anayasa Mahkemesi üyelerinin yararlandığı sağlık haklarından, kurumda görev yapan diğer personelinde yararlandırılması.

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI

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

1. Bakanlık bünyesindeki konsolosluk ihtisas memurluğunun kurum içinden açılacak özel sınavla karşılanması.
2. Yurt dışında sözleşmeli personelin mevcut mali ve sosyal hakları korunarak kadroya atanmaları yönünde düzenleme yapılması veya sözleşme hükümlerinin günün şartlarına göre revize edilmesi.
3. Bakanlıkta boş olan şube müdürlüğü kadrolarına merkezde bulunan uzmanların atanması yönünde düzenleme yapılması.
4. Dışişleri Bakanlığı'nın Uzman Yardımcısı alımlarında yaş sınırının kaldırılması, alınacak olan uzman yardımcılarının, belirlenen kriterler çerçevesinde yapılacak özel bir sınavla kurum içinden alınması.
5. Personele ilişkin yapılacak düzenlemelerin Bakanlık web sitesinde yayınlanarak bilgilendirilmesi ve konuya ilişkin personelin görüşlerinin alınması

TÜTÜN VE ALKOL PİYASASI DÜZENLEME KURUMU

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

1. Devlet Denetleme Kurulunun TAPDK hakkındaki 17/02/2010 tarihli ve 2010/8 sayılı Denetleme Raporunda; "2006–2008 yılları arasında kuruma yapılan açıktan ve naklen atamalara ilişkin dosyaların incelenmesi sonucunda Kuruma yapılan bazı atamalarda Kurumun görev alanının gerektirdiği niteliklerin aranılmasında yeterli dikkat ve özenin gösterilmediği anlaşılmıştır. Bu nedenle yapılacak atamalarda öncelikle Kurum ihtiyaçlarının gerektirdiği niteliklerin aranılması konusunda gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir." şeklindeki 31 nolu Tespit ve Öneri'sine uyularak, Kurumda atamalar yapılırken ehliyet, liyakat, bilgi birikimi, beceri, adalet, eşitlik, hakkaniyet, adil davranmak gibi unsurlara dikkat edilmesi.
2. Hukuka, kamu yararı ve hizmet gereklerine uygun olmayan kurum içindeki görev yeri değişikliklerinden vazgeçilerek, Devlet Denetleme Kurulunun anılan raporunda yer alan. "...İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının bir an önce meslek ilkelerinin tespiti ile ilgili çalışmaları yapması sağlanmalı,

akabinde konu Kurulda görüşülerek karara bağlanmalıdır.” Şeklinde ki 36 nolu TESPİT VE ÖNERİ’ si kapsamında başta uzmanların (meslek personelinin) meslek ilkelerinin, dolayısıyla görev tanımlarının biran evvel yapılması.

3. Devlet Denetleme Kurulunun anılan raporunda, “Hizmet süreleri ve sicil durumları itibarıyla derece ilerlemesine hak kazanan bazı personelin derece ilerlemelerinin yapılması için gerekli kadro çalışmalarının tamamlanması sağlanmalıdır.” şeklinde ki 32 nolu TESPİT VE ÖNERİ’ si kapsamında, gerekli çalışmalar yapılarak kadro yokluğu nedeniyle bir üst dereceye atanamayan mühendis ve diğer unvanlara sahip personelin, mevcut en yüksek kadro derecelerine (1’inci derece dâhil) atamalarının biran evvel yapılması.
4. İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı biriminde çalışan uzmanların kurumun ana hizmet birimlerine atanmalarının sağlanması.
5. Mesleki hizmetlerde çalışan personelin eğitim ve bilgilerini arttırmaları, araştırma yapmaları maksadıyla her yıl belirli sayıda olmak üzere yurt dışına görevlendirilmesi.

TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ BAŞKANLIĞI

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

1. Görevde Yükselme Sınavlarının ivedilikle yapılması.
2. Kurumun şehir merkezine uzak olması nedeniyle yaşanan ulaşım ve kreş sorununun biran evvel giderilmesi.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI

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

1. Brüksel’de bulunan AB Daimi Temsilci Yardımcılığı biriminde görev yapan personele idari işlerde yardımcı olmak üzere merkez teşkilattan geçici görevlendirme yoluyla tüm idari personelin katılımının sağlanması.
2. Sürekli olarak değişen ve güncellenen mevzuatlarla ilgili gerek özel eğitim kurumlarınca veya kamu kurumları tarafından düzenlenen eğitimlere personelin katılımının sağlanması.
3. Üniversitelerle protokoller imzalanarak kurum idari personelinin bu üniversitelerde yüksek lisans ve doktora yapabilme imkânlarının sağlanması.
4. Kurumda idari personele yönelik olarak yeni kadroların (Şef, Şube Müdürü, İdari Uzman kadroları vb.) ihdas edilmesi.
5. Yemekhaneye üyelik ile aylık yemek yiyen personel ani oluşan durumlardan dolayı (izinli, raporlu, yakın birinin vefatı vb.) yemekhane hizmetinden faydalanmadığı halde yemek ücreti ödemektedir. Personelin yediği gün kadar ödeme yapmasının sağlanması ve yemekhaneye konulan turnike sisteminin bu şekilde işlevsel hale getirilmesi.
6. Kurum personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavı ile kariyer ve liyakat ilkelerine uygun şekilde boş kadrolara atanması sağlanmalıdır. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğine tabi kadroların kurum içinden atanması, kurum dışından atama yapılmaması.

7. Bakanlık ana bina ve TOBB İkiz kuleleri (C ve D Bloklar) kiralık olmak üzere üç parça halinde hizmet vermektedir. Geliş gidişlerde ve evrak akışlarında zorluk yaşanmakta olup, Bakanlığınızın tüm çalışanları kapsayan tek bir binada hizmet vermesi sağlanmalı, personelin çocukları için kreş imkânı verilene kadar çevredeki kamu kurum ve kuruluşlarının kreşinden kontenjan temin edilmesi.

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU

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

1. TBMM'ye bağlı kamu tüzel kişiliğini haiz özel bütçeli Kamu Denetçiliği Kurumu personelinin özlük haklarının, kurumun bağlı bulunduğu TBMM'de çalışan personellerin özlük hakları dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi.

BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTACILIK HİZMETLERİ KOLUNA BAĞLI KURUMLAR

1. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı
2. Başbakanlık
3. Kalkınma Bakanlığı
4. Hazine Müsteşarlığı
5. Ekonomi Bakanlığı
6. Sayıştay Başkanlığı
7. Danıştay Başkanlığı
8. Yargıtay Başkanlığı
9. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı
10. Meteoroloji Genel Müdürlüğü
11. Adalet Bakanlığı
12. İçişleri Bakanlığı
13. Dışişleri Bakanlığı
14. Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
15. Maliye Bakanlığı
16. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
17. Avrupa Birliği Bakanlığı
18. Devlet Personel Başkanlığı
19. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
20. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
21. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
22. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
23. Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü
24. Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü
25. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı
26. Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı
27. Rekabet Kurumu Başkanlığı

28. Spor Genel Müdürlüğü
29. Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğü
30. Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı
31. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu Başkanlığı
32. Türk Akreditasyon Kurumu
33. Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.
34. Doğal Afet Sigortaları Kurumu Başkanlığı
35. Şeker Kurumu Başkanlığı
36. Kamu İhale Kurumu
37. Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu
38. Gelir İdaresi Başkanlığı
39. Türkiye Adalet Akademisi
40. Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
41. Gençlik Ve Spor Bakanlığı
42. Hâkimler ve Savcılar Kurulu
43. Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı
44. Kamu Gözetimi Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu
45. Milli Savunma Bakanlığı
46. Genelkurmay Başkanlığı
47. Kara Kuvvetleri Komutanlığı
48. Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
49. Hava Kuvvetleri Komutanlığı
50. Jandarma Genel Komutanlığı
51. Sahil Güvenlik Komutanlığı
52. Kamu Denetçiliği Kurumu
53. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
54. Emniyet Genel Müdürlüğü
55. Kamu Düzeni ve Güvenliği Müsteşarlığı
56. Türkiye Büyük Millet Meclisi

TÜRK YEREL HİZMET-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

Yerel yönetimlerde, çalışma barışının ve huzurunun sağlanması, iş veriminin artırılması, kaliteli ve güler yüzlü hizmetin sunulabilmesi, çalışanların moral ve motivasyonunun sağlanabilmesi aynı zamanda yaşayanların ve ziyaretçilerin haz duyacağı mutlu yaşayabileceği bir kent ve nihayetinde huzurlu bir ülke yaratabilmek için yerel yönetimlerde çalışanların birikmiş sorunlarının çözülmesi önem arz etmektedir.

1. Yerel Yönetimler Bakanlığı Kurulmalıdır

Yerel Yönetimlerde, belediyelerde ve özel idarelerde görev yapan kamu görevlilerinin yıllardır çözölemeyen birikmiş sorunları çalışanları bunaltmış ve heyecanlarını yitirmelerine sebep olmuştur.

İçişleri Bakanlığı hiçbir zaman yerel yönetimlerde çalışanları düşünme fırsatı bulamamış veya düşünmek istememiştir. Yerel yönetimlerde çalışan yaklaşık 125.000 kamu görevlisi sahipsiz bırakılmıştır.

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 çözölməsi, 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.

2. Belediye Çalışanlarının Aylıkları Zamanında Ödenmelidir

Defalarca dile getirilmiş olmasına rağmen, yerel yönetimlerde hizmet vermekte olan bazı belediyelerde çalışanlar hâlâ maaşlarını tam ve zamanında alamamaktadır. Bu uygulama Anayasamızın 49. Maddesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 164. maddesi, uluslararası sözleşmelere ve insan haklarına aykırı, utanç verici bir durumdur. Sosyal hukuk devleti olan ölkemizde bugün bazı çalışanlarımızın maaşlarının zamanında ödenmemesi ölkemiz 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 olan 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

4688 sayılı kanunun 32.maddesi ve geçici 14.maddesine göre imzalanan Sosyal Denge Tazminatı Sözleşmesinde, keyfiyete sebebiyet veren “**yapılabilir**” ifadesi “**yapılır**” şeklinde düzeltilmelidir. Şartlar, (İlgili mahalli idarenin; vadesi geçmiş vergi, sosyal güvenlik primi ile Hazine Müsteşarlığına

olan borç toplamının gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin yüzde onunu aşması, ödeme süresi geçtiği halde ödenmemiş aylık ve ücret borcu bulunması veya gerçekleşen en son yıla ilişkin toplam personel giderinin, gerçekleşen en son yıl bütçe gelirlerinin belediyelerde ve il özel idaresinde yüzde otuzu aşması hallerinde bu madde kapsamında sözleşme yapılamaz. Sözleşmenin yapılmasından sonra bu koşulların oluşması durumunda mevcut sözleşme kendiliğinden hükümsüz kalır.) kriteri ve bütçe yeterli olmasına rağmen sözleşme imzalamayan yetkililer, ikna olmayan yöneticiler ve çifte standartlı uygulamaların önüne geçmek için bu ifade mutlaka “**yapılır**” şeklinde değiştirilerek, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 32 maddesi gereğince; yerel yönetimlerde imzalanacak olan sosyal denge tazminatı sözleşmeleri için belirlenecek tavan tutardan tüm kamu görevlilerinin yararlanmaları sağlanacak yeni düzenleme yapılmalıdır.

Kamu görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3. Dönem toplu sözleşmenin, 4. Bölüm yerel yönetim hizmet koluna ilişkin toplu sözleşmenin 1. Maddesinin 2. Fıkrası “ Sosyal denge sözleşmesi imzalayan sendikanın üyesi olmayan kamu görevlilerinden aynı unvanlı personelden alınacak aidatın 2 katına kadar taraf sendika sosyal denge sözleşmesi aidatı alabilir. Bu aidatı ödeyen kamu görevlileri söz konusu sözleşmeden aynı usul ve esaslardan yararlanır”

Bu fıkra Anayasamızın 51. Maddesine, TCK 118. Maddesine ve 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları toplu sözleşme kanunun 28. Maddesine aykırıdır. (Madde 28 2. Paragraf toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayrım yapılamaz)

Bu maddenin 2. fıkrası sendikal ayrımcılığa sebebiyet verdiği için, çalışanlar üzerinde baskı unsuru olduğundan daha önce kurumlarda yapılan sözleşmelerde dayanışma aidatı alınamayacağına dair Danıştay 11. Dairesinin içtihat oluşturmuş kararları vardır. Bu dönem için Erzurum 2. İdare mahkemesinin **ESAS NO:2016/1048 ve KARAR NO:2016/2259**, Kastamonu idare mahkemesinin **ESAS NO: 2016/1252 ve KARAR NO:2017/450** ile hukuka aykırı bularak iptal etmiştir. Yine ilgili maddenin Danıştay 11. Daireye iptal edilmesi için yapmış olduğumuz müracaat neticesinde **Danıştay 11. Daire Başsavcılığının 2016/1698 ESAS NO ile mütalaası ilgili maddenin iptal edilmesi yönündedir.**

Çalışma barışını zedeleyen, sendikal ayrımcılığa sebebiyet veren; hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu Danıştay içtihat kararı ile kesinleşen ve uygulanmasının telafisi zor durumlar yaratacak olan dayanışma aidatına 4. Dönem Toplu Sözleşme Metninde asla yer verilmemelidir.

4. Çalışanların Vergi Dilimi İle İlgili Düzenleme Yapılması

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

Vergi diliminde çalışanlara yönelik olarak özel düzenleme yapılmalıdır.

5. Kamu Görevlilerinin Emeklilik Hakları

Memurlara yapılan bütün ödemelerin vergilendirilerek emekli ikramiyesi ve emeklilik maaşlarına yansıtılması,
Emeklilere de Aile ve çocuk yardımı parası ödenmelidir.

6. Mahalli İdare Çalışanlarına Yılda İki Defa İkramiye Ödenmelidir

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 44.maddesi ile 5302 sayılı Özel İdareler Kanunu'nun 36. maddesine göre; sözleşmeli ve işçi statüsünde çalışanlar hariç belediye ve özel idare memurlarını başarı durumlarına göre toplam memur sayısının % 10'unu ve devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısının (40.000) gösterge rakamı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere encümen kararı ile yılda iki kez ikramiye ödenir şeklinin (kıstaslar 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."

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

7. Devletin Asli ve Sürekli İşleri Memurlar Eliyle Yapılmalıdır

Anayasa'mızın 128. Maddesinde "...devletin asli ve sürekli işleri memurlar eliyle yapılır" denilmektedir. Hali hazırda birçok belediyede işçilere, memur görevi yaptırılmaktadır. Anayasa ve yasalarda tarif edildiği üzere devletin asli ve sürekli işleri memurlar eliyle yaptırılmalı, bu konuda anayasa ve yasaların gereği uygulanmalıdır.

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

8. Görevde Yükselme Sınavı Açılması Zorunlu Hale Getirilmelidir

Mahalli idareler personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'te değişiklik zorunlu hale gelmiştir. Mahalli idarelerde görevde yükselme sınavının açılması ve sınavda başarılı olanların atanması zorunlu hale getirilmelidir.

Görevde Yükselme sınavının açılışı idarenin keyfiyetinden kurtarılmalı, başta Büyükşehir Belediyeleri olmak üzere açık kadrosu bulunan tüm kurumlarda Görevde Yükselme Sınavı açılmalıdır. Mülakatla değerlendirme kaldırılmalıdır.

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

9. Memura Siyaset ve Ticaret Yapma Hakkı Tanınmalıdır

Kamu Görevlilerine yıllardır yasak olan "Siyaset ve Ticaret Yapma" hakkı serbest bırakılmalıdır.

10. Şube Müdürleri ve Şeflerin Özlük Hakları Yeniden Düzenlenmelidir

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

Hiyerarşik yapı içerisinde Daire başkanı ile Şube müdürü arasındaki makas hem çalışma dönemi için hem de emekli maaşları açısından açılmıştır. Fark çok fazla olmaktadır. İdari görev yapan şefler emri altında görev yapan memurlardan düşük maaş alır hale gelmiştir. Bu sebeple hem maaş hem de emeklilik açısından ek gösterge rakamları yeniden düzenlenmelidir.

Şef statüsünde çalışanların özlük haklarında iyileştirme yapılmalı ve 1.dereceye kadara düşürülmeli şeflerin ek ödeme oranlarının artırılması, yan ödeme kararnamesinin yeniden düzenlenmesi, şeflerin özel hizmet tazminatlarının ve yan ödemelerinin Adalet Bakanlığı'nda çalışan aynı unvandaki personel ile eşit işe eşit ücret mantığı kapsamında eşitlenmesi konularının değerlendirilerek mağduriyetlerin giderilmesi sağlanmalıdır.

11. İşçilik Süreleri Kazanılmış Hak Aylıklarından Sayılmalıdır

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

12. Memur Sicil Affı Getirilmelidir

13. Görevinden Dolayı Yargılanan Kamu Görevlilerine Hukuki Yardım Sağlanmalıdır.

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

14. YHS' de Çalışanlar Sınavsız GİH Sınıfına Geçirilmelidir

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

15. Asıl İşinin Yanında Görevlendirmeler Ücretlendirilmelidir

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

16. Ücretler Günün Şartlarına Göre Tespit Edilmelidir

Mesai, nöbet ücreti, vezne memurlarının sorumluluk tazminatı ve arazi tazminatları günün şartlarına göre tespit edilerek, hak edenlerine ödenmelidir.

17. Harcırahlarda Düzenli Ödeme Yapılmalıdır

Her türlü atama, yer değiştirme ve geçici göreve ait harcırahlar, Sağlık harcırahları ve gündelikler en kısa sürede ödenmelidir. Harcırah kanunu uygulamayan idareciler hakkında yasal işle yapılması hakkında düzenleme yapılmalıdır.

18. Ek Gösterge Rakamları Yeniden Düzenlenmelidir

Ek gösterge rakamlarının yeniden belirlenmesi, ek gösterge alamayan personelin de bu uygulamadan faydalanması

657 sayılı Kanun'a ekli I ve II Sayılı Cetvellerde belirtilen ek gösterge oranlarında gerekli değişiklik yapılmalı; Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışan personel başta olmak üzere ek göstergeden faydalanamayan personele en düşüğü 2200 olmak üzere ek gösterge verilmeli ve ek göstergeler hiyerarşik düzene göre yeniden belirlenerek ek gösterge farklılıkları giderilmelidir.

Aynı eğitim düzeyinde olup aynı işi yapan kamu görevlileri arasındaki ek gösterge adaletsizliği çözülmeli, ek gösterge uygulaması 9. Dereceden başlamalı ve 2200 olan ek gösterge rakamları 3600'e yükseltilerek, diğer ek gösterge rakamları da 800'er puan artırılmalıdır.

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm Teknik Eğitim Fakültesi ve 4 yıllık teknik okul mezunlarının unvanlarına uygun kadrolarda Teknik Hizmetler Sınıfında değerlendirilmesi ve bu personelin diğer dört yıllık yükseköğretim mezunu teknik personele uygulanan ek gösterge ve tazminat oranlarından faydalandırılması sağlanmalıdır.

19. Aile Yardımı ve Çocuk Parası

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

20. Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Yeniden Düzenlenmelidir

Yiyecek Yardımı Yönetmeliği günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmelidir. Kamu görevlilerine her çalışma günü için 1 öğün (4 kap), yemek verilmesi sağlanmalıdır. Tüm çalışanların Yemek Yardımından yararlanmasının önündeki engeller kaldırılmalıdır. Yemekhane olmaması veya görevleri sebebi ile yemek yiyemeyenler için ayni veya nakdi yardım yapılması için düzenleme yapılmalıdır.

Yemek Yardımı günün 24 saatinde devamlılık gösteren İtfaiye, zabıta, koruma güvenlik görevlileri her gün için 3 Öğün, çalışma süresi 12 saat olan Kamu görevlileri için 2 öğün şeklinde Sağlık

personeline uygulandığı şekilde bir kesinti yapılmadan verilmelidir. Yemek Yardımlarının Hizmet alımı şeklinde uygulanması yönündeki engellemeler kaldırılmalıdır.

21. Yıllık İzin Ücreti Verilmeli ve İzin Gününde Düzenleme Yapılmalıdır

Yıllık izne çıkacak memura izin öncesinde bir aylık maaşı tutarında izin ücreti ödenmelidir.

Devlet memurları izin yönetmenliğinde değişiklik yapılarak hafta sonu, resmi ve dini tatil günleri sayılmayarak sadece iş günleri yıllık izinden sayılmalıdır.

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

22. Doğum Yardımı

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

23. Ölüm Yardımı

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

24. Giyecek Yardımı

657 sayılı Kanunun 211. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak tüm memurlara "Giyecek yardımı" verilmesi sağlanmalı, verilecek miktar aylık 850 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucu bulunacak tutar olarak belirlenmelidir.

Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinin 11. maddesinin değiştirilerek nakdi olarak yapılan giyim yardımının miktarının, sendika temsilcilerinin de bulunduğu bir komisyonca belirlenmesi sağlanmalıdır.

25. 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.

26. Kira Ödeneği

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

27. Evlenme Ödeneği

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

28. Eğitim Ödeneği

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

29. Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması hakkındaki 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda kreş bulunmayan veya kreşi kapatılan kamu kurumlarında kreş açılması sağlanmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının tamamında kreş açma zorunluluğu getirilmeli, 24 saat esasına göre çalışılan kurumlarda kreşlerin de 24 saat hizmet vermesi sağlanmalıdır.

Kreş açma imkânı bulunmayan yerlerde personele 0-6 yaş çocuk için kamu görevlilerine ödenen çocuk parasının dört katı tutarında kreş ödeneği verilmelidir.

30. Tatil Ödeneği

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

31. Özel Hizmet Tazminatında Düzenleme Yapılmalıdır

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

32. Maktu Mesai ve Fazla Çalışma Ücretleri

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

33. Belediyelere Bağlı Genel Müdürlüklerde İkramiye Sorunları

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

34. Özel hizmet tazminatları ek gösterge ve maaşlarda sosyal ödemelerin tümünün taban aylığına yansıtılarak emekli ikramiyesine ve emekli maaşına sayılması;

35. Nikah Memurları İçin

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

36. Kamu Görevlilerinin Görev Tanımı Yapılmalıdır.

Belediyelerdeki 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 başta hizmetli, memur ve teknisyenler olmak üzere tüm kadro ve pozisyonların görev tanımlarının yapılarak personelin yetki ve sorumlulukları belirlenmelidir.

37. İtfaiye Personeli İçin

1) 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 özlük hakları yeniden düzenlenmelidir.

2) 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.

3) Yıllık 60 gün olan fiili hizmet süre zammı (yıpranma payı) 90 güne çıkarılması, Kanun ve yönetmelikte belirtildiği gibi uygulanması,

4) İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,

5) Yangın, sel, arama kurtarma, iş kazası, saldırı ve benzer durumlara maruz kalıp hayatını kaybeden kamu görevlerinin "görev şehidi" sayılması sağlanmalı, eş ve çocuklarına iş imkanı tanınmalıdır.

6) Maktu mesai ücretinin emekliliğe de yansıtılması,

7) Mesai mevhumu gözetmeden çalışan İtfaiye personelinin yemek bedellerinin kurum tarafından karşılanması

8) İtfaiye' de "kurbağa adam" olarak itfaiye su altı arama kurtarma ekiplerinde görev yapan personele dalış tazminatı verilmeli ve fiili hizmet zammı ile ilgili olarak polis ve silahlı kuvvetlerde görev yapan diğer personele tanınan haklar tanınmalıdır.

9) 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.

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

11) Belediye itfaiye yönetmeliğinde, İtfaiyenin görevleri başlıklı 6. Maddenin K bendi "Belediye başkanının verdiği diğer görevleri yapmak" demektir. Belediye başkanının vereceği görevler itfaiye teşkilatının yapacağı görevler dışında keyfi görevlendirmeler olmamalıdır.

38. Zabıta Personeli İçin

1) Zabıta personelinin GİH sınıfından Zabıta hizmetleri sınıfı veya teknik hizmetler sınıfına alınması,

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

- 3) İş riski ve güçlüğü tazminatının arttırılması,
- 4) Görev esnasında iş kazası, saldırı ve benzer durumlara maruz kalıp hayatını kaybeden kamu görevlilerinin “görev şehidi” sayılması sağlanmalı, eş ve çocuklarına iş imkanı tanınmalıdır
- 5) Maktu mesai ücretinin emekliliğe de yansıtılması,
- 6) Mesai mevhumu gözetmeden çalışan Zabıta personelinin yemek bedellerinin kurum tarafından karşılanması,
- 7)Güvenliklerinin Sağlanması İçin Gerekli Tedbirler Alınmalıdır. (Fiili ve sözlü saldırılara maruz kaldıkları için caydırıcılık amacı ile silah, ses ve görüntü kaydı yapan yaka kamerası vs. verilmelidir)
- 8)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.

39. Koruma Güvenlik Personeli İçin

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

40.Emniyet teşkilatında ve Türk silahlı kuvvetlerinden yerel yönetimlere geçen subay, astsubay ve uzmanların derece ve kadro intibak sorunlarının giderilmesi.

41. Sözleşmelilere Kadro Verilmelidir.

Belediye ve Özel İdareler de 5393 Sayılı Kanunun Kapsamında İstihdam edilen Sözleşmeli çalışanlara kadro verilmelidir ve artık sözleşmeli personel çalıştırmaya son verilmelidir.

42.Ulaşım Yardımı

Yerel yönetimlerde çalışan kamu görevlilerinin ulaşımalarının kurumlar tarafından servislerle sağlanması veya Belediye ve bağlı kuruluşlarının toplu ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması.

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

43. Yerel Yönetim Çalışanları Ürettikleri Hizmetlerden Ücretsiz Yararlanmalıdır

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

TÜRK DİYANET VAKIF-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

MALİ VE SOSYAL HAKLAR

1. Ücret artışları ile ilgili talep Merkez Bankasınca açıklanan enflasyon oranının en az 3 puan üzerinde olmalı, maaş artışının seyyanen olması teklif edilmeli ve 2018 yılı için seyyanen en az 400, 2019 yılı için en az 500 TL artış istenmesi.
2. Ücret adaletinin sağlanması.
3. Türkiye'nin ekonomik olarak büyümesinden kaynaklanan Refah payı uygulaması talep edilmesi.
4. Kamu çalışanları üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi.
5. Harcırah, Fazla Çalışma, Nöbet Ücreti, Döner Sermaye katkı paylarının görüşülmesi
6. Maaşı oluşturan bütün kalemlerin Emekli İkramesi ve Emekli Maaşına uygulanması,
7. Sendika ödeneğinin görüşülmesi
8. Genel İdari Hizmetler Sınıfının görüşülmesi

GEÇMİŞ YILLARA AİT KAYIPLARIN GÖRÜŞÜLMESİ

2003 Yılından itibaren yapılan görüşmelerde taraflarca ele alınan ve kararlaştırılan hususların gerçekleşme durumunun değerlendirilmesi, (Uzlaştırma Kurulu Kararları ölüm yardımı, doğum yardımı, harcırah, kira yardımı, ulaşım yardımı, gıda yardımı, giyim yardımı, görev tazminatları ve 2015 yılında karara bağlanan maddelerin tamamının hayata geçirilmesi

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞINDA SAYISI 7500 CİVARINDA OLAN VE 657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUN 4/B MADDESİNE GÖRE İSTİHDAM EDİLEN SÖZLEŞMELİ PERSONELİN KADROYA GEÇİRİLMESİ

ÇALIŞMA ŞARTLARININ GÖRÜŞÜLMESİ

1. Veri Hazırlama ve Kontrol işletmeni kadrolarında görev yapan personel ile aynı iş ve işlemleri yapan ve kadro sıkıntısı sebebiyle Memur kadrosunda çalışan personelin mevcut memur kadrolarının Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni Kadrolarına dönüştürülmesi.
2. Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapmakta olan personele ek gösterge verilmesi.
3. Yardımcı hizmetler sınıfında görev yapan ve memur olma şartlarını taşıyan görevlilerin bir defaya mahsus memuriyete geçirilmesi.

4. GİH sınıfında şoför kadrosunda çalışan personelden yüksekokul mezunu olanlara ek gösterge verilmesi.
5. Kur'an Kursu Öğreticilerinin de toplu taşıma hizmetlerinden faydalandırılması.
6. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Öğretmenlik formasyonları tamamlattırılarak öğretmen statüsüne geçirilmesi için kanuni düzenleme yapılması
7. Sözleşmeli personelin yer değişikliğindeki 3 yıl şartının 2 yıla düşürülmesi
8. Aşçılık Meslek Yüksek Okulu mezunu aşçıların Teknik Hizmetler Sınıfına dâhil edilmesi.
9. Kamuda ek gösterge uygulamasının 8 inci dereceden başlaması, 1. derece ek göstergesinin 3000'e yükseltilmesi ve tazminat oranlarının yeniden belirlenmesi.

SENDİKAL VE DEMOKRATİK HAKLARLA İLGİLİ TALEPLER

1. Grevli Toplu Sözleşme hakkının tanınması.
2. Sendikalara Yönetime Katılma Hakkının Verilmesi.
3. Sendikaların protokolde yer almaları.

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNİN EK ÖDEMELERİ YÜKSELTİLMELİDİR.

1. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar Genel Müdürlüğü personelleri için en yüksek devlet memuru brüt aylığının (ek gösterge dahil) %90' ından az olmamak kaydı ile EK ÖDEME verilmesi.

DİN HİZMETLERİ SINIFINDA EK GÖSTERGE UYGULAMASINDA DİPLOMA AYRIMCILIĞININ KALDIRILMASI.

1. 6002 sayılı kanunla, 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilat kanununda ve 657 sayılı kanunun bazı maddelerinde yapılan değişikliklerle kadrosu Din Hizmetleri Sınıfına mensup çalışanlardan en az dört yıllık dini yükseköğrenim mezunu olanların ek göstergeleri yeniden tanzim edilerek 8'inci dereceden başlatılmış ve 1 'inci derecenin Ek Göstergesi 3000'e yükseltilmiştir.

Ancak aynı işi yapan ve hatta aynı Camide görev yapan ama İlahiyat Fakültesi mezunu değil de diğer fakülte veya yüksekokul mezunu olan Görevliler arasında diploma farkı oluşturularak ayrımcılık yapılmaktadır. Anayasanın 10. Maddesine de aykırı olan Bu ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve hangi Fakülte ve yüksekokul mezunu olursa olsun şartları tutan Diyanet çalışanlarının görev yaptığı unvana bakılmaksızın tamamının 3000 ek göstergeye çıkarılması,

DİN GÖREVLİLERİNİN ÇALIŞMA ŞARTLARI DÜZENLENMELİDİR

1. 633 Sayılı Kanunun 12. maddesinde değişiklik yapan 6002 sayılı Kanunun 11. maddesinin son paragrafında "Vaiz, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kuran Kursu Öğreticilerinin çalışma, usul ve esasları ile İmam-Hatipler ve Müezzin-Kayyımların haftalık iznine ve bayram tatillerinde izin kullanmalarına ilişkin hususlar Yönetmelikle düzenlenir" hükümleri yer almaktadır.
2. 7 yıldır çıkarılmayan Diyanet İşleri Başkanlığı İzin Yönetmeliğinin biran önce kanuni düzenlemesi yapılmalıdır.
3. Devlet Memurları Kanununun 178'inci maddesine istinaden ödenecek olan fazla çalışma ücreti hafta sonu tatillerinde %50, resmi tatil ve bayramlarda %100 fazla ödenmesi.
4. Memur maaş zamlarında enflasyon, büyümeden pay ve refah payı dikkate alınarak geçmiş sözleşmelerdeki kayıplar telafi edilerek adil bir ücret artışı yapılması.
5. Memurun %25 lik gelir vergisi dilimi büyük kayıplara neden olmaktadır bu kayıplar giderilmelidir.
6. Gelir vergisi matrahının yükseltilerek yılın ikinci yarısı memurların bir üst matrahtan fazla vergi ödemesinin önüne geçilmelidir. Asgari Geçim indiriminde çalışan aleyhine oluşan makas kapatılmalıdır.

BAYRAM İKRAMİYESİ

1. Yılda iki defa olmak üzere dini bayramlarda verilen bayram mesaisinin Bütün Din Görevlilerini kapsayacak şekilde Bayram ikramiyesine dönüştürülerek kanuni düzenlemenin buna göre yapılması. Ödemeler yapılırken personelin (izin ve rapor) gibi durumlarının (İKYS Sisteminden) alınması, ayrıyeten dilekçe alınmaması.

KÖYLERDE GÖREV YAPAN DİN GÖREVLİLERİNE MAHRUMİYET TAZMİNATI VERİLMELİDİR.

1. Şehir Merkezine uzak olan Köylerde her türlü mahrumiyet içerisinde görev yapan ve Devletin tek görevlisi olarak orada Devleti temsil eden din görevlilerine en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının %20'si nispetinde mahrumiyet tazminatı ödenmesi.

657 SAYILI DEVLET MEMURLARI KANUNUN 4/B MADDESİNE İSTİNADEN SÖZLEŞMELİ OLARAK ATANAN İMAM-HATİP, MÜEZZİN KAYYIM VE KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN KADROLU OLARAK ATANMASI.

1. Halen Diyanet İşleri Başkanlığında çalışmakta olan ve 657 Sayılı DMK' nın 4/B maddesine istinaden sözleşmeli olarak atanan 7500 civarındaki İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve

Kur'an Kursu Öğreticilerinin 3 yıllık hizmet sürelerini tamamlayanların kadroya geçirilmesi, Sözleşmeli personel ve İş-Kur aracılığıyla alınan istihdama Diyanet İşleri Başkanlığı son vermeli. Kadrolu istihdama öncelik vermelidir.

LOJMAN VE OTURACAK EVİ OLMAYAN MAHALLERDE GÖREV YAPAN DİN GÖREVLİLERİNİN TOKİ İLE İŞBİRLİĞİ YAPILARAK İKAMET İHTİYAÇLARININ GİDERİLMESİ

1. Din görevlilerinin büyük bir kısmı köylerde görev yapmaktadırlar. Tam bir mahrumiyet içerisinde yürüttükleri bu görevi yaparken oturacakları bir evi dahi çoğu zaman bulamamaktadırlar. TOKİ ile işbirliği yapılarak bu sorun çözülmeli, lojmanı yahut oturacak bir evi olmayan bu tür mahallerde çalışan din görevlilerinin bu sorunlarının çözülmesi gerekmektedir.
2. Din Görevlilerinden Büyükşehir Kanununa göre köylerde cami evi statüsünde olan konutlardan Diyanet İşleri Başkanlığı Strateji Dairesinin olumlu mütalaası dikkate alınarak lojman kirası adı altında Cami evi durumunda olan konutlarda oturan Görevlilerden hiçbir şekilde ücret talep edilmemelidir.

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVI AÇILMALIDIR

1. Diyanet İşleri Başkanlığı ve Vakıflar genel Müdürlüğünde görevde yükselme sınavları açılmalıdır. Memur olma şartlarına haiz Hizmetli personel Memur kadrosuna geçirilmeli, Atama ve Yer değiştirme çerçeve Yönetemediğindeki ve Başkanlık Yönetemediğindeki sağlık nedeniyle atamaları yapılan personelden her yıl sağlık raporu istenmesi uygulamasına son verilmelidir.

MURAKIP VE VAİZLERİN ÖZLÜK VE MALİ HAKLARI YENİDEN DÜZENLENMELİDİR

1. Murakıplara ilişkin mevzuat düzenlemesi bir an önce yapılmalı Murakıpların statüsü güçlendirilmeli, Ekonomik durumları Başkanlıkta çalışan Şube Müdürlerinin seviyesine çıkarılmalıdır. Ayrıca Murakıp ve vaizlerin ek göstergeleri 3600'e yükseltilmeli, Vaiz kadrosunda çalışan görevlilerinde ekonomik durumları belirlenirken Şube müdürleri emsal alınmalıdır.

EKTERS ÜCRETLERİNDE DÜZENLEME YAPILMALIDIR.

1. Diyanet İşleri Başkanlığınca düzenlenen Eğitim faaliyetlerinde uygulanacak ders ve ek ders ücretlerinin MEB personelinin aldığı ders ücreti seviyesinde, ve aynı şartlarda ödenmesi.

VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNE ÖDENMEKTE OLAN PERFORMANS ÜCRETİ EK ÖDEME SAYILMAMALIDIR

1. Ecdat yadigârı Vakıf eserlerimizi koruyan, bizden sonraki nesillere intikal etmesini sağlayan Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline gerekli ihtimam gösterilmelidir.
2. Vakıflar Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında görev yapan bütün personel kadro karşılığı sözleşmeli yapılması.
3. Vakıflar Genel Müdürlüğü personeline kira gelirlerinden pay ayrılarak ödenmekte olan performans ücretinin "Ek ödeme" kapsamından çıkartılması.
4. Yeni Vakıflar ve Azınlık Vakıflarının gayrı menkul değerlendirme ekspertizlerinin Genel Müdürlük ve Bölge Müdürlüklerince oluşturulacak bir komisyon tarafından yapılması ve elde edilecek uzman incelemesi ücretlerinin bir fonda toplanarak komisyon üyelerinin ücretleri düşüldükten sonra kalan kısmın tüm personele dağıtılması yönünde düzenleme yapılması.

EMEKLİ İKRAMİYESİ VE MAAŞININ ARTIRILMASI

1. Maaşı oluşturan bütün kalemler üzerinden Emekli İkramiyesi ve Maaşı bağlanmalıdır. Emeklilikte Eş yardımı kesilmemelidir.

ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME KURULLARINA SENDİKA

1. Kamu görevlilerinin siyasi baskıdan etkilenmemeleri için, Sendika temsilcileri, üyelerinin disiplin işlemi sonucunda durumlarının görüşüldüğü atama ve yer değiştirme kurullarına katılmalıdır.

VEKİL VE GEÇİCİ GÖREVLERİN DURUMU

1. Vekil ve (Geçici Öğreticilerin) durumunun ve çalışma çalışma şartları, SGK prim ödemeleri ücretlerinin gözden geçirilmesi.

CAMİ ISITMA VE AYDINLANMA GİDERİ

1. Camilerin Isıtma-Soğutma giderleri Bölgelere göre bütçeden karşılanması.

TÜRK TARIM ORMAN-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

A- Hizmet Kolumuza Bağlı Kurumların Ortak Talepleri

1. Hizmet kolumuzda görev yapan Teknik Hizmetler sınıfına dahil Kimyager, Biyolog, Ekonomist, Sosyolog v.b. sınıflarda görev yapan kamu görevlilerinin; Ek Gösterge, Zam ve Tazminatlarının Teknik Hizmetler Sınıfındaki Mühendisler gibi yükseltilmesi,
2. Bakanlıklarımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında görev yapan 4 yıllık fakülte mezunu olan, GİH sınıfında Şube Müdürlerine emsal okul mezunları gibi aynı “ **ek özel hizmet tazminatına** ” çıkarılması ve “ **ek göstergelerinin 3600** ” olarak yeniden düzenlenmesi,
3. Bakanlıklarımızın Merkez ve Taşra teşkilatlarında, GİH sınıfında çalışanların özel hizmet tazminatlarının ve ek göstergelerinin yeniden düzenlenmesi,
4. Bakanlıklarımızın Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan; GİH sınıfında Sayman, Uzman, Mutemet, Şef, Orman Muhafaza Memuru, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama Memuru, Ambar Memuru, Memur, Daktilograf, Şoför ve YH sınıfında bulunan memurların “ **özel hizmet tazminatlarının** ” yeniden düzenlenmesi,
5. **Seyyar görev tazminatlarının** zamanında ödenmesi (uzun süreli görevlendirilmelerinde avans verilmesi) yeterli ödenek gönderilmesi ve seyyar görev tazminatlarının araziye çıktığı kadar (**vizeli cetvellerine göre**) almalarının sağlanması,
6. Mesleki risk ortamında bizzat görev yapan personele yılda en az 2 ay **fiili hizmet tazminatı** verilmesi.
7. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Orman ve su İşleri Bakanlığı Teknik Hizmetler sınıfında görevli “**Ön Lisans mezunu**” personele **Lisans Tamamlama** hakkı verilmesi.

B- Gıda Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığı Çalışanları İle İlgili Talepler

1. Gıda Tarım ve Hayvancılık 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 edilmesi için “**Havuz Sistemi**” oluşturulması gerektiği,
2. 2006 yılında Kamu Görevlilerine sağlanan mali ve sosyal haklara ilişkin olarak mutabakat metninde yer alan “**ek ödeme**” almayan Kurumlarda çalışanlara 2006 yılında verilen Denge Tazminatından, üretimi teşvik primi aldıklarından dolayı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının birçok personeli yararlanamamıştır. Halbuki, Üretimi Teşvik Primi 2006 yılı içinde 5473 sayılı kanunla getirilen ek ödeme ile ilişkilendirilemez. Bu yıl içinde geçerli olacak mağduriyet, aynı şekilde de 2016 yılı içerisindeki çalışmalar sonucu hak edilmiş olan Üretimi Teşvik Primi, 2017 yılındaki ek ödeme ile ilişkilendirilmemelidir. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında çalışan personele yapılan bu haksız uygulamaya biran önce son verilmeli, ek ödemeden yararlandırılmalarının sağlanması için gerekli düzenlemenin yapılması,
3. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Laboratuvar Müdürlüklerinde, Biyolog, Kimyager, Ekonomist ve Sosyolog kadrosunda çalışan personele “**özel hizmet tazminatları**”, diğer eş değer eğitim almış çalışanlardan daha az ödenmekte olduğundan ve ayrıca Ekonomist kadrolu çalışanlarda benzer mağduriyet yaşadıklarından bu mağduriyetlerin giderilmesi, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan; Teknisyen, Tekniker ile Sağlık Hizmetler Sınıfında yer alanların Veteriner Hekim, Veteriner Sağlık Teknikeri- Teknisyeni, Biyolog, Laborantlara verilen “**ek özel hizmet tazminatlarının**” miktarlarının artırılarak yeniden düzenlenmesi,

4. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Veteriner Hekimler ve Veteriner Sağlık Teknisyenleri görevlerini arazide yaptıkları halde, aynı kurumda çalışan ve eş değer eğitim almış arazide çalışan Teknik personele verilen **Özel Hizmet Tazminatını** eksik almakta olduğundan bu mağduriyetin düzeltilmesi,
5. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, **“Özel Hizmet Tazminatından”** Unvanlar bazında yapılan iyileştirmeler maaşlardaki zaten mevcut olan makasın açılmasına sebebiyet vermiştir. Bu tazminat oranlarının Unvanlar arasında (Mühendis, Veteriner, Tekniker, Teknisyen, Veteriner Sağlık Teknisyeni, Memur vb.) ücret uçurumu meydana gelmeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi,
6. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı il - ilçe Müdürlüklerinde, İl Kontrol Laboratuvar Müdürlüklerinde ve Araştırma Müdürlüklerinde çalışan, Zirai ilaç ve kimyasal ilaçlara temas eden tüm personele ve Sağlık Hizmetleri Sınıfında bulaşıcı hastalıklar ile mücadele eden personele **“Fiili Hizmet Tazminatı”** verilmesi için yeniden düzenleme yapılması,
7. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Genel İdari Hizmetler Sınıfında çalışan personelden teknik hizmetler veya sağlık hizmetler sınıfı kökenli olmayan 4 yıllık fakülte mezunlarından 1 nci dereceye gelenlerin ek göstergelerinin 3000’e; idari kadrolarda bulunanların ise 3600’e yükseltilmesi, diğer unvanlardaki personelin de buna göre kademeli olarak yeniden yükseltilerek mağduriyetlerinin giderilmesi,
8. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan Genel İdari Hizmetler Sınıfı (GİH) ve Yardımcı Hizmetler Sınıfında (YH) çalışanlarının ücretlerinin arttırılması, sosyal haklarının iyileştirilmesi ve çalışma şartlarının düzeltilmesi,
9. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Merkez ve Taşra kurumlarında çalışan (Ön lisans) eğitimini tamamlamış personele, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Sağlık Bakanlığı çalışanlarına tanınan **“ Lisans Tamamlama”** hakkının verilmesi,
10. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Merkez ve Taşra Kurumlarında görev yapan kadro alamayan 4/B sözleşmelilere kadrolarının verilmesi için çalışma yapılması,
11. 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 sağlanması,
12. **Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK)’da Çalışan Personelin Problemleri;**
 - Koordinatörlük atamalarında liyakat esasına dayalı; görevde yükselme prosedürü uygulanması,
 - Çalışanların Mazeret atamaları dâhil; kurum içi yer değiştirme haklarının düzenlenmesi,
 - İş akdi ve feshi uygulamalarına objektif kriterler getirilmesi,
13. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Teknik Hizmetler sınıfında görevli olup ta arazi görevine çıkan personele ödenen **Arazi Tazminatı**, insan sağlığı için hayati önem arz eden ve birçok riski göze alarak Gıda Denetimi görevini yapan personelinde görev mahallerinin **açık alan – kapalı alan** tartışmasına yer vermeyecek şekilde düzenleme yapılarak **Arazi Tazminatından** yararlandırılmasının sağlanması,
14. **Seyyar Görev Yoluğu ve Arazi Tazminatı ödemelerinde;** Hizmet sınıfı ve unvan ayrımı yapmadan, mevzuata uygun bir şekilde araziye çıkarak görev yapan tüm personele aylık olarak ödenmesi.
15. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı çalışanlarının Giyim Yardımı günümüz şartlarına göre güncellenmeli ve Giyim Yardımı gerek aynı – gerek nakdi verilse de, bundan Gelir Vergisi kesilmemeli,

16. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında uygulanan Tarımsal İşletme Danışmanlığı projesi (TİD)'in uygulanmasında taşra Kurumlarında büyük sıkıntılar yaşanmakta ve kamu çalışanları mağdur edilmektedirler. Şöyle ki;

Bakanlık merkezden yetkililer, çiftçileri ve işletme sahiplerini telefon ile arayarak şu soruları soruyorlar:

Çiftçi ziyareti yapan personel hakkında çiftçilere, teknik personel memnuniyeti hakkında kaç puan veriyorsun gibi sorular sorularak memurlara mobbing uygulanıyor.

Çiftçilere TİD ile ilgili olarak yanınıza teknik personel geldi mi?, memnun musunuz? ve sizlerle ilgileniyorlar mı? diye sorulan sorularla, kamu çalışanı memurlara baskı uygulanıyor.

Bakanlık taşra kurumlarında görev yapan memurların yeterince iş yükü bulunmaktadır. “Çiftçi Kayıt Sistemi (ÇKS), Süne Mücadelesi, Budama – İlaçlama Çalışmaları, Gübreleme, Bayii Kontrolleri, Hayvan Aşılamaları, Çayır – Mera Çalışmaları, İyi Tarım Uygulamaları, Organik Tarım Çalışmaları ve Zirai Mücadele Çalışmaları v.b.” yoğun çalışmalar devam etmekte olup; bu çalışmalara ek bir görev olan Tarım İşletme Danışmanlığı (TİD) ile ilgili kaç işletme ve kaç çiftçi ziyareti yapıp - yapılmadığı, yapmayan personel hakkında işlem yapılır gibi tehditler yapılarak kamu çalışanlarına mobbing uygulanıyor.

TİD ile ilgili olarak; Bakanlık yetkilileri taşradaki İl Müdürlüklerini telefon ile arayarak bugün kaç personel ile TİD çalışmalarına çıktınız mı?, TİD çalışması yapıldı mı? diyerek, bir rekabet ortamı yaratılmaya çalışılıyor ve bu durum memurlara baskı aracı olarak kullanılıyor.

Geçmiş yıllarda uygulanan ve sonra Bakanlıkça uygulamada sıkıntılar yaşandığı ve uygulanamadığı için iptal edilip kaldırılan TAR-GEL Projesi gibi, şimdi de TİD projesindeki uygulamalarda yaşanan büyük sıkıntılardan dolayı öncelikle bu projenin uygulanabilirliğinin sağlanması, eğer uygulamadaki aksaklıklar ve mağduriyetler giderilemez ise bu projenin uygulamadan kaldırılmasını talep ediyoruz.

17- Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında Görev Yapan, 657 DMK'nun 4/C Kapsamında Çalıştırılan Personelin Sorun ve Talepleri;

Kamuda 657 sayılı kanunun 4/A, 4/B, 4/C maddeleri ile kadrolu, sözleşmeli, geçici personel çalıştırılmakta; 4924 sayılı Kanun, 399 sayılı Kanun hükmünde Kararname kapsamı gibi çok çeşitli statüde personel istihdam edilmektedir. Dolayısıyla bu durum, kamuda çok başlı ve karmaşık bir istihdam yapısını ortaya çıkarmaktadır. Aynı Kurum içinde aynı işi yapan ancak tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması nedeniyle; maaşları, emeklilik hakları, iş güvenceleri, sosyal ve özlük hakları farklı olan kamu görevlileri bulunmaktadır.

Kamu istihdamında yeknesaklığın ve adaletin sağlanabilmesinin yolu, kamudaki çok başlı yapıyı sonlandırmaktan ve tüm çalışanların iş güvencesi, sosyal haklar, toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak ve izin haklarını da içeren, insanca yaşayabileceği bir ücret aldığı, asli ve süreklilik arz eden bir statüye kavuşturulmasından geçmektedir. Bu doğrultuda, farklı hukuki statü çerçevesinde istihdam edilen personelin haklarının kadrolu memurlara yaklaştırılması ve mağduriyetlerinin acilen giderilmesi bir zorunluluk haline gelmiştir.

1. Kamuda çalışanlar arasında en kısıtlı haklara sahip olan kesim ise hiç şüphesiz ki; 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi uyarınca çalıştırılan geçici personeldir. Bu kapsamda çalıştırılan personelin yıllık izin, iş güvencesi, sosyal yardım gibi hakları bulunmazken; maaşları da son derece düşüktür. Kaldı ki 4 Şubat 2010 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Bakanlar Kurulu Kararı ile bu çalışanların da kendi içinde farklı uygulamalara gidilmiş, var olan adaletsizlik daha

da derinleştirilmiştir. İlgili karar ile 4/C li statüde geçici olarak çalışanlar arasında farklı bir uygulama söz konusu olmuştur.

2. Farklı kararlarla, Kurumlara özel ödemeler kaldırılarak tüm 4/C li personelin maaşları, emsali kadrolu personelin maaşları ile orantılı olarak belirlenmeli, tüm 4/C li personelin özlük hakları Kurum farkı gözetilmeksizin eşitlenmelidir.
3. 4/C statüsünde istihdam edilen personel üzerinde yöneticiler ve amirler tarafından oluşturulan keyfi uygulamalara son verilmelidir.
4. 4/C statüsünde istihdam edilen kamu görevlilerinin, görev tanımları yapılmalı, sicil ve taltif uygulamaları gibi konularda yasal mevzuat çalışmaları yapılmalıdır.
5. 4/C personelinin de tüm sosyal yardımlardan faydalanması sağlanmalıdır. Bu kapsamdaki personelin fazla çalışma ücretinden faydalandırılmaması, İLO sözleşmelerine ve insan haklarına aykırı bir uygulamadır. 4/C personeline de fazla mesai ücreti ödenmelidir.
6. 4/C statüsünde personel istihdamı sınırlanmalı, asli ve sürekli hizmetlerde bulunan personel derhal kadroya geçirilmelidir.
7. 4/C statüsünde istihdam edilen personelin; eş durumu dolayısıyla yer değiştirmesi ve askerlik dönüşü göreve başlaması sağlanmalıdır.

C- Orman ve Su İşleri Bakanlığı İle Orman Genel Müdürlüğü Çalışanları İle İlgili Talepler

1. Orman Genel Müdürlüğü çalışanlarının 2004-2012 yılları arasında almış oldukları **“fazla çalışma ücreti”(yangın tazminatı) nın,** 7 aydan 12 aya çıkarılması ve OGM Merkez Personeli ile Bakanlık çalışanlarını da kapsayacak şekilde tekrar verilmesine devam etmesi.
2. Orman Koruma ve Yangın Mücadele işlerinde çalışan Orman İşletme Müdürü, Şube Müdürü, Orman İşletme Şefi, Tekniker, Teknisyen, Orman Muhafaza Memuru, Memur, Şoför ve diğer personel arkadaşlarımız; bu hizmetleri sarp ve zor arazi şartlarında sosyal hayattan uzak, iş riski yüksek, ancak fiili hizmetten mahrum olarak yürütmektedir. Bu problemin çözülmesi için Orman Koruma ve Yangınla Mücadelede çalışanlara **“fiili hizmet süresi zammı”** verilmesi.
3. Birçok Orman Mühendisinin mağduriyetine neden olan ve 13 Ekim 2014 tarih ve 28794 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Orman Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmelik” in hukuka uygun hale getirilmesi veya iptal edilerek Rotasyon uygulamasına son verilmesi.
4. “Devlet Personel Başkanlığı'nın 27/04/2016 tarihli ve 2558 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 06/06/2016 tarihinde kararlaştırılmıştır.” Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için yapılacak sınavlar hakkında genel yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelik hükümleri gereği Mühendis, Orman Muhafaza Memuru ve diğer personel için getirilen **UYGULAMALI SINAV** sisteminin kaldırılarak torpilli ve yandaş alımlarının önüne geçilmesi.
5. Teşkilatımızda yeni yeni uygulanmaya başlayan İş Sağlığı Ve Güvenliği hususlarındaki düzenlemenin arazi çalışmalarına fiilen katılan teknik personel için de gündeme getirilerek gerekli giysi ve donanımın standartlara uygun hale getirilmesi.
6. Arazi şartlarında 24 saat esası ile görev yapan Orman Muhafaza Memurlarının 49. Madde tazminatları ödemelerinde her yıl yaşanan olumsuz sorunların yaşanmaması, Orman ve

Su İşleri Bakanlığı İle Orman Genel Müdürlüğünde çalışan **Orman Muhafaza Memurlarına 26 adam/ay gün** olarak verilmesi.

7. Orman Muhafaza Memuru Çalışma Yönetmeliğinin günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenerek haftalık çalışma süresi (40 saat), hafta sonu izinleri ve diğer kanuni izinlerin kullanılmasının sağlanması.
8. Fazla Çalışma Ücretlerinin Günümüz Şartlarına göre düzenlenmesi.
9. Orman Muhafaza Memurlarının kolluk kuvveti kapsamına alınması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.
10. 7-13 Mart 2013 tarih ve 28586 Sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe giren, Bakanlar Kurulu Kararı ile 6292 Sayılı Orman Köylülerin Kalkınmalarının Desteklenmesi ve Hazine Adına Orman Sınırları Dışına Çıkarılan Yerlerin Değerlendirilmesi ile Hazineye Ait Tarım Arazilerinin Satışı Hakkında Kanun uyarınca yapılacak satış ve iade işlemlerinde fiilen görevlendirilenlere **fazla çalışma ücreti** ödemesine geçilmiş, ancak orman vasfını kaybetmiş alanların hazine adına çıkarılmasında arazide fiilen görev yapan Orman Kadastro Komisyonlarında çalışanlara **fazla çalışma ücreti** verilmemesi çok büyük haksızlığa neden olmaktadır. Bu haksızlığın bir an önce düzeltilmesi.
11. 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 Müdürlüklerinde 2 Müdür Yardımcılığı kadrosu tahsis edilmesi ve bunların bir tanesinin idari(sayman) olması işletmelerde iş ve işlemlerin daha sağlıklı yürütülmesine vesile olacaktır. Aynı kadroların idari personelden olmak kaydıyla Bölge Müdürlüklerinde de idari Bölge Müdür Yardımcılıklarının tahsis edilmesi.
12. Tekniker ünvanlı kadroda çalışan personellerin ek ödemelerinin yükseltilmesi.
- 13-Saymanlar için Meslek ve Mali sorumluluk sigortasının oluşturulması.
- 14-Bilgisayar İşletmeni ve Veri Hazırlama görevlerinde çalışanların giyim yardımlarının günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesi.
- 15-Döner sermayede görev yapan personellere ek olarak Döner Sermaye payı verilmesinin sağlanması.
17. Orman ve Su İşleri Bakanlığı Yardımcı Hizmetler Sınıfında olup ta daha sonra Lise veya Yüksekokulu bitiren ve fiilen memurluk yapan personel için Görevde Yükselme Sınavına tabii tutulmadan bir defaya mahsus olmak üzere memur kadrolarına atanması.
18. Orman Genel Müdürlüğünde İşletme Müdürü, İşletme Müdür Yardımcısı, Sayman, İdari Şef, Tekniker, Teknisyen, Memur ve Şoför kadrolarını kapsayacak şekilde, Devlet Personel Başkanlığı Çerçeve Yönetmeliği gereği en az 2 yılda bir Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği sınavı açılması.
- 18-Orman ve Su İşleri Bakanlığı Şube Müdürlüğü, Sayman, Tekniker, Teknisyen ve Şefler için Devlet Personel Başkanlığı Çerçeve Yönetmeliği gereği en az 2 yılda bir Görevde Yükselme Sınavı açılması.
- 19-1998 yılında Bakanlar Kurulunda çıkan değişikliğe göre 287 sayılı tebliğin 77. Maddesine göre silah taşımaya yetkili personele ve diğer Mühendislerin eklenerek, emekli olduktan sonra çalışırken görevleri gereği edindikleri zati silahlara ait taşıma ve bulundurma harcı ödemeleri diğer

Kamu Kurumlarında kolluk kuvveti görevi yapmakta olan polis ve askere uygulandığı oran ve miktarda, aynı usullerde uygulanmasının sağlanması.

20-Orman Genel Müdürlüğünde öncelikle orman yangınları ile mücadelede kullanılan “araç ve gereçlerin” kasko kapsamına alınması ile diğer resmi plakalı araçların kasko kapsamına alınmasının sağlanması.

21-Av korumaya çıkacak görevli personele, avlak alanların takibi amaçlı tablet verilmesi.

22- Milli parklarla ilgili Biyolog, Harita Mühendisi, Veteriner Hekim, Tarihçi, Arkeolog gibi mesleklerden alım yapılması.

23- Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü teşkilatı bünyesinde görev yapan çalışanların, av yasağı sezonları ve diğer zamanlarda görevlerini ifa ederken yaşamış oldukları zorluklar (kaçak avcılıkla mücadelede hayati risk taşıyan olaylar, biyolojik kaçakçılık faaliyetleri, sınır illerinden giriş çıkışlarda muhatap olunan denetim zorlukları, normal mesai saatleri dışında da her an göreve çağrılmaları, vb.) zor çalışma şartlarından dolayı; Doğa Koruma ve Milli Parklar Genel Müdürlüğü teşkilatı bünyesinde görev yapan memur ve sözleşmeli personelden **(657 sayılı Kanunun 4/C statüsünde çalışan personel dahil)**, çetin doğa koşulları göz önünde bulundurularak, av yasağı dönemleri başta olmak üzere yıl boyu yapılacak kaçak avcılığı ve kaçakçılığı önlemeye yönelik yapılan her türlü koruma amaçlı fazla çalışmalar karşılığında ve aylık **100** saati geçmemek üzere, kanunen belirlenmiş fazla çalışma ücretinin 5 (beş) katını geçmemek üzere **“Doğa Koruma ve Milli Parklar Fazla Çalışma Ücreti”** ödenmesi,

D- TMO, TİGEM, Et ve Balık Genel Müdürlüğü ve AOÇ Çalışanlarla İlgili Talepler

1. Fazla mesai yapan memur ve sözleşmelilere ödenen fazla mesai ücretinde işçilerle eşitlik sağlanarak günün koşullarına uygun fazla mesai ücreti verilmesi ya da 657 sayılı yasada olduğu gibi fazla çalışma ücreti yerine; 8 saat fazla çalışma süresi 1 gün sayılarak yıllık izne ilave edilmesi,
2. Hizmet Kolumuza bağlı TMO, TİGEM 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. Çalışmalarda fiili hizmet uygulamalarının düzeltilmesi, mesai saatleri dışındaki çalışmalarda fazla çalışma ücreti ödenmesi veya fazla çalışma karşılığı izin kullandırılması ve iş yoğunluğu nedeniyle kullanılmayan yıllık izinlerin yılsonlarında birleştirilmesi,
3. TMO Genel Müdürlüğünde personele tahsis edilen kamu konutlarının (lojmanların), tahsise bağlı kiralama işlemi TMO Genel Müdürlüğünün iktisadi işletme sıfatıyla asıl faaliyeti ile ilişkili olmayıp, barınma amaçlı bir teslim niteliğinde olduğu, dolayısı ile barınma amaçlı teslim için Vergi hesaplamasının yasaya aykırı olduğu mahkeme kararı ile kesinleşmiştir.

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

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

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

4. Gelir Vergisi konusunun yeniden gözden geçirilmesi ile özellikle 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine tabi KİT'lerdeki 657 sayılı kanuna tabi personel ile sözleşmeli statüde görev yapan personel arasındaki gelir vergisi eşitsizliğinin gelir vergisine tabi unsurların yeniden belirlenmesi suretiyle giderilmesi,
5. 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,
6. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 40.maddesi değiştirilerek TMO Genel Müdürlüğünde başta Afyon Alkaloidleri Fabrikası İşletmesinde Kimyasal maddelerle etkileşim içinde olan personel ile sağlık riski taşıyan diğer görevlilerin ve TİGEM işletmelerinde çalışan yoğun Zirai Mücadele faaliyetlerinin içinde bulunan personelin tespit edilerek bu birimlerde çalışan tüm personele **yılda en az 2 ay fiili hizmet tazminatı** verilmesi,
7. Hizmet kolumuza bağlı Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğünde çalışan personelin; Döner Sermayeden yararlandırılmasında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi personelin üretimi teşvik Priminin miktarı ile ödenmesine ilişkin esas ve usuller, görev yapılan birimin iş hacmi, görev mahalli, görevin önem ve güçlüğü, personelin hizmet sınıfı, kadro unvanı ve çalışma süresi gibi kriterler dikkate alınarak yararlandırılması, A.O.Ç. Müdürlüğünce çıkarılacak yönetmelik ve Yönetim Kurulu kararıyla teşvik primi dağıtımının belirlenmesi ile ücretlerinin, fiili hizmet, fazla mesai ücretlerinin artırılması,
8. Kamu Konutları Kanunu ve yönetmelik hükümlerine göre Kamu Lojmanlarında oturacakların görev ve hizmet tahsisi sıralamasının günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi, görev tahsisli lojmanların sayısına kısıtlama getirilmesi,
9. Genel İdari Hizmetler Sınıfı ile Teknik Hizmetler Sınıfındaki personel arasındaki ek gösterge farkının giderilmesi,
10. Fakülte mezunu olan genel İdari Hizmetler Sınıfı ve Teknik Hizmetler Sınıfı ayırımının kaldırılması ve belirtilen bu personelin 3600 ek göstergeye aynı şekilde ulaşmasının sağlanmasının,
11. 399 Sayılı Kanuna tabi olarak çalışan II sayılı cetveldeki personelin 657 sayılı kanunun 4/A statüsüne geçirilmesi,
12. Sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işçilerde olduğu gibi iş günü üzerinden hesaplanarak verilmesi,
13. 5553 sayılı Tohumculuk Kanunun geçici 3. Maddesinde belirtildiği gibi, her yıl bir kereye mahsus olmak üzere, bürüt asgari ücret tutarının 3 katının Tohumluk Teşvik Primi olarak personele ödenmesinin sağlanması,
14. Koruma güvenlik görevlilerine, polislerde olduğu gibi silah tazminatı ödenmesi,
15. Vardiyalı çalışan koruma güvenlik görevlerine; bayram ve diğer resmi tatillerde tutmuş oldukları nöbetlerinin karşılığı olarak, mesai veya mesai ücreti ödenmesi,

16. YPK nun KİT Yönetim Kurullarına vermiş olduğu yetki çerçevesinde; KİT Yönetim Kurulları II sayılı cetvele tabi olarak çalışan personel ücretlerini % 5'e kadar artırabilmektedir. Ancak kurumlar I sayılı cetvelde çalışanlar ile denge bozulur gerekçesiyle bu yetkiyi kullanmaktan kaçınmaktadır. Yönetim Kurulunun yetkisi kapsamındaki % 5'lik artırımın II sayılı cetvelde çalışanlara uygulanmasının sağlanması,
17. Eşi özel sektörde çalışan kurum mensuplarımızın eş durum tayinlerinin 657 Sayılı Kanunda olduğu gibi uygulanmasının sağlanması,
18. 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 3 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,
19. II sayılı cetvelde çalışanlar ile I sayılı cetvelde çalışanlar arasında ücretlerden kesilen vergi oranları II sayılı cetvel çalışanları aleyhine olmaktadır. II sayılı cetvelde; yılın başında % 15'lerden başlayıp yıl sonunda % 35'lere ulaşan vergi kesintilerinin I sayılı cetveldeki gibi makul oranlara çekilmesi sağlanmalıdır.
20. Kurumda çalışan Şube Müdürü ile Daire Başkanları arasındaki Makam tazminatından kaynaklanan yaklaşık %40'a varan (1.500 TL) civarında bir ücret farkı bulunmaktadır. Bu mağduriyetin giderilmesi,
21. Merkezde ve işletmelerde hafta içi ve hafta sonunda mesai dışında çalıştırılan tekniker ve teknisyenler yapmış oldukları fazla mesainin karşılığı ücret veya izin verilmemektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi,
22. KİT'lerde I sayılı cetvele tabi personele 6111 sayılı Kanun çerçevesinde verilmiş bulunan % 200 ek ödemede yapılan usul ve esasların belirlenmesindeki adaletsizliklerin giderilmesi,
23. İşletmelerdeki Fazla Mesai Ücretlerinin artırılması.
24. Hafta sonu, Ulusal ve Dini Bayram tatil günlerinde yapılan çalışmaların fazla mesai olarak değerlendirilmemesi, bu çalışmalar için yapılan ücret ödemesinin fazla mesai ücreti üzerinden değil yevmiye olarak ödenmesi.
25. Kadrosu Muhasebeci olarak geçen ve mali işler şefliği yapan personelin ek gösterge ücretlerinin şef olarak ödenmesi.
26. Şef yardımcısı kadrosunda görev yapan çalışanların eködemelerinin artırılması.
27. Ceylanpınar da iş yoğunluğunun fazla olması nedeni ile Ceylanpınar işletmesinde görev yapan personelin diğer işletmelerde görev yapan personelden Tatminkâr edici oranda fazla ücret alması.
28. Koruma ve Güvenlik görevlilerine fiili hizmet (yıpranma) verilmesi ve silah tazminatı ve arazi tazminatı verilmesi.
29. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavına koruma ve güvenlik görevlilerinin de sınav şartlarını taşıdığı tüm pozisyonlarda girebilmesi.

30. Kadrosu olmadığı halde vardiya sorumluluğu yapan koruma ve güvenlik görevlilerinin ücretlerinin artırılması.
31. Vardiyalı çalışan 399/II sayılı cetvele tabi personel ile Koruma Güvenlik Görevlilerinin Akşam ve Gece Vardiyasında Çalışanlara vardiya tazminatı ödenmesi.
32. Senelik izinlerin İş günü olarak uygulanması, (Ulusal ve Dini Bayram, Resmi tatil günlerinin senelik izinden düşülmesi.)
33. - 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin Gelir vergisi dilimlerinin düşürülmesi.
34. 399/II Sayılı cetvele tabi çalışan personelin kıdem ücretlerinin artırılması.
35. 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin bir öğün ücretsiz yemek verilmesi. Ücretsiz Servis Hizmetlerinin sağlanması.
36. 399/II Sayılı cetvele tabi çalışan Teknik Şef Kadrosundaki personelin Ek ödeme ücretlerinin artırılması ve Arazi Tazminatı Ödenmesi
37. Ek göstergelerin yeniden düzenlenmesi.
38. Sağlık Hizmetleri Sınıfına Giren Personele de Arazi Tazminatı (İlave Ücret) Ödenmesi - Elektrik Teknisyeni, Elektrik Teknikeri, olarak görev yapan 399/II sayılı personelin iş riski tazminatı alması.
39. Sosyal faaliyetlerin artırılması.
40. Ceylanpınar da Merkez İşletme İle Beyazkule, Gümüşsu işletmelerinde çalışan personel arasında işletme imkânlarının durumu göz önüne alınarak ücretlerin buna göre ayarlanması, sosyal İmkânlarının artırılması veya zorunlu görev sürelerinin kısaltılması,
41. İşletme idaresinde çalışan personelinde Müdür yardımcılığı Kadrolarına veya daha üst kadrolara atanabilmesi.
42. Boş Kadroya Vekâlet eden 399/II sayılı cetvele tabi çalışan personelin kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla vekâlet ettikleri boş kadronun haklarından faydalanmaları.
43. Görevde Yükselme sınavının en az iki yılda bir yapılması.
44. 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 yapılmaması ve tayinlerinin yapılması.
45. Hizmet içi eğitimlerin düzenli hale getirilmesi ve özellikle Dalaman TİM, Boztepe TİM veya TİGEM dışında yapılması.

TÜRK HABER-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ

1. İSTİHDAM ÇEŞİTLİLİĞİNE SON VERİLMESİ,

GEREKÇE;

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

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

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

2. POSTA DAĞITICILARININ FİİLİ YIPRANMA HAKLARININ VERİLMESİ;

GEREKÇE;

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

3. FAZLA MESAI ÜCRETLERİNİN GÜNÜMÜZ ŞARTLARINA GÖRE AYARLANMASI;

GEREKÇE;

Bugün halen net 1.89 kuruş olan Mesai ücretinin, tutarsız ve yaşam gerçeklerinden uzak bir ücret olduğu, PTT Bünyesinde iki ayrı Fazla mesai ücretinin belirlendiği ancak kadrolu personelin mesai ücretinin ucuz olmasından dolayı fazla çalışma nöbetlerinin özellikle kadrolu personele yüklendiği, bu durumun hem ücret anlamında hem de hakkaniyet anlamında kutuplaşmaya sebebiyet vermesi nedeniyle, düşük mesai ücretlerinin düzeltilmesi, yevmiyesinin 8/1 oranında mesai ücreti ödenmesi.

4. VEKALETEN GÖREVLENDİRMELER ANGARYA OLMUŞTUR KALDIRILMASI veya VEKALET EDİLEN MAKAMIN ÖZLÜK HAKLARININ VERİLMESİ.

GEREKÇE;

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

5. GEÇİCİ GÖREVLENDİRMELERİN TAMAMININ İPTALİ.

GEREKÇE;

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

6. ÜST ÖĞRENİM YAPAN TEKNİK PERSONELİN ÖZLÜK HAKLARININ VERİLMESİ.

AÇIKLAMA;

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

7. 399 sayılı KHK İLE İSTİHDAM EDİLEN ÜCRET GRUBUNUN YENİDEN BELİRLENMESİ;

GEREKÇE;

399 KHK ile çalışan sözleşmeli personel pozisyonlarına ait temel ücretlere ait 5 (beş) grubun yeniden düzenlenmesi ile grup sayısının 3 gruba dönüştürülmesi.

8. SINAVSIZ ATAMALARDA LİYAKAT USULÜ ESAS ALINMALI;

GEREKÇE;

Kurumlarda adam kayırma dönemine son verilerek, hizmetin üretimine ağırlık verilmesi için, gerçek anlamda emek vermiş makamı hak etmiş personelden seçilerek, hak ve adalet ölçüsünde Liyakat usulüne göre atamaların yapılmasına riayet edilmesi.Bu bağlamda 4 Yıllık Fakülte mezunu 5 yıl Dağıtıcılık yapmış personel bu kriterler göz önünde bulundurularak atamalarının yapılması.

9. CUMARTESİ ÇALIŞMALARININ TAMAMEN KALDIRILMASI

GEREKÇE:

Cumartesi çalışmalarının tüm dağıtım ve Merkez müdürlüklerinde Kurumu zarara uğrattığı, Personel üzerinde moral ve motivasyonu bozarak, mesai günü olan 5 günde yakalanan performansın, 6. günde alınması mümkün olmaz iken, aksine daha da düşmektedir. Tebligat dağıtımının mümkün olmadığı (Resmi daire, Avukat, Muhtar v.s.) ayrıca Cumartesi çalışmalarının diğer günlere oranla % 10 getirisinin dahi olmadığı, aksine ısıtma, soğutma ve diğer giderleri bile karşılanmadığı Genel Müdürlükçe de ifade edilmesi nedeniyle, moral ve motivasyonu olumsuz etkileyen cumartesi çalışmalarının zorunlu hizmet dışındaki hizmet birimlerinin kaldırılması.

10. TAYİN BEDELİNİN TÜM MOBİL HİZMET YAPAN PERSONELE VERİLMESİ.

GEREKÇE;

Kamu görevlilerinin mali haklarına ilişkin 2015 yılında yapılan toplu sözleşmede Hizmet kolumuzda yapılan toplu sözleşmede “Nüfusu 50 bin i aşan yerlerde mobil hizmet veren dağıtıcı personele verilen tayin bedeli ödenmesi” ibaresindeki 2155 sayılı kanundaki gibi nüfus sınırlaması hiçbir kurumda olmaması nedeniyle PTT çalışanları için de uygulamadan kaldırılması, ayrıca tayin bedelinin Dağıtıcı, Başdağıtıcı, Şoför, Teknik personel, v.s. mobil hizmet yapan tüm PTT çalışanlarına verilmesi,

11. PERSONEL EKSİKLİĞİNİN TAMAMLANMASI.

GEREKÇE;

PTT Genel Müdürlüğünde vekaleten yürütülen ünvanların kurum içi sınavla, memur normlarının istekli dağıtıcı personelden tamamlanması ve kalan normun açıktan atama ile tamamlanması.

PTT Genel Müdürlüğünde teşvik yasasından dolayı bir çok personel emekli olmuş. Yerlerine açıktan atama ile personel tamamlanmamıştır. Dolayısıyla rütun olarak emekli olan yada tayinle giden personelin iş yükü yandaki arkadaşına binmektedir. Noksanlıktan dolayı Dağıtım birimlerinde görevli Dağıtıcı personelin cihet sayısı ve Merkez yada şubelerde gişede çalışan personelin iş yükü her gün daha artmaktadır.

12. GEREKSİZ PTT ŞUBELERİNİN KAPATILMASI

GEREKÇE;

PTT Şubeleri Güvenlik önlemi olmayan alalade yerlerde açılması beraberinde güvenlik sorunu getirdiğinden, ayrıca sürekli maliyet hesabı yapan PTT nin Merkez Müdürlüğüne 200 metre yakınına siyasi baskı ile açtığı şubelere norm verilmemesi nedeniyle merkez imkanı ile yürütülememektedir. Bu nedenle, merkeze yakın gereksiz şubelerin kapatılarak yalnızca pasaj, muhtarlık veya sağlık ocağı yanı gibi yerlerde güvenli yerlerde merkeze uzak kriter konularak açılması,

Ayrıca şube mesailerinin 08:30-12:30 - 13:30-16:00 olarak belirlenmesi,

13. DAĞITICILARIN MESLEK HASTALIĞI NEDENİYLE ÜNVANININ DÜŞÜRÜLMEMESİ.

GEREKÇE;

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

14. İHTİYACA GÖRE ARAÇ GEREÇ TEMİNİ.

GEREKÇE;

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

15. DAĞITICI KIYAFETLERİNDEKİ GECİKMELER NEDENİYLE STOK USULÜ ÇALIŞILMASI

GEREKÇE;

Ptt Genel Müdürlüğüne bağlı tüm dağıtım birimlerinde en az 5 değişik dağıtıcı elbisesi ile karşılaşmak mümkün ayrıca elbiseler K.İ.K ihale süreci nedeniyle sürekli sıkıntı yaşanmakta olup, bu sorunun ortadan kaldırılması ve tüm kurumlar gibi zamanında kıyafetlerin giyilebilmesi için stok usulü yapılmasının önü açılması.

16. GİŞELERDE GÖREV YAPAN TEKNİK PERSONELİN ASLİ İŞİNE DÖNDÜRÜLMESİ.

GEREKÇE;

PTT Genel Müdürlüğünde 2011 yılında bir genelge ile asli işlerinden alınarak sürgün tehdidi ile gişelerde memur olarak çalıştırılmaya zorlanması teknik personelin almış olduğu eğitime karşı

yapılmış bir haksızlık olduğu gibi, baskı ile yapılan bu uygulamadan da hiçbir verim alınamamaktadır. Teknolojiyi yakından takip ederek sistemine entegre eden PTT’de teknik personelin atıl pozisyonlarda çalıştırılmasının önüne geçilerek, asli görevlerine geri verilmesi.

17. MEMUR ÜNVANIYLA ÇALIŞAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLERİNİN BRANŞLARINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

GEREKÇE;

Kuruma memur ünvanı ile alınan endüstri mühendislerinin ihtiyaç olduğu bilinen branşlarda çalıştırılmak üzere mühendislik unvanına kavuşturulması.

18. BAŞDAĞITICI ÜNVANLI PERSONELİN GÖREV TANIMI VE ÖZLÜK HAKLARI VERİLMELİ.

GEREKÇE;

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

19. YILLIK İZİNLERDE YAŞANAN SORUNLARA SON VERİLMESİ

GEREKÇE;

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

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

20. PERFORMANS DEĞERLENDİRME YÖNETİM SİSTEMİNE İLİŞKİN USUL VE ESASLAR YENİDEN DÜZENLENMESİ.

GEREKÇE;

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

21. MESAI ÜCRETİ SINIRININ KALDIRILMASI.

GEREKÇE;

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

22. RESMİ VE BAYRAM TATİLLERİNDEKİ MESAI BELİRSİZLİĞİ

GEREKÇE;

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

23. PERSONELİN HUKUKİ HAKLARININ GÖZETİLMESİ.

GEREKÇE;

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

24. EŞ DURUMU VE ÖZÜR TAYİNLERİNİN NORMA BAKILMAKSIZIN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ.

GEREKÇE;

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

25. İŞYERİNDE HEKİM VE SAĞLIK EKİBİ BULUNDURULMASI.

GEREKÇE;

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

26. KREŞ VE GÜNDÜZ BAKİMEVİ İHTİYACININ KARŞILANMASI.

GEREKÇE;

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

27. ARAÇ KULLANAN TÜM PERSONELE İLAVE İŞ RİSKİ ÜCRETİ ÖDENMESİ.

GEREKÇE;

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

28. ARAÇLARIN TAMAMININ KASKO YAPILMASI,

GEREKÇE;

Kurumun hizmet alımı yöntemiyle kiraladığı yada kurum araçlarının tümü araç kaskosu yapılması,

29. PTT ŞUBELERİNDE MEMURUN TEK BAŞINA ÇALIŞTIRILMASINA SON VERİLMEİS İLE ŞUBE TEMİZLİKLERİNİN RUTİN ŞEKİLDE YAPTIRILMASI.

GEREKÇE;

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

30. SOSYAL TESİSLERİN PERSONELİN MORAL VE MOTİVASYON MERKEZİ OLARAK YENİDEN FAAL DURUMA GETİRİLMESİ.

GEREKÇE;

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

31. DAĞITICI PERSONELİN PASO SORUNU 2013 TOPLU SÖZLEŞMELERİNDEN SONRA İYİCE İÇİNDEN ÇIKILAMAZ HALE GELMİŞTİR.

GEREKÇE;

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

32. KURUMDA PERSONELİ VE İŞİNİ İLGİLENDİREN KOMİSYONLARDA SENDİKALARDAN DA BİR TEMSİLCİ BULUNDURULMASI.

GEREKÇE;

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

33. AÇIKTAN ATAMALARDA VE UNVAN YÜKSELME SINAVLARINDAN SONRAKİ MÜLAKAT UYGULAMASININ İPTAL EDİLMESİ.

GEREKÇE;

İdari Hizmet Sözleşmeli personelin işe alımındaki ve unvan yükselmelerindeki mülakatın kaldırılması ile torpilin ve adam kayırmacılığın önünün kapatılması.

34. SADECE BÜYÜKŞEHİRLERDE UYGULANAN SERVİS HİZMETİ VE BİLET ÜCRETİNDEN TÜM İLLER YARARLANDIRILMALI.

GEREKÇE;

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

35. REFAKAT İZİNLERİNDE GEREKLİ KOLAYLIĞIN SAĞLANMASI

GEREKÇE;

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

36. POSTA VE TELGRAF TEŞKİLATI ANONİM ŞİRKETİNDE ÇALIŞTIRILACAK İDARİ HİZMET SÖZLEŞMELİ PERSONEL HAKKINDA YÖNETMELİĞİN 101.MADDESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ.

GEREKÇE; “PTT, ekonomik işlem hacminin daralması veya kapatılan işyerlerinde görev yapan personelin hizmetlerinden başka bir birimde faydalanma imkânının kalmaması hallerinde Yönetim Kurulu Kararı ile sözleşmeyi yenilemeyebilir” denilmekte olan 101 .maddenin açıkça çalışanın iş güvencesinin olmaması anlama gelmekte olup,bu maddenin yürürlükten kaldırılarak 657 SDMK ve 399 KHK da çalışanlar gibi iş güvenceli bir çalışma sistemi oluşturulmalıdır.

37. İHS SÖZLEŞMELİ PERSONEL İLE KURUMDA DİĞER ÇALIŞAN PERSONELİN MALİ HAKLARI EŞİTLENMELİ.

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

39. VARLIK FONU KAPSAMINA ALINAN PTT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ BÜNYESİNE ALINACAK PERSONELE MEVCUT ÇALIŞANLARIN ÖZLÜK VE MALİ HAKLARI EŞİTLENMELİDİR.

GEREKÇE; Bilindiği üzere 26 Ağustos 2016 tarih ve 29813 sayılı Resmi Gazete ile Türkiye Varlık Fonu Yönetimi Anonim Şirketi Kanunu ile kurulmuştur. Bu kapsamda PTT Genel Müdürlüğü fon kapsamına alınmıştır. Ancak Kanunun 8.maddesinin 5. Fıkrasında mevcut personel aynı statü ile çalışacağı, bundan sonra alınacak personel mevcut statü ile alınmayacağı belirtilmiştir. Bu çalışanlar arasında yeknesaklığı bozacağından yeni işe alınacaklarda aynı statüde (657SDMK yada 399 KHK) çalıştırılmalıdır.

40. İHS SÖZLEŞMELİ PERSONEL YILLIK İZİN, HASTALIK RAPORU KULLANIMINDA MAAŞINDAN KESİNTİ YAPILMAMASI.

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

41. PARA DEĞERİ TAŞIYAN KIYMETLİ POSTA GÖNDERİLERİNİN SEVKİNDE VE MUHAFAZASINDA ÇALIŞAN PERSONELİN BİR ÜST DÜZEY MAAŞ ÖDENMESİ. GEREKÇE; Kayıtlı posta servisi ve Tebligat servisi gibi maddi değeri olan gönderilerin kabulü ve muhafazasında çalışan personele bir üst düzey ödenmesi.

TRT GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ

1. TRT’NİN 631 SAYILI KHK’NİN DIŞINA ÇIKARILMASI

GEREKÇE;

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

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

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

TRT personeli, yürütmüş olduğu hizmetin sebebiyle, TRT ‘nin kuruluşundan bu yana diğer kamu kurum ve kuruluşlarına görece ek mali haklara sahipken 631 sayılı KHK kapsamına alınması sebebiyle kanuni artış dışında personele zam yapma imkanı kalmamış; kurumda hem özel sektör zihniyeti ile çalıştırılma sistemi istenecek, ancak özel sektördeki ücretin çok altında ücretle çalıştırılması kurum personelini mağdur etmektedir.

2. KURUMDAKİ ATAMA VE YÜKSELMELERİN LİYAKAT ÖLÇÜLERİNDE YAPILMASI

GEREKÇE;

Atandığı birimin işleyişine ve görev alanına hakim olamayan yöneticiler den kaynaklı işleyiş te meydana gelen sorunların giderilmesi için ki hem yönetime hem personele faydalı olacaktır.

3. KURUMDA YETERLİ SAYIDA TECRÜBELİ VE KONUSUNA HAKİM PERSONEL VARKEN KURUM İMKANLARINI BUNLAR İÇİN SEFERBER EDEREK KURUM DIŞINA AŞIRI PROGRAM YAPTIRILMASINA SON VERİLMESİ

GEREKÇE;

TRT kalitesini yansıtamayan dış yapımlar halk nazarında kuruma dolayısıyla personeline fatura edilmektedir. Bunun yarattığı itibar kaybının önlenmesi.

4. KURUM İÇİ AÇILAN GÖREVDE YÜKSELME SINAVLARININ DEVAM ETMESİ

GEREKÇE;

Şeflik sınavı ile başlayan kurum içi görevde yükselme sınavları Spiker, Muhabirlik Kameraman, Prodüktör Yönetmen Kadroları ile Teknik lise mezunları için Teknisyenlik sınavı açılması

5. TRT’NİN İŞLEMLERİNİN RTÜK’ÜN ONAYINDAN ÇIKARILMASI İÇİN ÇALIŞMA YAPILMASI

GEREKÇE;

6112 sayılı RTÜK kanununun geçici 8.maddesi gereğince TRT Yönetim Kurulunun mail konulara ilişkin almış olduğu kararların denetime tabi tutulması özlük haklarımızın ihlallerine sebep olmaktadır. Bu bağımlılıktan kurtulmak amacıyla bir çalışma yapılması.

6. TEKNİKERLERİN ÖZLÜK HAKLARININ DÜZELTİLMESİ

GEREKÇE;

Tekniker olarak çalışan personelin mağduriyetinin giderilmesi amacıyla Mühendisle Başteknisyen arasına yerleştirilmesi maaş ve ek göstergesinin buna göre düzeltilmesi.

7. BÖLGELERDE HEKİM İSTİHDAM EDİLMESİ

GEREKÇE;

Poliklinik olmayan İl Müdürlüklerinde devlet hastanelerine bağlı birer hekim görevlendirilmesi. Ayrıca, Özel hastanelerle anlaşma yapılarak muayene, tahlil, ilaç katkı payları konusunda indirim sağlanması.

8. TRT MÜDÜRLÜKLERİNE İÇME SUYU VERİLMESİ.**GEREKÇE;**

İl Müdürlüklerinde içme suyu ihtiyacının Genel Müdürlükte olduğu gibi kurum tarafından karşılanması.

9. SOSYAL TESİSLERİN YAPILMASI**GEREKÇE;**

Ankara, İstanbul ve İzmir’de personelin yararlanacağı sosyal tesisler ve misafirhane yaptırılması. Ayrıca TRT Lara kampına uzun zamandır bir düzenleme yapılmamıştır .Kampın odalarına klima, ıslak zeminler, oda mefruşat ve televizyon gibi ihtiyaçların karşılanması.

10. USTA KADROSUNDA OLANLARIN TEKNİK KADROYA GEÇİRİLMESİ.**GEREKÇE;**

İl Müdürlüklerinde usta kadrosunda olup da İdari personel sayılan çalışanların Teknik kadroya geçirilmesi.

11. BASIN KARTI YÖNETMELİĞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ.**GEREKÇE;**

Yayında çalışan (Başmühendis, Mühendis, Teknik Yönetmen, Teknik Uzman, Tekniker, Şef Teknisyen, Başteknisyen, Yayın Yapım Elemanı, Stajyer montajcı, Şef sesçi, alt yapı operatörü gibi) teknik personele de basın kartı verilmesi. Basın Kartı Yönetmeliğinin değiştirilmesi için kurumun bir çalışma yapması.

12. GÖREVDE OLAN PERSONELE YEMEK ÜCRETİ ÖDENMESİ.**GEREKÇE;**

Yemek saatinde yayında veya görevde olan (özellikle canlı yayın-Bakanlar Kurulu-Uluslar arası karşılaşmalar-stüdyo ve devamlılıkta çalışan) personele en az 20,00TL yemek ücreti verilmesi. Ayrıca, Malatya-Van Verici İstasyonu Başmühendislikleri şehrin dışında bulunmaktadır. Buralar ve buna benzer yerlerde çalışan personel öğle yemeğinde servislerle şehre gitmekte ve ihtiyaçlarını bu şekilde karşılamaktadırlar. Bu şartlarda çalışanlara da yemek şirketleriyle anlaşması yapılarak yemek verilmesi veya ücretinin ödenmesi, yada verici istasyonlarına verilen kışlık ıaşe yardımının buralara da yapılması. Ayrıca istasyonlarda çalışanlara günlük yarım litre süt verilmesi.

13. KREŞ İHTİYACININ KARŞILANMASI.**GEREKÇE;**

Genel Müdürlük kampüsünde bulunan kreş ihtiyacı karşılayamaz hale gelmiştir. Kreşin kapasitesinin artırılması veya bir başka yerle anlaşma yapılması. Ayrıca, kreşte ihtiyaç duyulan araç ve gerecin temin edilmesi.

14. GENEL MÜDÜRLÜK KAMPÜSÜNE SOSYAL TESİS AÇILMASI.
GEREKÇE;

Genel Müdürlük binasının önünde düzenlenen alana görüntüyü de bozmayacak şekilde, simit, tost, meşrubat, sigara, gazete vb.gibi personelin ihtiyaç duyacağı tüketim maddelerinin satılacağı bir sosyal tesis açılması.

15. SENDİKALARIN KURUMDAKİ KOMİSYONLARDA YER ALMASI.
GEREKÇE;

Komisyonlarda en çok üye kaydetmiş üç sendikanın temsilcisinin bulunması.

16. TEKNİK PERSONELİN SORUNLARI.
GEREKÇE;

Gelişen teknoloji karşısında görev yapan teknik personelin yetki ve sorumluluğunun yeniden düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle, prodüksiyon ve yayın hizmetlerinde çalışan personelin görev, yetki ve sorumluluk tanımlamaları ile yayın ve prodüksiyonda çalışan teknik personelin özlük hakları geliştirilecek şekilde yeniden yapılandırılması. (Sistem Mühendisliği, Sistem Teknisyeni, Sistem Analistliği gibi)

-Teknik personelin, bilgi ve becerisinin geliştirilmesi için, prodüksiyon cihazları üreten uluslar arası kurum, kuruluşlar ile üniversitelerden periyodik eğitim alınması.

-Yurtdışı bürolarında, gerekse yurt dışından yapılan yayınlar için yapılan görevlendirmelerde, teknik ekibin koordinasyonunu sağlamak üzere mühendis görevlendirilmesi.

-Kurumdaki planlama ile ilgili ünitelerin yapacağı her türlü projelerde ,işletmedeki Başmühendis/Mühendis kadrolarından faydalanması.

17. 2012 YILI TOPLU SÖZLEŞMESİNDE SENDİKAMIZCA YAYINDA ÇALIŞANLAR İÇİN ALINAN GİYİM YARDIMI VE DAHA SONRA TOPLU SÖZLEŞMEDE ALINAN 100,00 TL ÜCRET YARDIMININ TÜM PERSONELE ÖDENMESİ.

GEREKÇE:

TRT Genel Müdürlüğü yayıncı bir kuruluş olması nedeniyle giyim ücreti ve 100 TL lik ödemeler ayırım yapılmadan tüm personele ödenmelidir. Sendika üyemiz adına kazanmış olduğumuz davanın TRT nin yayıncı kuruluş olması hasebiyle tüm personele ayırım yapılmadan ödenmelidir. Ayrıca 2016 yılında ödenmeyen giyim yardımının ödenmesi ile 2017 yılında ödenecek miktarın 2015 yılında ödenen rakamın altında tespit edilmesi, ülkede yaşanan enflasyon oranı göz önünde bulundurularak hesaplanmadığı anlaşılmaktadır. Özellikle yıllık enflasyon miktarı göz önünde bulundurularak tespit edilen rakam güncellenmelidir.

BASIN YAYIN VE ENFORMASYON GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ

1. KURUM İÇİ UZMANLIK SINAVININ ACİLEN AÇILMASI.

GEREKÇE;

Mevcut olan idari yapımızın çağın gereklerine uyarlanması, profesyonelleştirilmesi aciliyet taşımaktadır. Mesleki katma değerin maksimum çıkartılması ivedidir.

- A) Bilişim Uzmanı,
- B) Haber ve Tercüme Uzmanı,
- C) KDK ve AB İlişkileri Uzmanı
- D) Basın-Enformasyon Uzmanı,
- E) Mali Hizmetler&İşler Uzmanı,

Şeklinde “Lisans Diploması” baz alınarak, şu anki çalışma ortamımızın zenginleştirilmesi, güçlendirilmesi,

Uzman Kadro uygulamasının; Adalet, Likayat ve Lisans eğitimleri mercek altına alınarak aşağıdaki şekilde yeniden ve düzgün bir şekilde teşkil edilmesi hususu çok önem arz etmektedir.

Bilişim Uzmanı: Lisans Diploması;

Bilgisayar, Elektrik-Elektronik Mühendisi ve Yazılım Mühendisliği olanlar içi

Haber ve Tercüme Uzmanı: Lisans Diploması;

Örn: Alman/Fransız/Amerikan/Rus/Arap v.b. Dili ve Eğitimi, Mütercim Tercüman Lisans diploması olanlar için,

KDK ve AB İlişkileri Uzmanı: Lisans Diploması:

İktisadi ve idari Bilimler Fakültesinin, İktisat, Hukuk ve Uluslararası İlişkiler olanlar için,

Basın-Enformasyon Uzmanı: Lisans Diploması:

İletişim, Basın Yayın, Gazetecilik ve Hukuk olanlar için,

Mali Hizmetler&İşler Uzmanı: Lisans Diploması:

Maliye ve İşletme-İktisat bölümlerinden olanlar için

Sağlanarak Kadro/Maaş denklemindeki şu anki mevcut çarpıklığın Örnek: Lisans Diploması Siyasal Bilgilerin İktisat, hukuk ve Uluslararası ilişkiler olan kurum personelimize mütercim&tercüman, programcı, ya da VHKL gibi kadroların verilmesi yönteminden vazgeçilerek, (bu tip geçmişten kalan keyfi uygulamaların terk edilerek) yüksek adaletsizliğin acilen giderilmesi büyük önem arz etmektedir.

2. İNSAN KAYANAKLARI POLİTİKASININ ACİL BİR ŞEKİLDE “REVİZE” EDİLMESİ

GEREKÇE;

“Kurum içi Uzmanlık Sınavının” Acilen açılması, Yoğun derecede “Uluslararası İlişkiler” Lisans diplomasına sahip personel yerine; Ekonometri, matematik, istatistik, iktisat, hukuk ve bilgisayar,elektrik-elektronik yazılım mühendisi alanlarında personel alınması, Lisans Diploması eksensli uygun kadro’ların kurum personelimize verilmesi,çarpıklığın acilen giderilmesi,

3. TAŞRA TEŞKİLATINDAKİ YAPILANMA DÜZELTİLMELİDİR.

GEREKÇE;

Yukarıdaki bahse konuların benzer “çarpık” uygulamalar maalesef taşra teşkilatında bulunmakta olup, kadro ünvanı ile yapılan iş örtüşmemektedir.

Basit bir örnek; Rus Dili Edebiyatı Mezunu (Mütercim&Tercüman Kadrosundaki) bir personel taşınır işine bakmakta olup, Genel Müdürlüğümüzün yıllar içerisinde Mali işler ile ilgili düzenlemiş olduğu Sertifika eğitimine katılmakta ama hiçbir şey anlayamamaktadır. Eğitim alt yapısı buna müsait değildir.

Maliye Bakanlığının mevcut uygulamaları, mevzuatları ve iş'in niteliklerine haiz olunamamaktır. Bu konuya ne il Müdürü nede taşra teşkilatındaki Şube Müdürü ve arkadaşları yardımcı olabilmektedir. Bu tip sıkıntılar, boşa giden zaman, emek kaybı maddi – manevi kayıp, maalesef diğer il müdürlüklerinde çok sık rastlanan bir durumdur.

4. YURT DIŞI TEŞKİLATLARINDA DÜZENLEME YAPILMALIDIR.

GEREKÇE;

- 1) Müşavirliklerimizin sayısının Büyükelçiliğimizin olduğu her ülkede olmasının sağlanması,

Şuan Müşavirliğimizin olmadığı: Avustralya , Kanada, Meksika, Kuveyt, Katar, Dubai, Norveç, Danimarka gibi ülkelerin eklenmesi,

- 2) Dışişleri Bakanlığı ile yoğun bir işbirliğinin artırılması, ek olarak “Ateşelik” kadrosunun Müşavirlik Kadrolarımızın olduğu her ülkede tahsis edilmesi, yönetmelikte düzenleme yapılarak bu görevlere (Müşavirlik ve Ateşlik) gelecek personelin en az (2) yıl kurum içinde çalışma şartı eklenmesi.

- 3) Yurtdışı görevlerine atanacak personele yönelik olarak kurum içerisinde; Taşra teşkilatı başta olmak üzere kurum içerisindeki dairelerin görevleri ve çalışma usülleri ve Genel Müdürlüğümüzün görevlerini icra ederken iş birliğinde olduğu kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili olarak yoğun bir eğitim - orantasyon programının (en az 1 yıl) uygulanması ve bunun bir “Sertifika” ile belgelendirilmesi,

Bu çalışmanın içeriğinde başta günlük uygulama olan kamu diplomasisi, hukuk, mali işler, basın kanunu, Türk dış politikası, uluslararası hukuk, Sivil Toplum Kuruluşları, Türkiye'nin tanıtımı, proje çalışmaları, yerel, ulusal ve uluslararası medya, Türk iç hukuku, temsil görevi icrasının gerekleri, BYEGM mevzuatları, bilişim, sosyal medyanın kullanımı, basın kartı ve uygulamaları, mihmandarlık hizmeti, TRT, Anadolu Ajansı ve RTÜK hakkında geniş bir alan bilgisinin verilmesi, faaliyet raporları, nitelikli görev icrası hakkında detaylı bilgilerin verilmesi,

5. İDARİ ŞARTLAR HAKKINDA DÜZENLEME YAPILMALIDIR.

GEREKÇE;

- 1) Başbakanlık, Ekonomi, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ile Merkez Bankasında (TCMB'da) bulunan meslek içi eğitim imkânlarının;

- Yurttiçi ve dışı Staj Programları,
- Dil kursu bursu,
- Yurttiçi ve dışı sertifika programları,
- Yurtdışına yönelik olarak verilen ABD yüksek lisans bursu,
- AB Komisyonu tarafından ülkemize tahsis edilen; AB / Jean Monnet, AB / Koleji Bursu,
 - MEB Kökenli burslar v.b. gibi konularda Genel Müdürlük personelimize imkan tanınması, izin verilmesi ve de yoğun bir şekilde desteklenmesi, uygulanması.

2) Genel Müdürlüğe çağın bir gereği olarak;

Genel Müdürlük olarak “Kurumsal İletişim Direktörlüğünün” oluşturulması,

Bilişim Hizmetleri, Eğitim Hizmetleri, Sivil Toplum Kuruluşları, Basın Kartları Hizmetleri, Arşiv ve Kütüphane&Dökümantasyon Daireleri Başkanlığının (5) adet yeni daire Başkanlığının teşkil edilmesi,

3) Çeşitli kamu kurum ve kuruluşların personeline sunmuş olduğu;

Meslek içi eğitim, sertifika, çeşitli uluslararası toplantıları, seminere katılımının yoğun bir şekilde sağlanması, Akredite olan Vakıfların örn: Tepav, Seta gibi vakıfların çalışmalarına katılımın sağlanması,

4) Birim amirliğine görevlendirilecek personelin en az (3) yıl kurum içerisinde (taşra ve merkez) koşuluna bağlanması, yönetmeliğe eklenmesi

5) Kurum içi ihtiyaç ve münhal kadrolar için “Periyodik olarak Yükselme” sınavı açılması, Şube Müdürlüğü görevinin tekrar icra edilmesi bu göreve atanmak için yukarıda bahse konu olan;

- Bilişim Uzmanı,
- Kdk ve AB işleri Uzmanı,
- Haber-Tercüme Uzmanı,
- Basın-Enformasyon Uzmanı,
- Mali İşler Uzmanı,

Kadrolarına haiz olanların girebileceği bir sınav yapısının (diğer kurumlarda olduğu gibi) inşa edilmesi,

6) Genel Müdürlük ile il müdürlüklerinin personeli ve merkez işyeri birim amirleriyle personel istekleri ve çalışma koşullarının takibi konusunda toplantı yapılmasının sağlanması,

7) Yılda iki anket yapılması, sonucunun yayınlanarak makul taleplerin karşılanması.

8) Disipline sevk edilen personellere cezai işlemleri, siyasi değil, yönetmelikler çerçevesinde, vicdani karar verilmeye özen gösterilmeli, geriye dönük hak kaybına uğrayan personelin haklarının iade edilmesi.

9) Baskı işlemleri, nöbetçi memurluğu ve vardiyalı çalışan birimlere süt, yoğurt ve önlük gibi yardımların tekrar verilmesi,

10) Taşeron Firma Personelinin liyakat usulü ile bir defaya mahsus kadroya alınmaları.

11) Kadrolararası Çarpıklığın/Haksızlığı Giderilmesi: (Örneğin, 4/B Mütercim ile Memur kökenli Mütercim Tercüman, Kadro Karşılığı Sözleşmeli Mütercim Tercüman) aynı iş, farklı farklı maaş gibi)

12) Çarpık Yapılı - Kadro Ünvalarının - Giderilmesi: Siyasal Bilgilerin iktisat, hukuk ve uluslararası ilişkiler mezunlarına geçmişte verilmiş olan Vhki, programcı, mütercim-tercüman kadroları verilme uygulamasından vaz geçilmesi, kadroların günümüze uygun uzman kadrosu verilmesi

13) Mevcut uzman ve uzman yardımcılarının taşra teşkilatına en az (1 ila 2) yıl sürelerle görevlendirilerek, taşra teşkilatının kurumu, kurumun taşra teşkilatıyla irtibatla olmasının sağlanması, bu görevlerini icra ederken birikimleri ile sektördeki yakın işbirliği kurarak sektörel gelişim raporları hazırlamaların sağlanması, yerel basın'ı yerel öğeleri tanımlarının sağlanması, (Genel Müdürlüğümüz ile taşra teşkilatımıza, ve de Sektör için ileriki yıllar gözüne alındığında kurumsal katkı-verim açısından faydalı olacağı herkesin malumudur.

14) Yurt dışı ve taşra teşkilatına atanan personellerin en az (1) ile (2) yıl arasında kurum içinde bir eğitime tabi tutulması, farklı farklı dairelerde bir tür stajyer niteliğinde eğitimine tabi tutulmalarını sağlanarak, kurumumuzu yakinen tanımlarının sağlanması, iş ve işlemlerin kalitesi noktasından, kurum itibarının korunması ve yükseltilmesinde çok önem arz etmektedir. Bu uygulamanın yönetmeliğe eklenmesi gereklidir.

-Eğitime çok önem verilmesi,

-T.C. Devletin Personel Esasları dikkate alınarak,

-Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık Merkez Teşkilatı, Dış İşleri, İçişleri Bakanlıkları ve Avrupa Birliği Bakanlığı/Türk Ulusal Ajansı Başkanlığı ile diğer kurumların verdikleri “hizmet içi” eğitimlerin, protokollerle personelimize kazandırılması hususu.

6. FİZİKİ ŞARTLAR HAKKINDA DÜZENLEME YAPILMALIDIR.

GEREKÇE;

- Kurumumuzun kendine ait bir “Yerleşkeye” sahip olması,

- Kurum içerisinde defaatle gündeme gelen anketler, bireysel görüşmeler sonucunda talep edilen; (Servis hizmeti, kurum içerisinde Berber/kuaför, kreş, kantin&cafe ve maaş alınan banka ATM’si gibi insani talepler,

- Diğer kamu kurumlarında var olan Sosyal Tesis Hizmetinden Genel Müdürlüğümüz personelin de yararlanabilmesi için Başbakanlık Merkez teşkilatı ile bir işbirliği içerisinde olunması, gerekli olan hizmetin teşkil edilmesi için, gerekn protokol, sözleşmenin acil bir şekilde inşa edilmesi ve Genel Müdürlük personeli ile paylaşılması, (Misafirhane, Kamp, Lojman, Eğitim merkezi gibi) Örnek: Tarım Bakanlığı, Merkez Bankası, TRT, Maliye, Kamu Kamp ve Sosyal Tesisleri v.b.

- Diğer kamu kurumlarında var olan Sağlık Antlaşması Hizmetinden Genel Müdürlüğümüz personelin de yararlanabilmesi için Balgat’ta bulunan başta Kuru Hastanesi, Memorial gibi hastanelerle antlaşma yapılması ve kurum personeline duyurulması,

BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE İLETİŞİM KURUMU BAŞKANLIĞI TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ.

1. EK GÖSTERGELERİN DÜZELTİLMESİ.

GEREKÇE;

Kurum personelinin ek göstergeleri, TRT, RTÜK gibi emsal kurumların çalışanlarının ek göstergelerinden çok düşük uygulanmaktadır. Düzeltilerek aynı seviyeye getirilmesi,

2. TOPLU SÖZLEŞME ZAMLARININ KURUL KARARI GEREKMEKSİZİN TAM VE EKSİKSİZ UYGULANMASI.

GEREKÇE;

Toplu görüşmeler kapsamında çalışanlara uygulanacak artışlar ve enflasyon farkı halihazırda Kurul Kararı alınarak uygulanmaktadır. Kurul Kararları ile maaşlara belirlenen oranların üzerinde zam uygulanması 666 sayılı Kanun hükmünde kararname kapsamında zaten mümkün olmamaktadır. Söz konusu artışların Kurul Kararı alındıktan sonra uygulanması çalışanlar lehine bir durum sağlamadığı gibi toplu sözleşme kapsamında alınan artışların tamamen veya kısmen verilmemesinin de önü açılmaktadır. Dolayısıyla Toplu sözleşme zamlarının Kurul Kararı gerekmeksizin uygulanması yükümlülüğü getirilmesi,

3. BÖLGE MÜDÜR YARDIMCILARININ MAĞDURİYETİNİN GİDERİLMESİ.

GEREKÇE;

Teşkilat Kanunu çıkarken, unutulmuş Bölge Müdür Yardımcılarının mağduriyetlerinin giderilmesi için çalışma yapılması.

4. GÖREVDE YÜKSELME USUL VE ESASLARI YÖNETMELİĞİNİN HAZIRLANMASI.

GEREKÇE;

Kurum tarafından hazırlanması ve yayınlanması gereken Görevde Yükselme Usul ve Esasları Yönetmeliği hazırlanmamıştır.

- a) Meslek Lisesi diploması almış personelin, Teknisyen kadrosuna atanması.
- b) İki yıllık Yüksekokul mezunu ve Lise mezunu memurların de şef kadrosuna alınması.
- c) Şef kadrosuna atanmış 4 yıllık fakülte mezunu personelinde Uzman kadrosuna atanması,
- d) Diğer bir üst ünvana geçme taleplerinin değerlendirilebilmesi için; öncelikli olarak görevde yükselme sınavlarının bir an önce yapılması.

5. SINAV AÇILMASI.

GEREKÇE;

Kurum tarafından 26 Aralık 2011 tarihli ve 28154 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve ancak bu zamana kadar yapılamayan Görevde Yükselme Sınavının en kısa sürede yapılması ile sınavı kazananların unvan durumları göz önünde bulundurularak atamalarının yapılması. (Memur, Şef, Uzman vb.gibi unvanlar)

6. KURUM PERSONELİNE SERVİS İMKANI SAĞLANMASI.

GEREKÇE;

Kurum personeline toplu sözleşmede de yer alıyor olmasına rağmen herhangi bir servis imkanı sağlanmamakta ve ulaşım ücreti adı altında sosyal yardım yapılmamaktadır. Kurum personeline servis imkanı sağlanması,

7. İDARİ VE TEKNİK UZMANLIĞINA İLİŞKİN EK SINAV HAKKI VERİLMESİ

GEREKÇE;

5908 sayılı Elektronik Haberleşme Kanununca Kurum tarafından belirlenen şartlar kapsamında 5 yıllık bir süre içerisinde mevcut personelin sınavla İdari ve Teknik uzmanlığa atanmasına ilişkin prosedürün uygulaması 2,5 yıl gecikmiş olması nedeniyle hak sahiplerine bu 2,5 yıl sürenin yeniden verilmesi,

8. İDARİ VE TEKNİK UZMANLARIN BİLİŞİM UZMANI OLMASININ ÖNÜ AÇILMASI

GEREKÇE;

05/04/1983 tarihli ve 2813 sayılı Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumunun Kuruluşuna İlişkin Kanunu'nun 5 inci maddesinin 9 uncu fıkrası hükmü ile, Kurumda Teknik Uzman ve İdari Uzman kadrolarında çalışanların Bilişim Uzmanlığına geçişine imkan tanınıyor olmasına rağmen, Meslek Personeli Yönetmeliğinde bu konudaki düzenleme maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Meslek Personeli Yönetmeliğinde değişiklik yapılarak Bilişim uzmanlığına geçişin önünün açılması,

9. SOSYAL TESİSLERDEN KURUM PERSONELİNİN DE YARARLANABİLMESİ

GEREKÇE;

Bakanlık ve Bakanlığa Bağlı kamu kurumları bünyesindeki lokal, kamp, misafirhane gibi sosyal tesislerden, Bakanlık bağlı tüm ilgili ve ilişkili kurum çalışanların da yararlanabilmesine imkan tanınması,

RADYO VE TELEVİZYON ÜST KURULU

TOPLU SÖZLEŞME TALEPLERİMİZ.

1. BASIN KARTININ UYGULAMASINDAKİ HAKSIZLIĞIN GİDERİLMESİ.

GEREKÇE;

Basın Kartı Yönetmeliğine göre Üst Kurul'da halen üst Kurul Başkanı ve üyeleri ile sadece üç birimde görev yapan birim başkanlarına ve uzmanlara sarı basın kartı verilmektedir. Bu durum, üç birim dışındaki diğer birimlerde görev yapan uzmanlar açısından haksız bir uygulama olduğundan, anılan yönetmelikle yapılacak bir değişiklikle sarı basın kartının diğer birimleri de kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmasını talep ediyoruz. Bu şekilde, sarı basın kartı öngörülmeleyen birimlerde görev yapan personelin, söz konusu karttan yararlanmak amacıyla bu birimlere geçme çabalarının da önüne geçilmiş olacaktır.

2. YEMEK PARASININ KURUM TARAFINDAN KARŞILANMASI.

GEREKÇE;

Üst Kurul personelinin öğle yemek bedelini mevzuatta değişiklik yapılarak üst kurul bütçesinden karşılanması.

3. KURUM İÇİ ATMALARDA ADALETLİ DAVRANILMASI.

GEREKÇE;

Atamalarda, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun ve sair mevzuatta tanımlanmış bulunan liyakat ilkelerine uygun atamalar yapılmalıdır.

4. YURTDIŞI GÖREVLENDİRMELERDE OBJEKTİF DAVRANILMASI.

GEREKÇE;

Yurtiçi ve Yurtdışı geçici görevlendirilmelerde adil ve objektif davranılması. Uygulamanın hazırlanacak kriterler doğrultusunda yapılması.

5. KURUMDAKİ TÜM KOMİSYONLARDA SENDİKA TEMSİLCİSİNİN BULUNMASI.

GEREKÇE;

Kurumda kurulan komisyonlarda en çok üye yapmış sendikaların temsilcilerinin katılımının sağlanması.

TÜRK ENERJİ-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

KAMU GÖREVLİLERİNİN TALEPLERİ:

A-Genel Mali Talepler:

1. Memur ve sözleşmeli personelin maaşlarına 2016 ve 2017 yıllarında Türkiye Kamu-Sen'in genel tekliflerinde yer alan maaş artışlarının gerçekleştirilmesi,
2. Memur maaş artış oranının enflasyon artışının altında kalması halinde, enflasyon farkı kadar ilave artış yapılması,
3. Memurlara yapılan seyyanen(yüzdelik) maaş artışlarının taban aylığı ve maaş gösterge rakamlarının artırılması şeklinde yapılması, Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme dahil her türlü zam, tazminat ve ödemeden emekli keseneği yapılarak, emekli ikramiyesi ve emekli maaşının yükseltilmesi,
4. Aile ve Çocuk yardımı ile Doğum yardımı gösterge rakamlarının yükseltilerek artırılması,
5. Sendika üyesi memurlara ödenen Toplu Sözleşme Priminin aylık 100,00- TL'ye çıkarılması.
6. Fazla mesai ücretlerinin çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmesi ve fazla çalışmaların yeniden düzenlenmesi, tatil günü ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai ve nöbet ücretinin bir kat fazla ödenmesi,
7. Vergi dilimlerinde yeniden düzenleme yapılarak kamu görevlilerinin ödediği vergi miktarının düşürülmesi,
8. Memur harcırah ve yolluklarının günün şartlarına göre yeniden belirlenmesi,

B-KİT Mali Talepler:

1. KİT' lerde 399 sayılı KHK kapsamında II sayılı cetvele tabi pozisyonlarda görev yapan sözleşmeli personelin ücretlerinin belirlenmesinde esas olan grup sayısının beşten üçe indirilerek düşük ücret alan sözleşmeli personelin ücretinin artırılmasının sağlanması yönünde düzenleme yapılması,
2. Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar v.b gibi patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personelin çalışma şartları dikkate alınarak **"Tehlike sınıfı zammı"** ödenmesi,
3. Atölye, Fabrika, Yüksek Gerilim, Maden Ocakları, Laboratuvar v.b gibi patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personelin çalışma şartları dikkate alınarak **"fiili hizmet zammı"** verilmesi,
4. Taşrada görev yapan personele görev yaptığı görev mahallinin mahrumiyet oranına göre **"Görev yeri zammı"** verilmesi,
5. Kurumların üretim birimlerinde II sayılı cetvelde görev yapan sözleşmeli personele de **"Büyük Proje zammı"** verilmesi,
6. I sayılı cetvelde görev yapan müdür, müdür yardımcısı, Sivil Savunma Uzmanı ve Başuzmanların 666 sayılı KHK ile kaldırılan haklarının iadesi yönünde yeni bir düzenleme yapılması,
7. KİT' lerde II sayılı cetvele tabi olarak görev yapan idari personel ile bir kısım teknik personelin ek ödeme oranlarının artırılması ve yeniden düzenlenmesi,
8. KİT' lerde I sayılı cetvelde görev yapan personele ödenen ek ödeme oranlarının yeniden adil bir şekilde belirlenmesi,

9. Devlet Personel Başkanlığınca yayınlanan 'KİT'lerde uygulanacak ücretlerin tespitine ilişkin Tebliğ'de ücret tavanları unvanlara göre belirlenir. Ancak unvanları 5 inci ve 4 üncü grupta sayılmış olup yükseköğrenim bitirenlerin bir üst grupta yer alan unvanlara ait ücret tavanından ücretlendirilebilmesine rağmen unvanları 3 üncü grupta yer alanların yüksek öğrenimlileri bir üst grupta yer alan unvanlara ait ücret tavanından faydalanamamaktadırlar.

Yayınlanacak YPK kararlarında sözleşmeli personel pozisyonlarına ait temel ücretlerin belirlendiği

2. Gruptaki unvanların sonuna 3 üncü grupta sayılanların Yükseköğrenimlileri, ifadesinin eklenmesi suretiyle ilgili çalışanların mağduriyetlerinin giderilmesi,

10. 399 Sayılı KHK kapsamında II sayılı cetvelde görev yapan personelin vergi dilimlerinde yeniden düzenleme yapılarak vergi oranlarının düşürülmesi, (Sözleşmeli personel yılın ikinci yarısı için öngörülen ücret artışından, vergi diliminin artması dolayısıyla faydalanmamaktadır.)
11. Fazla mesai ücretlerinin günün şartlarına göre yeniden düzenlenmesi, Fazla mesai ücretlerinin çalışanın saat başı ücreti olarak belirlenmesi, tatil günü ve bayram günlerinde yaptırılan zorunlu çalışma karşılığında fazla mesai veya nöbet ücretinin bir kat fazla ödenmesi,
12. Kurumlarda vardiyalı çalışan memurlara işçiler gibi vardiya zammı verilmesinin sağlanması.
13. KİT'lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele üretim primumu verilmesi,
14. KİT'lerde mali sorumluluk taşıyan personele Kasa Tazminatı ödenmesi,
15. Üst öğrenim yapmış ancak unvan değişikliği sınavı nedeniyle ataması yapılamayan KİT personeline üst öğrenim ücretinin verilmesi,
16. 399 sayılı KHK'ye tabi çalışanlara vekâlet ücreti ödenmediğinden uzun süreli vekalet ve görevlendirmeler nedeniyle personel mağdur edilmektedir. Uygulamanın kaldırılması, zaruri hallerde vekaleten görev yapanlara vekalet ücretinin ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
17. 399 sayılı KHK'nin 26. Maddesi yeniden düzenlenerek, unvanları aynı olan personele aynı miktarda temel ücret ödenmesi şeklinde değiştirilmesi,
18. ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan II. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşlarının diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi II. Sayılı cetveldeki sözleşmeli personelin maaşlarıyla aynı seviyeye çıkarılması, ÇAYKUR Genel Müdürlüğü ve Bağlı işyerlerinde çalışan 399 sayılı KHK'ye tabi çalışan sözleşmeli personelin maaşları diğer KİT'lerde çalışan yine 399 sayılı KHK'ye tabi personelin maaşlarıyla kıyaslandığında unvanlara göre % 9 ile % 33 oranında düşük olduğu görülecektir. İlgili kurum çalışanlarının mağduriyetlerinin giderilmesi için gerekli çalışmanın yapılması,
19. TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinin açık ve kapalı şalt merkezleri ile enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü hizmetlerinde ve yüksek gerilime maruz kalarak çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her bir gün için 25 TL ilave ücret ödenmesi, TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinde görev yapan diğer kamu görevlilerine de çalıştıkları her bir gün için 20 TL ilave Enerji Tazminatı ödenmesi.
20. 3. Dönem Toplu Sözleşme Metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Ekspertlerinin Ek Ödeme artışı mağduriyetinin giderilmesi.
21. 3. Dönem Toplu Sözleşme Metninde dikkate alınmayan Müdür Yardımcısı, Teknik Uzman, Teknik Şef ve Çay Ekspertlerine de Arazi Tazminatı ödenerek mağduriyetlerinin giderilmesi.

C-Genel Sosyal Talepler:

1. Bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerinin tedavileri esnasında memurun refakatçi olmasını sağlayan düzenleme yapılması.(Vizite Kağıdı uygulaması kalktıktan sonra memurun kısa süreli refakatini sağlayacak düzenleme yapılmadığı için, bu konuda farklı uygulamalar yapılmaktadır)
2. Giyim yardımının günün şartlarına göre belirlenerek, bu yardımın kurumlarda çalışan tüm memurlara idari hizmetler sınıfı ve teknik hizmetler sınıfı ayrımı yapılmadan verilmesinin sağlanması,
3. Yemek hizmeti sağlanamayan kurumlarda görev yapan kamu çalışanlarına yemek yardımının nakdi olarak ödenmesi,
4. Memurlara işe geliş ve gidişlerinde servis sağlanması veya ulaşım yardımı verilmesi,
5. İşçiler ile aynı ortamda ve aynı şartlarda yemek yiyen memur ve sözleşmeli personele de bedelsiz yemek verilmesi. Kamu kurumlarında çalışan işçiler yemek tabldotundan bedelsiz faydalanmaktadır. Ayrıca tabldot çıkmayan kurumlarda yemek bedelinin nakdi olarak ödenmesinin sağlanması,
6. 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.
7. Engelli kamu görevlilerine 5 yılda 1 derece verilmesi ve emekliye ayrılmaları durumunda ikramiyelerinin 25 yıl üzerinden hesaplanması,
8. Kadın kamu görevlilerinin doğum öncesi ve sonrası izin sürelerinin artırılması ve ilave mali ve sosyal hakların sağlanması,
9. Memurların yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi (cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresi içinde hesaplanmaması).
10. Kurumlarda karı-koca çalışan memurların hastalanmaları esnasında birbirlerine refakatçi olmalarının sağlanması.
11. Kurumların Taşra birimlerine ait lojmanların hizmet evine çevrilmesinin sağlanması.
12. Kamu Kurumlarında aynı odada veya iş yerinde aynı işi yapan işçilere verilen sosyal haklardan (Süt Yardımı, Yiyecek yardımı v. s.) memurlarında yararlanmasının sağlanması.
13. ÇAYKUR Genel müdürlüğü ve diğer bazı kurumlarda 24 saat nöbet tutan personele, nöbet karşılığında 1 gün tatil yaptırılıyor. Bu uygulama 657 sayılı DMK 178. Maddesine aykırıdır. Bunun yerine 2 gün nöbet izini verilmesi veya ücretinin ödenmesi gerekmektedir.
14. Kamu Kurum ve kuruluşların tamamında Kreş açma zorunluluğunun getirilmesi veya personele kreş yardımı yapılması,
15. Bakanlık merkezi ile bağlı ve ilgili kuruluşlarda görev yapan sözleşmeli personelin aynı bakanlık içinde kurum değişikliği yapmasında kolaylık sağlanarak aile bütünlüğünün ve mağduriyetlerinin giderilmesi,
16. Memur ve sözleşmeli personelden üst öğrenim okuyan personele haftada 1 gün eğitim izni verilmesi,
17. Memur ve sözleşmeli personele de işçilerde olduğu gibi yılda 2 defa dini bayramlardan önce asgari ücret tutarında ikramiye verilmesi.
18. Koruma ve Güvenlik personeline Silah Tazminatı verilmesi,

19. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında piyasa Denetmeni ve ölçü ayar memuru olarak görev yapan personele arazi tazminatı verilmesi,
20. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan personelin geçici görev harcırahlarının zamanında ödenmesi,
21. DSİ’de 3 ayda bir teknik personele verilen arazi tazminatlarının ödenmesinde beyana ihtiyaç duyulmaması şeklinde gerekli düzenlemenin yapılması,
22. DSİ Genel Müdürlüğüne bağlı taşra birimlerinde görev yapan Ambar memurlarına mali sorumluluk tazminatı ödenmesi, DSİ’de Ambar memurluğu (taşınır kayıt kontrol yetkilisi) görevi yapan memurlardan maaş kesintisi yapılmakta, ancak yüklenilen sorumluluğa karşılık herhangi bir ek ödeme yapılmamaktadır. Ambar memuru görevinde çalışan işçi personele maaşın % 10’u düzeyinde verilen “kasa tazminatı”nın memura da verilmesi.
23. DSİ Genel Müdürlüğü çalışanlarının, üretiminde yer aldıkları ve ülke ekonomisine katma değer sağlayan “Su Yapıları” tesislerinden dolayı, (diğer kurumlarda işin gereğine göre verilen tazminatlar Ör:yangın tazminatı gibi), “Su Tazminatı” adı altında ek ödeme verilmesi.
24. 3213 sayılı Maden Kanununun 3 üncü maddesinde madencilik faaliyetleriyle ilgili konularda “ ihtisaslaşmış Devlet kuruluşu” olarak tanımlanmış DSİ’nin çalışanlarının da, madencilik faaliyetinde bulunan personeline de, Kanunun 35 inci maddesinin ikinci fıkrasının hükümlerinin uygulanması.
25. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında piyasa Denetmeni ve ölçü ayar memuru olarak görev yapan personele (diğer kurumlarda işin gereğine göre verilen tazminatlar Ör:yangın tazminatı gibi) Ek Ödemelerinin yükseltilerek mağduriyetlerinin giderilmesi,
26. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında görev yapan EPDK denetçilerinin harcırahlarının ve konaklama, barınma şartlarının Teftiş Kurulu Denetçilerinde olduğu gibi düzenlenmesi
27. Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl müdürlükleri tarafından yapılan hizmetlerden sağlanan gelirlerin bir bölümünün personele ödenmesi hususunda düzenleme yapılması,
28. DSİ taşra birimlerinde taşkınla mücadele eden personele Taşkın Tazminatı ödenmesi,

D-Kamu Personelinin İntibak ile ilgili Sorunları:

1. Memur ve sözleşmeli personelin ek gösterge oranlarının yükseltilmesi.
2. 4046 Sayılı özelleştirme kanunu gereği KİT’lerde 1. Sayılı cetvelde çalışan Şube Müdürü, Daire Başkanı, Genel Müd.Yard. ve Genel Müdür, vb.üst kadrolarda çalışanlar ve ayrıca 06.04.2011 tarih ve 635 sayılı KHK ile oluşturulan Bakanlık İl Müdürlüklerindeki İl Müdür Yardımcıları Araştırmacı olarak atanmışlardır. Araştırmacı olarak çalışanların görev tanımları DPB’ca yapılmış olmasına rağmen diğer özlük hakları ile ilgili kapsamlı bir yasal düzenleme yapılmadığında ücret yönünden mağduriyet yaşamaktadırlar. Araştırmacının ÖHT % 60, Ek ödeme oranı %110’dur. Yaptığı işler ve uygulanmakta olan Disiplin Amirleri Yönetmeliği’nde belirtilen hiyerarşik sıralamaya göre özlük haklarının en az şube Müdürlüğü seviyesine çıkarılarak mağduriyetlerinin giderilmesi.
3. Kıdem aylığında 25 yıl sınırının kaldırılması ve gösterge rakamının artırılması,
4. Kamu kurum ve kuruluşlarında arazi çalışması yapan tüm personele Arazi tazminatı ödenmesi.
5. Yatırımcı kurumlarda görev yapan personele ödenen “Büyük Proje” zammının, büyük projede görev alan tüm personele ödenmesi,

6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Kimyager, Fizikçi ve Biyolog gibi Lisans mezunlarının maaş, Ek ödeme, Özel Hizmet Tazminatı ve diğer yan ödemelerinin Mühendislerle eşit olacak şekilde artırılması,
7. Makine Kimya Endüstri Kurumu Genel Müdürlüğünde “Koruma ve Güvenlik memuru” olamaz şeklinde sağlık raporu verilen personel, yardımcı hizmetler personeli olarak atanmaktadır. Söz konusu bu hukuka aykırı uygulamanın önlenmesi ve söz konusu personelin memur olarak atanmasının sağlanması,
8. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan doktor maaşlarının, Sağlık Bakanlığı’nda görev yapan emsal doktorlarla eşitlenmesi,
9. Teknik Öğretmenler ile Mühendis ve diğer teknik elamanlar arasındaki ek ödeme farklılığının giderilmesi,
10. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında görev yapan Sivil Savunma Uzmanlarının Özel Hizmet Tazminatı ve Ek Ödeme oranlarının şube müdürleri seviyesine çıkartılarak artırılması,
11. Kamu kurumlarında, memur ve işçilerin birlikte görev yaptığı birimlerde yetkili ve sorumlu kişinin memur olmasının sağlanması,
12. Kamu görevlilerinin, kadroları dışında çalıştırılmasının önüne geçilmesi; memurların yapmakla yükümlü oldukları işlerin yalnızca memurlar tarafından gördürülmesi,
13. Kamu kurumlarında işçi veya Sözleşmeli Teknik elaman olarak çalışmakta iken memur veya sözleşmeli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerine ait emekli ikramiyelerinin ödenmesi için 5434 sayılı kanunun 89. Maddesi ile 2829 sayılı kanunun 12. Maddesinde değişiklik yapılması hususunda düzenleme yapılması,
14. Kamu kurumlarında işçi olarak çalışmakta iken memur ve sözleşmeli statüye geçenlerin işçilikteki sürelerinin kıdem aylıklarına ve SGK’ca intibaklarında değerlendirilerek mağduriyetlerinin giderilmesinin sağlanması,
15. GİH sınıfına tabi yüksekokul mezunu memurların, ek gösterge ve Özel Hizmet Tazminatı oranlarının artırılarak mağduriyetlerinin giderilmesi,
16. Hangi Fakülte ve Yüksekokulun hangi Orta öğrenim kurumunun üst eğitimi olduğuna dair kapsamlı bir düzenleme yapılması,
17. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Görevde Yükselme sınavlarının merkezi bir şekilde yapılarak kurumların sınavlar üzerindeki inisiyatifinin asgariye indirilerek, sınavda başarılı olanların, münhal kadro oldukça atamalarının puan esasına göre yapılarak mağduriyetlerinin önlenmesi,
18. Disiplin cezalarının affının sağlanması hususunda düzenleme yapılması ve disiplin cezalarına bağlı olarak mali ve sosyal haklarda kesinti yapılmaması,
19. Kamu görevlileri emeklilerine aile ve çocuk yardımının verilmesi,
20. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında 4-b ve 4-c statüsünde görev yapanlara kadro verilerek mağduriyetlerinin giderilmesi,
21. Yapı denetimi görevi yapan teknik elamanlara, ek tazminat ödenmesi hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,
22. Memurlar işe başlarken tahsil durumuna göre değişik dereceden başlamaktadırlar. Fakat her çalışan memur emekli olurken 1. dereceye kadar gelememektedir. Hiç olmazsa bir defaya mahsus birinci dereceye gelmelerinin sağlanması
23. KPSS sınavı ile sözleşmeli olarak atanan memurların, diğer bir atama döneminde başka bir kurumu kazanması durumunda, eski kurumundan istifa etmeden muvaffakiyetle yeni kuruma geçişinin sağlanması,

24. Kurumların düz memur kadrolarının, memurların yaptıkları işin özelliklerine göre isimlendirilmesi, Örneğin, Satın alma memuru, muhasebe memuru, hukuk memuru, işletme memuru ve personel işleri memuru vs.
25. 01.03.1982 tarihinden sonra memuriyete başlayan tüm kamu görevlilerinin hangi statüde olursa olsun kamuda geçen sigortalı hizmet sürelerinin kazanılmış hak aylıklarında ve emekli keseneğine esas aylıkta değerlendirilmesi,
26. 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,
27. Tüm kamu görevlilerinin eğitim durumlarının ve hizmet sürelerinin öngördüğü derece ve kademelere kadar yükselmesinin sağlanması,
28. Bilgisayar işletim sertifikası olan memurların sınavsız olarak Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrosuna geçirilmesi,
29. Görevde Yükselme sınavlarının münhal kadro olması halinde en geç bir yıl içinde yapılması, vekâleten görevlendirme yapılmaması,
30. Personel mevzuatıyla ilgili konularda alınan olumlu mahkeme kararlarının tekrar dava açılmasına gerek kalmadan diğer personel içinde uygulanması hususunda, yasal düzenlemenin yapılması,
31. Unvan değişikliği sınavının çalışanı mağdur etmeyecek şekilde periyodik olarak yapılması, bu konuda kurumların keyfi davranmasının önlenmesi, ayrıca kurumun ihtiyaç duyduğu ve sınıf değişikliği gerektiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (Mühendis, Tekniker, avukat gibi) ilgili kadrolara kurum içinden sınavsız olarak atama yapılmasının sağlanması,
32. TAEK' da memur ve sözleşmeli ayrımının kaldırılıp, tüm personelin Sözleşmeli yapılarak tek statüye geçişin sağlanması için gerekli düzenlemenin yapılması,
33. Enerji Hizmet Kolunda görev yapan Meslek Yüksek Okulu mezunu Teknikerlere' de diğer ön lisans mezunları gibi lisans tamamlama hakkının tanınması,
34. İtfaiye personelinin fiili hizmet zammından faydalanmasının sağlanması,
35. DSİ'de Görevde yükselme sınavlarının yapılması, vekâleten veya tedviren atamaların önüne geçilmesi.
36. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nda Hizmet İçi Eğitimlerin Bakanlık ilgili dairesince takip edilerek, İl Müdürlüklerinin inisiyatifine bırakılmadan yapılması.
37. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı çalışanlarından Denetçi Kimlik Kartı olup bu görevde çalışan personele Denetçi unvanı verilmesi hususunda düzenleme yapılması,
38. Tüm uzman ve uzman yardımcılarının eşdeğer statüde değerlendirilerek mali ve sosyal haklarının eşitlenmesi yönünde düzenleme yapılması,
39. 7033 Sayılı Kanun gereğince, Bilim, Sanayii ve Teknoloji Bakanlığı Denetim Elamanı Sertifikasına sahip personelinin katılacağı bir merkezi sınav ile Denetmen ve Denetmen Yardımcısı ataması yapılması hususunda düzenleme yapılması.

E-KİT Personelinin Sosyal Talepleri:

1. KİT' lerde II sayılı cetvelde görev yapan personelin diğer Kamu kurum ve kuruluşlara nakil edilmesine imkan sağlayan düzenlemenin yapılması,
2. KİT personelinin tabldot yemek bedelinden, hukuka aykırı olarak KDV alınması uygulamasına son verilmesi,

3. KİT' lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda bir defa takım elbise ve ayakkabı ile 3 yılda bir defa mont verilmesi ve bedelinin personele nakdi olarak ödenmesi,
4. TEDAŞ, TEİAŞ gibi enerji kurumları ile Eti Maden, Türkiye Şeker Fabrikaları, ve MKEK gibi üretim tesislerinde hafta sonu ve bayram tatillerinde kimlerin fazla mesaiye kalacağı ve hangi şekilde fazla mesai ödeneceği hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,
5. KİT' lerde işçi ve memur personelin birlikte ürettiği hizmet ve ürünlerden, memur ve sözleşmeli personelinde işçiler gibi bedelsiz yararlanmasının sağlanması,
6. Memur ve sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin işgünü esasına göre düzenlenmesi(cumartesi, pazar ve resmi tatil günlerinin izin süresinden çıkarılması), personelce kullanılmayan yıllık izinlerin bir sonraki yıla devretmesi ve kurumca kullandırılmayan izinlerin, kişilerin maaşları esas alınarak ücretlerinin ödenmesi, KİT'lerde çalışan personelin yıllık izinlerini kullanırken isteyen personele yıllık iznini en az 3 dilimde kullanabilme hakkının verilmesi,
7. Koruma ve Güvenlik personeline Silah Tazminatı verilmesi,
8. TŞFAŞ Genel Müdürlüğüne bağlı Fabrikalarında çalışan memur personele de, işçi personele verildiği gibi kampanya şekeri ve kampanya izni verilmesi.
9. TEİAŞ yük tevzi birimlerinde görev yapan vardiyalı personele öncelikli lojman tahsis edilmesi, lojmanda oturma imkanı bulunmayanlara ise, işe gidiş ve dönüşlerinde kullanılmak üzere hizmet aracı tahsis edilmesi,
10. MKE Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı maddeler üreten işyerlerinde görev yapan memur ve sözleşmeli personele fiili hizmet zammı ödenmesi hususunda gerekli düzenlemenin yapılması,

MKE Kurumu Genel Müdürlüğü hizmet özelliği icabi parlayıcı, patlayıcı ve yanıcı maddeler üreten işyeri olduğu için, 5510 sayılı kanunun 40 ıncı maddesinin yeniden düzenlenerek kurum personelinin mağduriyetlerinin giderilmesi,

11. Elektrik etüt, üretim, iletim ve dağıtımı ile ilgili kurum ve kuruluşlarda çalışanların elektrik indiriminden yararlanmalarının sağlanması için düzenleme yapılması,
12. TKİ, TTK ve EÜAŞ' taki kömür üretiminde, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğüne bağlı Bor İşletme Müdürlüklerinde işçilerle birlikte üretimde çalışanlara üretim teşvik primi verilmesi,
13. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşletmeleri Genel Müdürlüğü, TEİAŞ, EÜAŞ ve Türkiye Taş Kurumu Genel Müdürlüklerine bağlı Müessese ve İşletme müdürlüklerine bağlı mahrumiyet bölgelerinde bulunan lojmanların hizmet evi olarak değerlendirilmesi hususunda, Kamu Konutları Kanunu ile ilgili Yönetmelik ve Yönergelerde değişiklik yapılması,
14. TTK yeraltı maden ocaklarında görev yapan personele görev yaptığı hergün için 7,5 saat fiili hizmet zammı ödenmesi.

F- 4-C' li personelin sorunları:

1. 4-c statüsünde görev yapan personele kadro verilerek memur yapılması hususunda düzenleme yapılması,
2. 4-c statüsünde görev yapan personelin ek ödeme oranının artırılarak eş değer kadrolardaki memurlar kadar ek ödeme verilmesi.
3. 4-c statüsünde görev yapan personele nakil harcırahı verilmesi,

4. 4-c statüsünde görev yapan personelinde özür tayininden faydalanmasının sağlanması,
5. 4-c statüsünde görev yapan personelin görev tanımının yeniden yapılarak, 4-c' li personelin eğitimi ve tecrübesi dikkate alınarak görev yerlerinin belirlenmesi,

G- Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi, Sendikal ve Demokratik Talepler:

1. Sendika ve şubelerin aylıksız izne ayrılmayan yönetim kurulu üyelerinin, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 18. Maddesi doğrultusunda haftada 1 gün olan izinlerinin haftada 2 güne çıkarılması, ayrıca sendika işyeri temsilcilerinin haftada 1 gün izinli sayılması,
2. Komisyonlarda İdare ve sendika yöneticilerinin eşit sayıda temsil edilmesi,
3. Sendikaların üye sayıları ve aidat gelirlerini düzenli takip etmeleri için, ortak bir bilgi ağının kurulması,
4. Sendikaların Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurulu üyeleri ile işyeri temsilcilerinin bağımsız bir sendikacılık yapabilmesi için; sendikal güvencelerinin (Yer değişimi, tayin, disiplin cezaları) koruma altına alınarak yöneticilerin keyfiyetine bırakılmaması,
5. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları yasasının bazı maddelerinde değişiklikler yapılarak Kamu Görevlilerine Grev ve Toplu Sözleşme hakkının sağlanması hususunda düzenleme yapılması,

H-Özelleştirme İle İlgili Kamu Görevlilerinin Yaşadığı Sorunlar:

1. 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkındaki Kanunun 22' nci maddesine göre yapılan personel nakillerinde, nakle tabi tutulan personelin Devlet Personel Başkanlığına bildirim tarihlerinin yıl içinde farklılıklar göstermesi nedeniyle, Vergi Usul Kanunu uyarınca yapılan vergi oranlarındaki artış fark tazminatına esas tutulan ücreti düşürmektedir. Bu mağduriyetin giderilmesi için nakle tabi tutulan personelin Ocak ayı başındaki maaşlarına yıl içinde yapılacak artışlar eklenerek belirlenecek rakamın baz alınması,
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 Devlet Personel Başkanlığı'nca başka kurumlara nakledilme hakkının verilmesi,
3. 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusunda kurumu devredildikten sonra Devlet Personel Başkanlığı kanalıyla diğer kurumlara atanacak personelin atanacağı il ve kurumlardaki durumuna uygun boş kadroları bilgisayar ortamında görüp tercih yapabilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması,
4. Özelleştirilen kurumlardaki çalışanların diğer kurumlara dağıtımında mutlaka sendikaların temsilci bulundurulmasına imkan sağlanması,
5. Özelleştirme Uygulamaları kapsamındaki kuruluşlarda görev yapan Sendika ve şube yöneticilerinin aynı iş kolunda bulunan bir kuruma atamasının yapılması için gerekli düzenlemenin yapılması,
6. 4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamaları hakkındaki kanun doğrultusunda diğer kurumlara ataması yapılanların, kadro derecelerinin korunması,
7. Daha önceki yıllarda karar altına alınan ancak hâla uygulanmayan konulardan olan; 4046 sayılı Kanunun 22. maddesi gereğince Araştırmacı olarak nakledilecek personelin, görevde

yükselme mahiyetinde olmamak kaydıyla atama teklifi yapılacak kamu kurum ve kuruluşlarınca talep edilmesi halinde bu talep çerçevesinde atama yapılabilmesinin mümkün hale getirilmesi için kanuni düzenleme yapılmalıdır.

İ- AKARYAKIT İKMAL VE NATO POL TESİSLERİ İŞLETME BAŞKANLIĞI PERSONELİNİN SORUNLARI:

1. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personele Silah Tazminatı verilmesi.
2. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı personeline Fiili Hizmet zammı(Yıpranma) verilmesi
3. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personele Silah Ruhsatı verilmesi.
4. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personelin bakmakla yükümlü yakınlarının tedavileri nedeniyle refakat izini verilmesi.
5. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı pompa istasyonlarında görev yapan personelin günde 7,5 saatten haftada 45 saatten fazla çalıştırılmaması.

TÜRK İMAR-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

A – GENEL TALEPLER

1. Türk İmar-Sen Hizmet Kolunda çalışanlar için önceki yıllarda memurlara yapılan zammın enflasyon altında kalması nedeniyle geçmiş yılların kayıplarının telafi edilmesi,
2. 2018-2019 yılları için memura beklenen enflasyon kadar zam ve büyüme miktarı kadar refah payı verilmesi,
3. Ek göstergenin yeniden belirlenmesi ve ek göstergesi olmayanlara da uygulanması,
4. Özel Hizmet Tazminat oranlarının yeniden belirlenmesi,
5. Fazla mesainin verilmesi,
6. Memur maaşlarındaki bütün kalemlerin emekli keseneğine dahil edilmesi veya emeklilik maaşı oranlarının arttırılması,
7. 1. Derecenin 4. Kademesine gelen çalışanın kademe ilerlemesinin sağlanması, (ek gösterge, taban aylığı, özel hizmet tazminatı) her yıl için arttırılması,
8. Toplu sözleşme ikramiyesi arttırılması,
9. Sosyal hakların (aile yardımı, çocuk parası, vb.) arttırılması,
10. 657 DMK 4/C çalışanlara kadroların verilmesi ve 4/C'li personele de aile yardımı verilmesi ve ek ödemelerden emsal memurlar kadar yararlandırılması,
11. Kamuda çalışan memurlara verilen zamları etkileyen, vergi dilimlerinin ve vergi oranlarının, memurların lehine olacak şekilde yeniden değerlendirilerek düzeltilmesi ya da vergi muafiyeti getirilmesi vb.
12. Kurumların teşkilat yasalarında yapılan değişiklik nedeniyle unvanları alınıp yerine Araştırmacı kadrosu verilenlerin maaşlarının düzeltilmesi,
13. Hizmet kolumuza bağlı Kurumlar da arazide bir fiil görev yapan çalışanlara fiili hizmet zammının verilmesi,
14. Harcırahların günün şartlarına göre arttırılması ve konaklamadaki sürelerle sınırlamanın da kaldırılması ödenecek miktarın tekrar düzenlenmesi,
15. Kurumlardaki unvan değişikliklerinde bir defaya mahsus sınavsız geçiş hakkının tanınması,
16. Bazı Kurumlarda Rotasyon uygulamasına son verilmesi, verilemezse Zorunlu rotasyona tabi personelin Bölgelerdeki hizmet sürelerinin, yönetmelikteki yetkilerinin kullanılarak bir kat arttırılması ve diğer personele rotasyon yapılmaması,
17. Farklı Uzmanlıkların tek unvan altında toplanması,
18. Ek göstergeleri farklı olan şube müdürleri kimyagerler ve biyologların ek göstergelerinin 3600 e çıkarılması
19. Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanlar bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız Genel İdare Hizmetler sınıfına geçirilmesi,
20. Başbakanlık görevde yükselme ve unvan değişikliğindeki sözlü sınav kısmının kaldırılması,
21. Kurumlara da görev yapan teknikerlerin lisans tamamlama ile ilgili sorunlarının ivedilikle çözülmesi,
22. Tüm Kurum çalışanlarına servis imkânın sağlanması servis imkanı sağlanamıyorsa tüm çalışanlara ulaşım ücretinin ödenmesinin sağlanması,
23. Çalışan sayısı gözetilerek kurumlara kreş açılmalı tüm kamu kurumlarına kreş açılma imkanı mevcut değilse birbirine yakın Kamu Kurumlarında biri merkez kabul edilmek kaydıyla burada açılacak kreşten diğer kurumlarda çalışanlarında faydalanmaları sağlanmalı,
24. Memur izinlerinin iş günü üzerinden hesaplanması sağlanması,
25. Personel sayısı 50den az olan kurumlardaki çalışanların yemek paralarının nakit olarak ödenmesi,

26. 666 sayılı KHK’de mağdur olan tekniker ve teknisyenler ve sivil savunma uzmanları maaş artışlarının yeniden değerlendirilmeleri (Döner sermayeden dolayı yüksek alınan oranın ek ödemeye dönüşmesi nedeniyle maaşlarında düşme olduğundan farkın giderilmesi),
27. 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.”** Kısımının karardan çıkarılması,
28. Hizmet kolunda Tüm Kamu Kurum ve Kuruluşlarda görev yapan memur ve sözleşmeli personeli istihdam şeklinde ve derecesine bakılmaksızın tamamına yeşil pasaport verilmesi,
29. Taşınır kayıt kontrol yetkilisine 750 gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpılması sonucunda elde edilen gelir kadar ek ücret ödenmesi,
30. Lojmanlardan yararlanmayan çalışana kira yardımı yapılması,
31. Memurlara yılda bir kez yakacak yardımı yapılması,
32. Taşeron işçilere kadro verilmesi,
33. Doğum izni, askerlik gibi ücretsiz izin kullananların, kullandıkları izin sürelerinin izne ayrıldıkları ücretleri üzerinden borçlanma imkânı sağlanması,
34. Çalışanlara dini bayramlarda ikramiye verilmesi.

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 sigortalanması, sürenin azaltılması veya kaldırılması,
2. Tapu ve Kadastro Çalışanlarından fazla mesai yapanlara ayda 60 saati aşmayacak şekilde ilgili yıl fazla mesai ücretinin 5 katı olacak şekilde mesai ücreti verilmesi,
3. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü çalışanlarına döner sermayeden pay verilmesi,
4. Tapu Müdürlüklerinde sahteciliğin önlenmesi için hukuki düzenleme yapılması,
5. Tapu Kadastro teşkilatında çalışanlardan Tapu ve Kadastro teknisyenleri olup bir üst öğrenimi bitirenlere, hiçbir sınava tabi tutulmaksızın tekniker kadrolarına, mühendislik bölümünü bitirenlerin mühendis kadrosuna atanmaları,
6. Tapu ve Kadastro personellerin belirli aralıklarla psikolojik değerlendirmeye alınması, kontrol edilmesi ve sorun gözlenen personellerin pozitif yönde değerlendirilmesi gereğinin yapılması sağlanmalıdır. (Tapu Çalışanlarının çalışma koşullarının ağır olması sebebiyle psikolojik destek almaları gereği aşikârdır.)
7. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlarda Kadastro Hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere, fiilen çalıştıkları her gün için 300 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı zamanında ödenmesi,
8. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının yılda bir yapılması.
9. Tapu Müdürlüklerinde tekniker olup da Bilgisayar İşletmesi Kadrosunda çalışanlarda bir defalık tekniker unvanlarının verilmesi ve maaşlarının bu unvanda alınmasının sağlanması.

10. Yeterli miktarda eleman alımının yapılması.
11. Arazide görev yapan personele Ferdi Kaza sigortası yapılması.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

1. Kurumlara Yeterli olarak verilmeyen Arazi Tazminatların arttırılması,
2. Çevre Ve Şehircilik İl Müdürlüklerinde teknik elemanların görev dağılımının adil yapılması sağlanması,
3. Arazi Tazminatlarında çıkılan gün kadar tazminat ödemesi,
4. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın Taşra Teşkilatlarının hizmet binaları ve lojmanlarını deprem dayanımlarının ivedilikle yapılması, yıkılması gerekli binaların ve lojmanların ivedilikle yıkılması ve yeni hizmet binası ve lojmanların yapılması,
5. Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca yapılan inşaatların denetimi 05.07.1979 tarihli ve 16745 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Bayındırlık İşleri Kontrol Yönetmenliği" ile yapılmaktadır. Ancak uygulamada söz konusu yönetmelik 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu göre ihale edilen işlerin kontrolünde uygulanmaktaydı. 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ise 22.01.2002 Tarihli 24648 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak uygulamaya konulmuştur. Söz konusu Yeni Kamu İhale Kanunu uygulamaya konulmasından bu yana 13 (onüç) yıl geçmesine rağmen yayınlanmayan "Yapım İşleri Kontrol Yönetmenliğinin" günümüze şartlarına uygun olarak yayımlanması,
6. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bünyesinde görev yapan tüm yapı denetim personellerine büyük proje tazminatının verilmesinin sağlanması,
7. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nda görev yapan biyolog, kimyager kadrosundaki personellerden arazide fiilen görev yapanlar için Seyyar Görev Tazminatının ödenmesi,
8. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Bünyesinde Görev yapan tüm personellerin Devlet adına yaptığı tüm iş ve işlemlerden dolayı sorumluluk sigortası ile sigortalarının yapılması,
9. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Çevre Denetimi Birimlerinde fiili olarak denetimlerde görev yapan personelin kimyasal atık ve benzeri gibi numune alımlarında ek giyim yardımından faydalandırılması,
10. Görevde Yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğinin güncel hale getirilmesi ve sınavlarının her yıl yapılması,
11. Yeterli miktarda eleman alımının yapılması.
12. Arazide görev yapan personele Ferdi Kaza sigortası yapılması.
13. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı gelirlerinden çalışanlarında yararlandırılması.

Karayolları Genel Müdürlüğü

1. Karayolları Genel Müdürlüğü'nde çalışan personele bulunduğu Unvan dışında görev yaptırılmaması,
2. Bölge Müdürlüklerindeki gişelerde görev yapan tüm personele seyyar görev tazminatı ödenmesi,
3. 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,
4. Karayolları Genel Müdürlüğünde görev yapan kontrol mühendislerinin iş yoğunluğu nedeniyle kontrollüklerde sıkıntı yaşanmasının giderilmesi,
5. Karayollarında arazide görev yapanlara fiili hizmet zammından faydalandırılması,
6. Karayolları Genel Müdürlüğün de bakım ve trafik teknikerlerinde bu hizmetlerin görülmesinde araç kullananlara aylık 300 TL ilave ödeme yapılması,
7. Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında görev yapanlara (tüm branşlara) seyyar görev tazminatı ödenmesi,
8. Arazide görev yapan çalışanlara Ferdi Kaza sigortası yapılması,
9. Hizmet Araçlarının kasko yapılması,
10. Karayolları Genel Müdürlüğünü elde edilen gelirlerden çalışanlarında faydalandırılması,
11. Görevde Yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her yıl yapılması,
12. Yeterli miktarda eleman alımının yapılması.

İlbank A.Ş. Genel Müdürlüğü

1. 6107 Sayılı İlbank A.Ş. teşkilat kanununun çıkması nedeniyle çalışanlara ödenecek olan maaşların, YPK kararına göre belirlendiğinden YPK kararının tavanının yükseltilmesi,
2. İller Bankası A.Ş. çalışanlarına eksik ödenen temettünün tamamlattırılması,
3. İller Bankasında iki yılda bir Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği sınavı açılması,
4. Aile yardımı ve çocuk parasının ödenmesi,
5. İller Bankası Genel Müdürlüğü'nün, İller Bankası Anonim Şirketi olması nedeniyle çalışanların yeşil pasaport almasında yaşanan mağduriyetin giderilmesi,
6. Çalışanların alacakları ile ilgili mahkeme kararlarının uygulanması,
7. İller Bankası A.Ş. olduğu tarihten itibaren çalışanların müktesep hakkı olan kadro ilerlemesinin sağlanması,
8. Çalışanlara fazla mesai ücreti verilmesi,
9. Arazide görev yapan teknik personele giyim yardımı yapılması,
10. Arazide görev yapan personele Ferdi Kaza sigortası yapılması.
11. Yeterli miktarda eleman alımının yapılması

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

1. AFAD çalışanlarına, deprem, sel, trafik kazası, arama kurtarma ve ceset çıkarma gibi oldukça zor doğa iklim şartlarında çalışmalarından dolayı AFAD tazminatı verilmesi,
2. İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde çalışan ve Sosyal Denge Sözleşmesi alamayan tüm personele, daha önce kazanılmış davalar emsal gösterilerek mahkeme kararı

- beklenmeden Sosyal Denge Sözleşmesinden faydalandırılması, kazanılmış davalardaki mağduriyetlerin giderilmesi,
3. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) personelinin de fiili hizmet zammı uygulanmasından faydalandırılması,
 4. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) çalışanları ile ilgili mevzuat çalışmalarının bir an önce sonuçlandırılması,
 5. 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,
 6. Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde ve İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinde her türlü afette ve acil durumlar da görev yapan personeller ile arama ve kurtarma teknisyenlerine ayda 60 saati geçmemek üzere fiili çalışmaları karşılığında ilgili yıl fazla çalışma saat ücreti 5 katı tutarında fazla çalışma ücretinin ödenmesinin sağlanması,
 7. Afet ve Acil Durum Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlükleri ile İl Afet ve Acil Durum Müdürlükleri bünyesinde kullanılan her türlü donanımı çok pahalı olan acil kurtarma araçlarının 112- itfaiye ve askeri araçlar için ön görülen Bütçe Kanunun da belirtilen Kasko yapılacak araçlar listesine girebilmesi için Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığına gerekli girişimin yapılması,
 8. 4 Ağustos 2006 Tarih 26249 sayılı Resmi Gazetenin 2006/10730 sayılı kararına binaen yaptırılan her türlü Afet ve Acil Durum personelinin hizmet içi eğitimleri, Kuruluşlarının eğitimleri, Milli Eğitime bağlı Okul eğitimleri, Afete hazır ev-okul-işyeri farkındalık eğitimleri ile işyeri acil durum eğitim çalışmalarına ek ders ücreti verilmesi,
 9. Afad bünyesinde çalışan enformasyon memurları ve ARFF memurları teknik hizmetler sınıfına alınması,
 10. Afad bünyesinde çalışan personelin belirli aralıklarla psikolojik değerlendirmeye alınması, kontrol edilmesi ve sorun gözlenen personeller için iyileştirici çalışmaların yapılması,
 11. Mülteci kamplarında görev yapan ve Valiliklerce belirlenen komisyonlarca yapılan ödemelerden elemanların faydalandırılması,
 12. Mülteci kamplarında geçici görevli olarak görevlendirilenlerin fazla mesai ücretlerinden faydalandırılması ve ödemelerin yapılması,
 13. 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 artışı olarak ödenmesi,
 14. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışan Arama ve Kurtarma teknisyenlerin de arama ve kurtarma ve eğitim hizmetlerini aynı zamanda araç kullanmak fiilen yerine getirenlere kamu görevlilerine aylık ilave 300 TL ücret ödenmesine,
 15. Görevli gönderilen personel Harcırah Kamu Genel Tebliğine göre avans verilmesi,
 16. Kıyafetlerin zamanında temin edilip illere gönderilmesi,
 17. 112 Acil Çağrı Merkezin de görev alacak elemanların iller bazında tek düze hale getirilmesi,
 18. Norm kadroların belirlenmesi ve eksiklik görülen yerlere acil eleman teminin sağlanması,
 19. Görevde Yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının her yıl yapılması.
 20. Yeterli miktarda eleman alımının yapılması.
 21. Arazide görev yapan personele Ferdi Kaza sigortası yapılması.

TÜRK ULAŞIM-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

1. Bölge Müdürlükleri başta olmak üzere işçi statüsünde ki personelin, Memurun yapması gereken işlerde çalıştırılması uygulamasına son verilmesi

Gerekçe: Yargıtay'ın kesin kararına rağmen işçi statüsünde görev yapan personelin Ulaştırma Bölge Müdürlüklerinde Memurun yapması gereken işlerde çalıştırılması gayri hukukidir. Bu durum özellikle aynı işin çok farklı ücretler karşılığı yapılmasına, bu da iş barışı ve ücret adaletsizliğine neden olmaktadır. Her unvana kendi statülerinde görev yaptırılarak kural dışı uygulamalara son verilmesi

2. 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. Teknik Uzman – Uzman – Eski Denetleme Memurları vb.

3. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı taşra birimlerinde uygulanan 655 sayılı KHK hükümleri gereğince kaldırılan Seyyar Görev Tazminatı Yeşil Pasaport ve Resmi Elbise yeniden verilmesi

Gerekçe: Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı taşra birimlerinde yıllardır Denetim görevi ile görevlendirilen Denet Şefi ve Denet Memuru unvanlarının iptal edilmesi nedeniyle daha evvel ödenen ve bu görevde olanlar için müstesna hak niteliğindeki Seyyar Görev Tazminatı, resmi elbise ve silah ruhsatlarının verilmesi ve kazanılmış haklarını geri götüren uygulamadan çalışanlar lehine düzenlenmesi.

4. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünde görevli personele de “Havacılık Tazminatı” ödenebilmesi için gerekli düzenlemenin yapılması.

Gerekçe: Bilindiği üzere Havacılık Tazminatı DHMİ Genel Müdürlüğü personeline ödenmektedir. SHGM'de çalışan ve verdikleri hizmet bakımından EUROCONTROL tanımı içindeki görevleri yapan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü çalışanlarının da bu haktan mahrum edilmemeleri gerekmektedir. Gerekli düzenlemenin bir an evvel yapılarak söz konusu personel mağduriyetlerinin giderilmesi gerekmektedir.

5. Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve arazide denizcilik denetimi yapan 200 Denizcilik Sörvey Mühendisi, 25 Denizcilik Uzmanı, 100 Uzman, 50 Mühendis, 50 V.H.K.İ., 50 Şef, 500 Memur unvanlı kadroda istihdam edilen personel için 1500 TL-2750 TL arası maaş alan personele 800 TL, 2750 TL-4000 TL arası maaş alan personele 600 TL, 4000 TL ve üstü maaş alan personel'e 400 TL ve net olmak üzere aylıklarına ilave olarak “Denizcilik Sörvey tazminatı” ödenmesi.

6. Liman Başkanlıklarında (taşra) 7/24 esasıyla çalışan ve arazide denizcilik denetimi yapan Denizcilik Sörvey Mühendisi, Denizcilik Uzmanı, Uzman, Mühendis, V.H.K.İ., Şef, Memur unvanlı istihdam edilen personele giyim yardımı yapılması. (Her yılın Ocak ayında kışlık, Temmuz ayında yazlık.)

7. Liman Başkanlığı personelinin yazlık ve kışlık iş kıyafetleri için, harcama kaleminden kişi başı yıllık 500 TL ödenek ayrılması.

8. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavının yapılması ve kurum içinde yükselme/unvan değişikliği talep eden kadroların tespiti ve buna göre atıl kadroların iptali suretiyle yeni kadroların ihdas edilmesi.
9. Kurum personeli çalışan sayısının 50 den fazla olup olmadığına bakılmaksızın, ayın işgünleri sayısı kadar Liman Başkanlığı personeli başına 4 veya 5 TL olarak tıpkı merkez teşkilatların ve 50 den fazla çalışan personele verilen yemek yardımının Liman Başkanlığı bütçesine her yıl başına 2018 Ocak itibarıyla aktarılması,
10. Merkez teşkilatlarına sağlanan kreş olanaklarının Liman Başkanlıklarına sağlanamaması halinde 0-7 yaş grubu çocuklu personele yıllık 5000 TL ilave maddi yardım sağlanması
11. Merkez teşkilatına sağlanan servis/ulaştırma olanaklarının Bölge Müdürlükleri ve Liman Başkanlığı personeline sağlamaması halinde personel başına aylık 200 TL ulaştırma yardımı yapılması,
12. 4 yıllık Denizcilik Fakültesi mezunu personele bir defaya mahsus Denizcilik Sorvey Mühendisi kadrosu istihdam edilmesi,
13. Genel idari uzman kadrolarına, döner sermayeden maaşın en az yüzde 25 i kadar ek ödenek verilmesi, (4 yıllık fakülte mezunu GİH Uzman kadrosu, 4 yıllık Teknik Uzman kadrosundan yüzde 25 daha az maaş almaktadır)
14. Teknik hizmetler sınıfı uzman kadrolarına döner sermayeden maaşın en az yüzde 15'i kadar ek ödenek verilmesi.
15. UDHB Merkez ve Taşra teşkilatında görev yapan personelin ulaşım araçlarından ücretsiz yararlandırılması.

DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1. Kurum içerisinde adalet ve eşitlik duygusuna, iş barışına ve kurumsal aidiyet duygusuna zarar veren 2012/T-9 sayılı YPK kararının geçersiz sayılacağı ve özellikle 3. Ve 2. Grupta yer alan unvanların tazminat oranlarını kabul edilebilir bir seviyeye çıkaracak ,adil bir düzenlemeyi içerecek ve 15.02.2016 tarihinden geçerli olacak yeni bir YPK kararının çıkartılması.
2. Havalimanlarında hizmet vermekte olan eğitimi, unvanı, verdiği hizmet, yaptığı işin niteliği ve önemi açısından elektronik personelinden hiçbir farkı olmayan elektrik personeli ile birlikte en-route katkı veren diğer teknik personellerinde de Havacılık tazminatında 1. Gruptan tazminat alabilmesi için Havacılık tazminatı oranlarının belirlenmesine ilişkin 29.06.2012 gün ve 2012/T-9 sayılı Yüksek Planlama Kurulu (YPK) kararının Ek-1 sayılı Cetvel Tazminat Dağıtım Tablosunda yer alan “eğitimi münhasıran elektronik alanında yapmış olmak...” ibaresinin kaldırılması ve en-route katkı veren teknik personel ibaresinin eklenmesi gerekliliği bahse konu personellerin mağduriyetlerinin giderilmesi ve ödenen havacılık tazminatının emekliliğe yansıtılması.

3. İşe alımları sırasında Genel İdari Hizmetler sınıfından işe başlatılan ARFF Memurlarına ARFF Teknikerliği unvanı verilmesi. Ayrıca, işe alım sırasında Genel İdari Hizmetler Sınıfından işe başlatılan Güvenlik Görevlilerinin sağlık şartları nedeniyle Genel İdari Hizmetler Sınıfından, Yardımcı Hizmetler Sınıfına düşürülmemesi.

Gerekçe:

ARFF için: ARFF Memurlarının işe alım şartlarının değişmiş olması ve yeni alım şartı olarak üniversitelerin Teknik Eğitim veren bölümlerinden temin edilmeleri, ayrıca, yeni teknoloji ile birlikte tüm kullandıkları donanımların teknik bilgi ve beceri gerektirmesi gibi sebeplerle Teknik Eğitim diplomasına sahip olanların ivedilikle, eğitimleri uymayanların ise, eğitimlerini Teknik Hizmetler sınıfına uygun olarak tamamladıktan sonra ARFF Teknikerliği unvanına alınmaları,

Koruma Güvenlik Görevlileri için: DHMİ de özellikle Koruma Güvenlik Görevlisi olarak görev yaparken yaş ve sağlık durumu gibi etkenlerden dolayı alınan rapor sonrası Yardımcı hizmetler sınıfında yer alan göreve atanan öğrenim düzeyleri çoğu yüksekokul mezunu olan personel Genel İdari hizmetler sınıfında yer alan görevlerde çalıştırılmaktadır. Ancak yaptıkları görev ve sorumluluk aldıkları ücretler ile aynı doğrultuda olmadığından personelin aleyhine bir haksızlık söz konusudur. Dolayısıyla bu durumda olan personel Genel İdare Hizmetler sınıfında istihdam edilmeleri gerekir. Esasen sadece sağlık sebebiyle değil, bilimsel veriler temelinde değerlendirilerek belli bir hizmet yılı ve belli bir yaşa gelmiş olan Koruma ve Güvenlik Memurları eşdeğer unvanlara kaydırılması en doğru uygulama olacaktır.

4. DHMİ’de ARFF Personeli, Güvenlik Görevlileri, AIM Personeli, Hava Trafik Kontrolörü ve diğer unvanlarda insan sağlığını etkileyecek yüksek radyasyonlu alanlarda görev yapanların Fiili Hizmet Zammından yararlandırılması.

5. Silahlı nöbet tutan Güvenlik Görevlilerine Silah Tazminatı ödenmesi

6. PAT (Pist - Apron - Taksiyolu) sahalarında, enerji santrali (Yüksek gerilim alanları), matbaa ve benzeri çalışma şartları ağır riskli işlerde görev yapanların (Hava Trafik Kontrolörleri ve AIM Personeli, Özel Koruma ve Güvenlik Memurları) yeni Sosyal Güvenlik Yasası'nın ilgili hükmünün içine dâhil edilmesi gerekmektedir.

7. 399 Sayılı K.H.K. hükümlerine göre ve II sayılı cetvelde yer alan DHMİ de Müdür Yardımcılarının I sayılı cetvelde yer almalarının sağlanması

Bilindiği üzere 399 sayılı K.H.K hükümlerine tabii kuruluşlarda özellikle 2. ve 3. derece karşılığı görev yapan Müdür Yardımcıları 399 Sayılı K.H.K.’nın I sayılı cetvelde mütalaa edilmektedir. DHMİ Genel Müdürlüğünde bu kadro ihdası çok yakın zamanda sağlanmış olmakla birlikte, Meydan Müdür Yardımcıları II sayılı cetvelde yer almakta ve emsallerine oranla mağduriyet yaşamaktadırlar. Bu nedenle DHMİ de Meydan Müdür Yardımcısı olarak görev yapan personelin I sayılı cetvele alınması gerekmektedir.

8. Havalimanı işletmeciliğinde güvenlik en önemli etkindir bu nedenle Havalimanlarında Personel sayısının Uluslararası standartlara uygun olarak arttırılması ve Norm Kadro Uygulamasına gidilmesi.

Gerekçe: DHMİ, yurtiçinde ve uluslararası hava taşımacılığında potansiyel gelişmelere ayak uydurma mecburiyetinden dolayı, sürekli büyüme, gelişme/değişim ve yaygınlaşma aşamaları geçirmektedir. Ulusal veya uluslararası ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla mevcutlara ek yeni havalimanları açılmakta veya halen faaliyetteki havalimanlarının potansiyel talepleri karşılamak üzere Uluslararası ulaşım açılmaktadır. Değişim ve yeni Havaalanlarının ilavesi ile zorunlu personel ihtiyacının doğduğu ise bir gerçektir. Genel kamu personeli tedarik metodu izlenerek yeni personel istihdamı yolu izlenmesi, çalıştırılacak eleman ihtiyacının karşılanmasındaki zamanlamaya elverişli bir süreç teşkil etmemektedir. Bunun aşılması için, hava meydanlarındaki değişim ve gelişmelerine mukabil personel alımları da devreye sokulmalı ve hizmette arz/talep dengesi kurularak, personel açığının derhal kapatılması gerekmektedir. Aksi halde, eleman yetersizliğinden dolayı meydana gelecek herhangi bir olumsuzluğun hem kendi ülkemizde hem de uluslar arası hava ulaşımı sektöründe kurumun imajını erozyona uğratacak sonuçları ve getireceği olumsuzluklar göz ardı edilmemelidir.

9. Havalimanlarının işletim Hakkının Üçüncü şahıslara devredilmesi yönündeki çalışmalara ivedilikle son verilmelidir.

Gerekçe: Ulusal Güvenlik açısından önemi olan, ayrıca, uluslar arası prestijimiz olan Havalimanlarının işletim hakkının 5335 Sayılı Kanunun 33. Maddesi'ne istinaden üçüncü şahıslara devredilmesi, hem ülkeyi zarara uğratma hem de güvenlik zafiyetine neden olmaktadır.

10. Havalimanlarında çalışan elektrik personeline de ATSEP Lisansı verilmesi

Gerekçe: Hava Seyrüsefer Sistemleri küresel olarak uygulanmakta ve yürütülmektedir. Havacılık sektörü sınırlar ötesine geçerken, ATM/CNS sistemlerinin bakım ve kurulumunda görev alan personelin de uluslararası standartları karşılayacak şekilde eğitilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Sivil havacılığın güvenli ve sürekliliğinin sağlanmasına yönelik, Türkiye'nin de taraf olduğu ŞİKAGO Sözleşmesi, ICAO ANNEX I , EUROCONTROL ESSAR 5, AB Yönetmeliği 1035/2011 gibi uluslar arası anlaşma ve yönetmelikler doğrultusunda ATSEP lisansı veren AB ve EASA ya tabi ülkeler Güç sistemlerine yönelik çalışan elektrik personeline de ATSEP Lisansı vermişlerdir.

Ülkemizde de Güç sistemlerinde görev alan personelin uluslararası standartları karşılayacak şekilde eğitilip vasıflılığını sağlamak ve onları yeni gelişmeler hakkında aynı seviyede tutmak için özel eğitim programları oluşturulmalıdır.

Dolayısıyla Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO) Tarafından 2011 yılında yayınlanan ATSEP eğitim dokümanı (Doc.7192 part E2) kapsamında elektrik personeline de eğitim programına ATSEP lisansı verilmesi seyrüsefer güvenliği açısından zorunluluk arz etmektedir.

11. DHMİ Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan Nöbetli çalışan yerlerde nöbetli çalışan personele fiili olarak ekip şefliği yapan ancak herhangi bir unvanı olmayan ekip şeflerine ekip şefi kadrosu verilmesi

12. Bu hizmet kolunda bulunan DHMİ Genel Müdürlüğü Merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan ve yüksek gerilim ortamlarında çalışan (Havaalanı Seyrüsefer Görsel yardımcı ışık sistemleri, Açık ve Kapalı Güç merkezleri ile Enerji Nakil Hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü vb.) personele taşrada her ay en yüksek devlet memuru aylığının %50'si, merkezde çalışan personele %30'u kadar yüksek gerilim tazminatı ödenmesi,

- 13.** Bu hizmet kolunda görev yapılan birimlerde; Hava seyrüseferinin emniyetli, kesintisiz ve kaliteli şekilde sürdürülebilmesi için hafta sonları ve resmi tatillerde nöbet görevi yapan personele görev yaptığı süreler dikkate alınarak izin verilir. İzin verilemeyeceği durumlarda ise nöbet ücreti ödenir. Nöbet ücreti saat başı fazla mesainin 10 katı olarak uygulanır.
- 14.** Bu Hizmet kolunda görev yapan sözleşmeli personelden (399, 4C Hizmet sözleşmesi vb.) mühendis, tekniker, teknisyene ödenmekte olan arazi tazminatı, 2006 tarih ve 10344_sayıli bakanlar kurulu_ kararının E teknik hizmetler başlığı altında yer verilen teknik hizmetler kadrolarında adı geçen unvanlara da olduğu gibi 399'a tabi çalışan tüm personele arazi tazminatı ödenmelidir.
- 15.** Havacılık Tazminatı gruplarında Güvenlik Teşkilatı Seyrüsefer Emniyetinin içerisinde yer almasına rağmen, 2. Grubun en alt gruplarından Havacılık Tazminatı ödenmektedir. Radar İstasyonları (SSY), Apron Kapılar, Hava Tarafı Devriye vb. gibi yerlerde görev yaptığımız için Havacılık Tazminatının 1. Gruptan ödenmesi
- 16.** Devlet Personel Başkanlığınca ŞEF kadrosu olarak DHMİ Genel Müdürlüğüne tahsis edilen ve Genel müdürlükçe Görevde Yükselme Yönetmeliği ile ŞEF(ARFF) Unvanlı olarak görev yapan personellere parantez içi uygulaması yapılarak Havacılık Tazminatının diğer ŞEF Kadrolarında daha düşük ücret almasını sebep olan parantez içi uygulamasının DHMİ Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulu Kararı ile kaldırılması için gerekli çalışmalar yapılması.
- 17.** ARFF araçları bilindiği gibi İş makinesi statüsünde geçmekte olup, PAT Sahaları Araç Kullanma Belgesi ve İtfaiye Aracı Kullanma Belgesi olan personele Araç Kullanma Tazminatı verilmesi.
- 18.** ARFF ve Koruma Güvenlik Memurları ve Şeflerinin Kurum içi Görevde Yükselme Sınavlarında Tüm Şeflikler ve Tüm Şube Müdürlükleri sınavlarına girişine izin verilmeyerek yapılan negatif ayrımcılığın sonlandırılması ve tüm şeflik ve şube müdürlükleri sınavlarına girmelerinin sağlanması.
- 19.** EN-ROUT dışındaki Elektronikçilerin tamamının EN-ROUT kapsamına alınması,
- 20.** Tekniker ihtiyacının kurum içinde 2 yıllık yüksek okul mezunu teknisyenlerden karşılanması,
- 21.** Yeni alınan personelin öncelikli olarak Doğu-Güneydoğu-Karadeniz ve İç Anadolu'daki havalimanlarına atamalarının yapılması.

TCDD GENEL MÜDÜRLÜĞÜ VE BAĞLI ORTAKLIKLAR

1. Fiili Hizmet Zammı alması gereken başta Makinist, Baş Makinist ve Yardımcı Makinist tüm tren personeli, Tren Teşkili, araç gereç bakımlarında ve yol yapım ve onarımında görevli olanlar ile kataner altında çalışan personel, Koruma ve Güvenlik Memurları olmak üzere görevi gereği yıpranan personeline yararlandırılacağı düzenlemenin yapılması.

Gerekçe : Sosyal Güvenlik Yasasının yeni halinde; daha önce fiili hizmet zammından faydalananlar kapsam dışına çıkarılmak suretiyle, Baş makinist, Makinist, Makinist Yardımcısı... gibi trenlerin seyrüseferindeki ağır şartları içeren görevdekiler bu haktan faydalanır iken kapsam dışında bırakıldılar. Yasada; bu unvanlarda çalışanlar ile Tren Teşkil Memurluğu ve yol personeli ile TCDD ye ait Fabrikalar ile Bağlı Ortaklıklarda ki atölyelerde, Limanlarda görev yapanlar, Koruma ve Güvenlik Çalışanları ve ağır çalışma şartları altında fiilen görev yapan bütün personeli kapsama dahil edecek düzenlemenin gerçekleştirilmesi acil bir gereklilik halindedir. Konuya ilişkin önerimiz Kurumların daha çok yıpranmaya maruz kalan personelin meslek hastalıklarının tespiti ile yıpranmalarının belirlenerek buna göre Fiili Hizmet düzenlemesinin yapılması

2. TCDD Çalışanlarına servis imkanı sağlanmayan yerlerde, işe gidiş-gelişlerinde servis imkanı sağlanması, Belediye Ortaklığı (İZBAN'da olduğu gibi) ile UDHB tarafından yaptırılan Metro ve Anka Ray, Marmara Ray gibi çalıştırılan diğer hatlarda da TCDD Personelinin ücretsiz yararlandırılması veya ulaşım ödeneğinin nakit olarak verilmesi.

Gerekçe : Mevcut uygulamada, TCDD personelinin Banliyö hattında ikamet edenler, işe gidiş-gelişlerinde banliyö ulaşım imkânını ücretsiz olarak kullanabilmektedirler. Banliyö hattı dışında ikamet eden kurum personel işe gidiş-gelişlerinde herhangi bir servis imkânından faydalanamamakta veya ulaşım bedeli olarak herhangi bir ödeme yapılmamaktadır. Bu durumun kurumun kendi çalışanları arasında adaletsizliğe yol açtığı öteden beri bilinmektedir. Ayrıca, Ulaştırma Bakanlığı'na bağlı diğer bütün kurum ve kuruluşlarda (Bakanlık, DHMİ... gibi) personel için servis imkânı sağlanmış ve halen sürdürülmektedir. TCDD dışındaki bütün kuruluşlarda çalışanların işe gidiş gelişlerinde ücretsiz ulaşım imkânında faydalanmasına rağmen; bu kurum çalışanlarının yukarıda izah edilen hak mahrumiyetine maruz kaldığı ortadadır. Ulaştırma Bakanlığına bağlı diğer kurum ve kuruluşların çalışanları ile TCDD çalışanlarının arasındaki bu farklı uygulamanın ortadan kaldırılabilmesi için; ikametleri Banliyö hattı dışında olan personelin işe gidiş-gelişinde ulaşım imkânından ücretsiz (servis hizmeti sağlanması ve benzeri) faydalanabilmelerine imkân verecek düzenlemenin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Banliyö hattı olup, Belediye ortaklığı ile çalıştırılan hatlarda (İZBAN'da olduğu gibi) TCDD personelinin ücretsiz yararlandırılması.

3. 6461 Sayılı yasa gereği TCDD'den isteği dışında Taşımacılık A.Ş'ye nakil edilen personellerin istemeleri durumunda geri TCDD nakillerin gerçekleşmesinin sağlanması,

4. MARMARAY çalışanlarından bir kısım unvanlara çalıştığı günlerde 5.00TL Tüp tünel tazminatı ödenmektedir. Bu uygulamanın MARMARAY çalışanlarının tamamına uygulanması ve tazminat miktarının çalışanın brüt ücretinin %10 fazlası ödenmesi.
5. Altyapı ve A.Ş. olarak birimler ayrıldığı halde Altyapıda kalan personele (Hareket Memurları ve Manevracılar) Taşımacılık A.Ş'nin lojistik ve manevra işlerinin yaptırılmaması.
6. Repartitör unvanı kaldırılarak bu unvanda görev yapan personele başrepartitör unvanı verilmesi.
7. Taşımacılık A.Ş'nin personel eksikliğinin personel alımı yoluyla giderilmesi.
8. TCDD ve Bağlı Ortaklarında görev yapan ve psikoteknik muayenesi sonucu grup düşen personelin, maddi kayıp yaşamayacağı unvanlara atanması.
9. Hareket Memuru unvanı iptal edilerek yerine Tren Trafik Uzmanı unvanı ihdas edilmesi.
10. Tren Teşkil Memuru unvanı iptal edilerek yerine Tren Teşkil Uzmanı unvanı ihdas edilmesi.
11. Vagon Teknisyeni unvanı iptal edilerek yerine Vagon Kontrolörü unvanı ihdas edilmesi.
12. Nezaret Makinistlerinin tamamının Taşımacılık A.Ş'ye geçirilmesi ve depoda çalıştırılması,
13. TTM ve Lojistik Memurlarına görev tanımlarında olmayan işlerin yaptırılmaması, (600 Model)
14. Sağlık sebeplerinden dolayı grup düşürülen personele bir üst grubun işlerinin yaptırılmaması,
15. Sıcak yemek uygulamasından bütün faal personelin yararlandırılması. (Gar ve İstasyonlarda görev yapanlar, yol bakım onarım işlerinde görev yapanlar, Vagon Teknisyenleri, Koruma Güvenlik Görevlileri vb.)
16. Resmi kıyafetlerde her yıl yaşanan (Kalite ve uygun olmayan ölçüler vb.) sorunların giderilmesi için şartname, ihale komisyonlarında ve teslim almada en çok üyeye sahip ilk 3 sendika temsilcilerinin bulundurulması.
17. Resmi Elbise giymek zorunluluğu olan personel yılda 2 kez yazlık ve kışlık kıyafet verilmesi. Kışlık kıyafetlerin Ocak, yazlık elbiselerin Haziran ayı içerisinde verilmesi.
18. TCDD'de yapılacak olan görevde yükselme mülakatlarına en çok üyeye sahip ilk 3 sendikanın temsilcilerinin gözlemci olarak bulundurulması.

GENELİ İLGİLENDİREN TALEPLER

1. KİT'lerde 399 Sayılı KHK hükümlerine göre istihdam edilen personelin temel ücret gruplarının 5'ten 3'e düşürülmesi ve söz konusu grupların taban ve tavan ücretlerinin arttırılması.

Gerekçe : Bilindiği üzere KİT'lerde 399 Sayılı KHK hükümlerine göre istihdam edilen ve II Sayılı cetvelde yer alan pozisyonların temel ücretlerinin belirlenmesinde 5 grup uygulaması yapılmakta. Gruplarda yer alan unvanlar ile bu grupların temel ücret taban ve tavan ücretleri belirlenmesindeki tek yetkili YPK ya verilmiştir. Bu durum kurumlarda hem hiyerarşik hem de ücret konusunda personel arasında iş verimi ve huzurunu bozacak düzeyde sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Örneğin 4 yıllık yüksek Teknik öğrenim görme şartı olan Teknik Öğretmen unvanı 2. grupta yer alırken, 2 yıllık MYO mezunu Tekniker unvanı 1. Grupta yer almak iki grup arasındaki ücret farkı nedeniyle 4 yıllık teknik yüksek öğrenim gören teknik öğretmenler aleyhine bir temel ücret söz konusu olmaktadır. Bu konuda daha birçok örnek verilebilir. Bunun çözümü YPK ile Temel Ücret guruplarının Kurum Yönetimleri ile birlikte sendikalarında katılımıyla yeniden düzenlenmesidir.

2. 399 Sayılı KHK hükümlerine göre istihdam II Sayılı cetveldeki pozisyonlarda çalıştırılan sözleşmeli personel ücretlerindeki yüksek oranda kesilen gelir vergisinin azaltılması için vergi muafiyetinin yükseltilmesi

Gerekçe : Bilindiği gibi 399 Sayılı KHK hükümlerine göre istihdam edilen ve II Sayılı Cetvelde yer alan personele ödenmekte olan ücretlerden Sosyal Güvenlik primi hesaplamasında 657 emsal uygulaması esas alınmaktadır. Ücretlerin vergilendirilmesi durumunda ise toplam sözleşme ücretinden vergi kesilmektedir. Böylece, yıl içerisinde %15 den %20'lik dilime %20'den %27'lik vergi dilimine çok çabuk geçildiği için yıl sonu ücretleri yıl başındaki ücretler düzeyine gerilemektedir. Bu nedenle en doğru uygulamanın Sosyal Güvenlik prim ödemelerindeki emsal uygulaması olmalıdır. Bu düzenleme yapılmadığı takdirde ise yıllık vergi muafiyetleri %50 nispetin de artırılması uygulamadaki ayrımcılığı ortadan kaldıracaktır.

3. Koruma ve Güvenlik Memuru uygulamasının sürdürülmesi ve kurumlardaki özel güvenlik uygulamasına son verilmesi.

Gerekçe : Kamu kuruluşlarında verilen hizmetler bakımından Koruma ve Güvenlik asli işlerden sayılmaktadır. Son yıllarda Terörün hedef seçtiği Kamu Kuruluşlarında güvenlik çok daha fazla önem kazandı. Anayasanın 128. madde kapsamında mütalaa edilmesi gereken husus Devletin asli ve sürekli işlerinin Kamu Görevlileri eliyle yürütülmesi hususudur. Kamu adına çok önemli hizmetlerin verildiği Kamu Kuruluşlarının güvenliği hafife alınarak her türlü güvenceden yoksun ve asgari ücretli elemanların çalıştırılması son derece sakıncalı bir uygulamadır. Kamuda Özel Güvenlik istihdamı uygulaması bir an evvel kaldırılmalı ve yıllardır KPSS ile istihdamı sağlanan Koruma ve Güvenlik Memuru uygulaması sürdürülmelidir.

Ayrıca, 2 farklı statüde aynı işin gördürülmesi iş yerlerimizde iş ahengini bozduğu gibi çalışanlar arasındaki huzursuzluğu had safhaya yükseltmektedir. Konu acil müdahaleyi gerektirmektedir

4. Yemek ücretlerinin personele nakdi olarak ödenmesi.

5. İşkolumuzda yer alan kurumların merkez ve taşra teşkilatında görev yapan personele fazla mesai ücretlerinin yeniden düzenlenerek ödenmesi ve tatil günlerinde %50 fazlası ödenmesi.(Örnek Hesaplama: 3000 TL Maaşı olan kişinin fazla mesai hesabı 3000TL/30/8=13TL – 1 saat karşılığı fazla mesai ücreti.)

Gerekçe : Kamu çalışanları sosyal bir varlık olan insanlardan oluşmuştur. İnsan yaşamını sürdürmek için sadece çalışmaya değil eğlenmeye, bireysel görgü ve kültürünü arttırmak için gezmeye, dinlenmeye, ailesiyle daha fazla zaman geçirmeye ihtiyaç duyan bir fitrata sahiptir. UDHB, TCDD ve DHMİ de özellikle faal personel yasal çalışma süresi olan aylık 160 saati aşan sürelerde fazla çalışmaya zorlanmaktadır. Bu durum personelin kişisel gelişimine engel olmaktan tutunda aşırı yorgunluktan dolayı verimsizlik ve yılgınlık psikolojisinin baskısı altında kalmaktadır. Personelin kusurlarından dolayı meydana gelen tren kazalarında en önemli etken fazla çalıştırılmalarıdır. Personel eksikliği haklı bir mazeret değildir. Kurum için gereği kadar personel istihdamını sağlamak zorundadır. İşin gereği dahi olsa aylık fazla çalışma saati aylık toplam çalışma saatinin yarısını aşmamalıdır. Fiilen fazla çalışmaların gerçekleştiği kurumlar daha ziyade nöbetli çalışılan ve günün 24 saatinde hizmet vermekte olan yerlerdir. Bugün itibari ile 1 saatlik fazla çalışmaya karşılık 1,63 TL ücret uygulanmaktadır. Bu uygulama ILO’ nun 29 ve 105 sayılı sözleşmelerine aykırıdır. Bu uygulama Anayasanın eşitlik ilkesine de aykırıdır. Çünkü Kamuda çalışan işçilere fazla çalıştırıldıkları her saat için önce 1 saatlik ücreti ve bu ücretin üzerine %75, %100 artırılarak uygulanmaktadır. Bu durum Anayasaya aykırı ve çifte standart bir uygulamadır.

6. 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 ödemesi.

7. Açık saha, yüksek gerilim, vardiyalı çalışanlara ve mali sorumluluk taşıyanlara aylık 200TL'den az olmamak üzere ödeme yapılması

Gerekçe : Çalışanlar arasında bir başka ayrım sebebi, çalışma şartları ve fiziki ortamlardır. Açık sahada, Yüksek gerilim altında gece nöbetinde çalışanlar ve mali sorumluluk taşıyan Kamu Görevlilerine bu ağır şartların yüklemiş olduğu riske karşılık olmak üzere aylık (çalıştığı güne oranla) 200 TL net ücretin altında olmamak üzere bir ödemenin takdir edilmesi gerekir. Çünkü bu tür görevler insan sağlığını doğrudan ilgilendiren ve bazen telafisi imkansız sonuçlar yaratabilmektedir. O nedenle iş riskinin kısmen de olsa tazmin edilmesi adaletli ücret politikasının gereğidir.

8. 399 Sayılı KHK’ye tabii olan ve teknisyen unvanında görev yapanlardan teknikerlik diploması olanlar, bulundukları ücret gruplarından dolayı ödenmeyen teknikerlik ücretlerinin ödenebilmesi için bir üst gruba alınmasının sağlanması.

9. Giyim yardımı tutarının Uzlaştırma Kurulu kararında belirlendiği tutarda aynı yada nakdi olarak ödenmesi

Gerekçe : 2004/1 Sayılı Uzlaştırma Kurulunun 5. maddesi ile “Kurumlar arasındaki farklılıklar arz eden giyecek yardımının bir standarda kavuşturulması ve amacına uygun olarak yapılması.” uyarınca tüm çalışanlara 850 gösterge rakamının katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen tutar kadar aylık net giyim yardımı yapılmalıdır.

10. 399 Sayılı KHK’nin Sözleşme ücretinin belirlenmesi ile alakalı 26. Maddesinin Temel Ücret, Başarı, Kıdem olan şekli, Temel Ücret, Başarı, Kıdem, İşyeri ve Çalışma Şartları olarak yeniden düzenlenmesi

Gerekçe : YPK’nın belirlediği unvan gruplarında, aynı grupta yer alan unvanlar arasında işyeri çalışma şartları göz önüne alındığında; hem iş zorluğu hem de yaşamsal riskler taşıması açısından aralarında çok önemli farklılıklar arz etmektedir. Temel Ücretin belirlenmesinde yer alan iş yeri ve çalışmaları kriteri sözleşme ücretinin belirlenmesinde ki esas kriter arasına alınması ve unvanın taşıdığı özelliklere göre %5, %7.5 ve %10 oranlarında bir ölçü getirilmesi ve sözleşme ücretine dahil edilmesi kurumlarda bu hususta yaşanan sorunların çözümünde kolaylık sağlayacaktır.

11. 399 sayılı KHK hükümlerinin II sayılı cetveline tabii olarak maaş alan sözleşmeli personelin ek ödeme altında yapılan “denge tazminatı, eş yardımı gibi kalemlerin “ temel ücrete dahil edilmesi.

12. 657 Sayılı Devlet memurları kanunu 36. Maddesinde belirlenen teknik hizmetler sınıfı gruplarına göre belirlenen ek gösterge oranları, aldıkları eğitime bağlı olarak bölüm itibariyle akademik unvanlar kriterlerine göre değil, aldıkları eğitime bağlı orta ve lise (2200), ön lisans (3000), lisans(3600) kriterlerine göre belirlenmesi.

Gerekçe: Emekli keseneğinde derecesine göre kesinti olduğu için hangi unvan olursa olsun aynı oranda kesinti yapılmaktadır.

13. Eş durumundan nakil talebi olan personelin, naklinin en geç 2 ay içerisinde gerçekleştirilmesi.

14. Kurumlarda, Görevde Yükselme Sınavları en geç iki yılda bir mutlaka yapılması, vekâleten yürütülen görevler için ise asaleten atamalarının yapılması için 6 ay içerisinde Görevde Yükselme Sınavı açılması (Şef, Müdür, Müdür Yardımcısı vb.)

15. 375 Sayılı Ek Ödeme Kararnamesine istinaden ödenen ek ödemelerden, emeklilik kesintisi yapılması.

16. Yıllık 4 bölümde ödenen Toplu Sözleşme ikramiyesinin ½ Asgari ücrete çıkarılması.

17. 2008 yılında KİT'lerde başlatılan ek ücret ödemesi uygulaması sonucu zaten bozuk olan unvanlar arasında ücret dengesinin daha fazla bozulmasına sebep olmuştur. 375 Sayılı Ek Ödeme Kararnamesinin yeniden ele alınarak; Ek ücret ödeme oranının tabanını % 67 olarak belirlenmesi.

18. Emekli maaşlarının arttırabilmesi için, emekli ek gösterge katsayılarının arttırılması yönünde çalışma yapılması.

19. **Görev ve Makam tazminatı adı altında verilen ücretlerin kamuda ücret dengesinin bozulmasına sebep teşkil etmiştir. Uygulamanın daha doğru ve adil hale getirilmesi**

Gerekçe : Kamuda görev yapan personele ödenen ücretler arasında Makam tazminatı adı altında bir ücret ödenmektedir. Bu durum unvanlar arasında önemli ücret aralıklarının oluşmasına neden olmaktadır. Bazı personele verilen Görev tazminatı ve Makam tazminatının kapsamının genişletilmesi özellikle Görev tazminatının (625 S. KHK) kriterlerinin değiştirilerek “Yapılan görevin niteliği, önceliği, önemi ve taşıdığı yaşamsal riskler “ göz önüne alınarak yeniden düzenlenmeli ve tüm personele ödenmesinin sağlanması.

19. Gece nöbetlerinde çalışan personele Gece vardiyası zammı verilmesi.

20. Güvenlik Görevlilerine silah tazminatı ödenmesi.

21. 45 yaşına gelmiş Güvenlik Görevlilerinin uygun unvanlara atanması.

TÜRK KÜLTÜR SANAT -SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

KURUMLAR

- KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
- DEVLET TİYATROLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
- DEVLET OPERA VE BALEŞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
- TÜRKİYE YAZMA ESERLER BAŞKANLIĞI
- ATATÜRK KÜLTÜR DİL VETARİH YÜKSEK KURUMU

1309, 1310 5441 SAYILI YASALAR BİRLEŞTİRİLEREK ÖZEL YASA ÇIKARILMASI

Devlet Tiyatroları, Devlet Opera ve Balesi ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'nde hizmet veren sanatçılarımız 1309, 1310, 5441 ve 4848 sayılı yasalar kapsamında istihdam edilmektedirler. **Söz konusu yasaların birleştirilerek kurum bünyesinde çalışan sanatçılarımızın tümünü kapsayacak, özlük, mali ve sosyal bakımdan hak ve güvencelerini layığı ile ihtiva edecek Özel Yasa çıkarılması,**

SANATÇILARIN EK GÖSTERGE RAKAMININ 6100'E, 1309 , 1310 VE 5441 SAYILI KANUNLARA GÖRE ATÖLYELERDE GÖREV YAPAN TEKNİK PERSONELİN EK GÖSTERGE RAKAMININ 3600'E YÜKSELTİLMESİ

Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüklerinde görev yapan, birinci derecenin dördüncü kademesine (1/4) gelmiş bir sanatçının ek göstergesi 3600'dür. Sanatçılarımız, gerek sanatlarını icra ederken, gerekse emekli oldukları zaman emsallerine göre çok düşük maaş almaktadırlar. Bu husus sanatçılarımızı maddi ve manevi anlamda olumsuz etkilemekte, yaşam standartlarını düşürmektedir. Ayrıca emeklilikte % 50 ye yakın oranında maaş kaybına uğradıklarından sanatçılarımız emeklilikten imtina etmekte, bu husus devlette kadro şişkinliğine sebep olmakta, yeni yetişen genç sanatçıların önü dolaylı olarak kapanmaktadır.

Anayasanın eşit işe eşit ücret ilkesi doğrultusunda, emsal kurumlarda sanat icra eden sanatçılara uygulanmakta olduğu gibi, Devlet Tiyatroları, Devlet Opera ve Balesi ile Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak hizmet veren, koro sanatçılarına halen 3600 ek gösterge rakamının 6100'e yükseltilmesi,

1309, 1310 ve 5441 Sayılı Kanunlara göre sanat kurumlarımızda atölyelerde görev yapan teknik personel; Bölge İdare mahkemelerine dava açması neticesinde ek göstergeleri 3600' yükseltilmektedir. Neticesinde kurumlarımız ayrıca mahkeme masrafı ve avukatlık ücreti ödeyerek zarar etmektedir. Söz konusu kadrolarda çalışanların ek göstergelerinin 3600'e yükseltilmesi,

İKRAMİYELERİN ÖDENMESİNDE UYGULAMA BİRLİĞİ SAĞLANMASI

Devlet Opera ve Balesi ve Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüklerinde 1309, 1310 ve 5441 Sayılı kanunlara tabi olarak atölyelerde çalışan Teknik Personel ve sanatçılara yılda 4 ikramiye, 2 'de teşvik ikramiye ödenmektedir. Teşvik ikramiyeleri bir çok hallerde ödenmemektedir. Teşvik ikramiyelerin de ikramiyeye dönüştürülerek, ikramiyenin 6' ya çıkarılması, veya 6 ikramiye tutarının 12'ye bölünerek çıkan tutarın her ay maaşla birlikte ödenmesi, TRT Kurumu'nda görev yapan sanatçılarla uygulama birliği sağlanarak maaşları ile birlikte ödenmesi, **yani ikramiye ile maaşın birleştirilmesi,**

SANAT KURULUŞLARINDA ÇALIŞAN SANATÇI VE TEKNİK PERSONELE EK ÖDEME VERİLMESİ

Devlet Tiyatroları, Devlet Opera ve Balesi ve Güzel Sanatlar Genel Müdürlüklerinde çalışan sanatçılarımız ve teknik personeline de ek ödeme verilmesi,

SANATÇILARIN GÖREVLENDİRME, HARCIRAH VE YOLLUK ÖDEME ŞEKLİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ

Herhangi bir Valilik, Belediye, Kaymakamlık, Vakıf, Üniversite, Dernek ya da her hangi bir kurum, Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğünden bir gurup sanatçı talebinde bulunuyor. Genel Müdürlüğün almış olduğu karar gereği sanatçılara ödenecek harcırah ve yolluk bedeli karşı taraftan talep ediliyor, karşı taraf ise bu bedeli ödememek için her türlü yolu deniyor; hatta bu kurum ya da kuruluşların yetkilileri Sayın Bakana ulaşıp tavassut etmesini dahi isteyerek başarılı da olabiliyor. Sanatçılarımızı davet eden bu kuruluş temsilcileri, üçüncü sınıf bir sanatçıya 10.000 TL öderken, Bakanlık Sanatçısının eline üç günlük yevmiye sadaka öder gibi bir zarfın içinde sanatçının eline tutuşturuyor.

Bu talepler illa da yerine getirilecekse, söz konusu harcırah ve yolluk bedelleri ya Genel Müdürlük bütçesinden karşılanmalı ya da, davet eden taraftan talep edilerek karşılanmalıdır. Belirlenen ücretin program öncesi **Bakanlık DÖSİM Müdürlüğü hesabına yatırılması ve bu ücret programı icra eden sanatçıların hesabına yatırılması şeklinde olmalıdır.**

ATAMA VE YER DEĞİŞİKLİĞİNİN BELLİ KISTASLARA GÖRE YAPILMASI,

Kültür ve Turizm Bakanlığı Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak görev yapan sanatçılarımızın atama ve yer değiştirmelerinin belli kıstaslara bağlanarak yeniden düzenlenmesi,

ÇALIŞMA ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ,

Sanat topluluklarının çoğunun çalışma mekânı ve tefriş malzemeleri ile 1309 ve 1310 sayılı kanunlara tabi atölyelerde çalıştırılan personelin çalışma ortamları yetersiz, güvensiz ve sağlıksızdır. Bu alanların **işçi sağlığı ve iş güvenliği dikkate alınarak yeniden düzenlenmesi,**

SANATLARINI İCRA ETMELERİ İÇİN FIRSATLAR SAĞLANMASI

Tüm birimler için sanatçıların sanatsal başarı ve birikimlerini sergileyebilmeleri, daha geniş kitlelere ulaşabilmeleri için tv, radyo, albüm, mesleki araştırma, yayın, arşiv vb. **konularda her üç Genel Müdürlüğün bütçesinden karşılanabilecek ortam'ın sağlanması,**

ATÖLYEDE ÇALIŞAN ŞÖZLEŞMELİ TEKNİK PERSONELİN B KADROSUNA GEÇİRİLMESİ

Devlet Tiyatroları ve Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüklerinde 1309 ,1310 ve 5441 sayılı kanunlara tabi çalışan **teknik personelin “B” kadrosuna geçirilmesi,**

KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın üst yönetim kadrosunu oluşturan müsteşar, müsteşar yardımcıları ve genel müdür kadrolarına; kahir ekseriyetle kültür, sanat ve turizm konuları ile alakası olmayan, bakanlığın sorunlarını bilmeyen kurum ve kuruluşlarda çalışmış kişiler atanmaktadır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı Yönetim kadrosuna aynı bakanlıkta kurumla alakalı tecrübeli, bilgi birikimli ve ihtisas elamanlarından atama yapılması,

Bakanlığımızın taşra teşkilatı olup, doğrudan merkeze bağlı olan müdürlüklerin de Kültür ve Turizm Bakanlığının taşrada en üst organı olan ve bakanlığı temsil eden İl Kültür ve Turizm müdürlüklerine bağlanması,

Kültür Varlıkları ve Müzeler Genel Müdürlüğüne bağlı olarak hizmet veren illerdeki kültür varlıkları koruma kurulu müdürlüklerindeki kurullarda il müdürlüğünden bir müdür yardımcısı veya bir şube müdürünün de kurul üyesi olarak görev yapmasının sağlanması,

İL KÜLTÜR VE TURİZM MÜDÜRLERİNİN İL İDARE KURULLARINA ALINMASI

Cumhuriyetimizin temelini kültür olduğu gerçeği dikkate alınarak İl Kültür ve Turizm Müdürlerinin görev yaptıkları illerde, **İl İdare Kuruluna alınmaları**,

İL KÜLTÜR VE TURİZM MÜDÜRLERİ, İL MÜDÜR YARDIMCILARI VE ŞUBE MÜDÜRLERİNİN EK GÖSTERGE RAKAMLARININ YÜKSELTİLMESİ

Kültür ve Turizm Bakanlığı teşkilatında görev yapan İl Müdürleri, İl müdür yardımcıları ve Şube Müdürlerinin diğer bakanlıklardaki emsalleri dikkate alınarak, **İl müdürlerinin ek göstergelerinin 4800'e, il müdür yardımcıları ve şube müdürlerinin ek gösterge rakamlarının 3600'e yükseltilmesini**

İHTİSAS ELEMANLARIN ÖZLÜK VE MALİ DURUMLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ

Kültür ve Turizm Bakanlığı uzmanı olup, Teknik Hizmetler sınıfında; Kütüphaneci, folklor araştırmacısı, turizm araştırmacısı, Arkeolog, Sanat Tarihçisi, Müze Araştırmacısı, Kimyager, Sosyolog ve Matematikçilerin 2200 olan ek gösterge rakamının, diğer THS'da çalışanlar emsal alınarak **3600'e yükseltilmesi ve tazminat oranlarının buna göre yeniden düzenlenmesi**,

TURİZM ENFORMASYON MEMURLARININ ÖZLÜK VE MALİ HAKLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ

Turizm Enformasyon memurluğu KTB için ihtisas elamanıdır.

Bu kadroda görev yapanların, 1. dereceye kadar yükselebilen meslek gruplarına alınması,

Turizm Enformasyon Memurluğu kadrosunun "Turizm Araştırmacısı" olarak değiştirilmesi,

Özel hizmet tazminatlarının % 55 den 100 çıkarılmasını,

Turizm Enformasyon memurluklarının eskiden olduğu gibi, "**Turizm Danışma Müdürlüğü**" ne dönüştürülmesi,

FAZLA MESAI ÜCRETİNİN ÖDENMESİ

Kültür ve Turizm Bakanlığının bilhassa taşrada bulunan kütüphane ve müzelerde mesai dışı fazla çalışan personel ile kültür merkezlerinin tahsisi halinde görevlendirilen **personele fazla mesai ücreti ödenmesi**,

SANATÇI OLARAK TANIMLANMASI VE KİMLİK VERİLMESİ

Edirne, Kırıkale, Nevşehir ve Kırşehir illerinde yöresel sanat icra edenlerle bazı korolarda memur kadrosunda sanat icra eden personelin ihtisas alanları ve yaptıkları görevler dikkate alınarak **unvanlarının sanatçı olarak tanımlanması**,

Bakanlığımızdaki Müze Araştırmacısı unvanının iptal edilerek, bu unvanda çalışan uzmanların Sanat Tarihçisi, Antropolog, Sümerolog vb unvanlarda istihdam edilmeleri,

Arşiv uzmanı olarak istihdam edilen Tarih vb. bölümler mezunu personelin GiH olan sınıfının TH olarak değiştirilerek özlük haklarının iyileştirilmesi,
Söz konusu sözleşmeli teknik personelin alamadığı arazi tazminatı, giyim yardımı vb. haklardan mutlaka yararlanması gerekmektedir.

MÜZE BEKÇİLERİNE SİLAH TAZMİNATI VERİLMESİ

Silahlı görev yapan kamu görevlilerinin silah tazminatı aldıkları bilinen bir husustur. Kültür ve Turizm Bakanlığı müzelerinde görev yapan bekçi ve koruma güvenlik memurları her türlü emniyet sorumluluğunu üstlendikleri halde söz konusu risk tazminatını alamamaktadırlar. Bu adaletsizliğin giderilmesi, koruma güvenlik memurları silahı müştereken kullandıklarından, aralarında bir çok sorun olduğu bunun için her birine ayrı ayrı silah verilmesi, müzelerde görev yapan **bekçi ve güvenlik memurlarına silah tazminatı verilmesi**,

KÜTÜPHANE VE MÜZELERDE LERDEKİ PERSONEL EKSİKLİĞİNİN GİDERİLMESİ

Sayısal bakımdan yaklaşık 1300 civarında bulunan İl, İlçe ve Çocuk Kütüphanemizin azımsanmayacak oranda bir kısmının fiziki mekan, personel, araç ve gereç yetersizliğinden dolayı kapalı bulunmaktadır. Açık olanların da istenilen ölçüde fonksiyonel olmadığı bilinen bir gerçektir. Açık bulunan kütüphanelerimizde ise; bilhassa kütüphaneci ve hizmetli gibi personel ile araç-gereç ve teknik donanım acilen ihtiyaç vardır. Yeterli ihtisas elamanının yokluğu nedeniyle bu görevler ehliyetsiz personel eliyle yürütülmesi istenilmektedir. Bu husus çalışanlarımızı olumsuz etkilemektedir. **Bu itibarla, Müze ve kütüphanelerimizdeki araç-gereç ve bilhassa ihtisas elamanı eksikliğinin giderilmesi**

GÖREVDE YÜKSELME VE UNVAN DEĞİŞİKLİĞİ SINAVLARININ HER YIL AÇILMASI

Şube Müdürü, Uzman, Mütercim, Şef gibi kadrolar için açılması zorunlu sınavlar her yıl yapılmadığından vekaletle yönetim öngörülmektedir. Bu durum çalışanlar arasında olumsuzluklara sebebiyet vermektedir. Boş kadrolara kurum içerisinden yapılacak atamalarda kıdem ve liyakatin esas alınması, idari ehliyetle önem verilerek hizmette kalite ve güvenin tesis edilmesi esas olmalıdır. **Gecikmeye meydan verilmeden görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının açılması**,

KÜLTÜR VE TURİZM UZMANLIKLARINA GEÇİŞLERİNİN SAĞLANMASI

Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında Uzman, Şube Müdürü, Daire Başkanı gibi görevlerde başarılı hizmetlerde bulunmuş personel ile Kütüphaneci, Arkeolog, Müze Araştırmacısı, Folklor Araştırmacısı, Enformasyon Memuru vb. kadrolarda görev yapan personel arasında başarılı olanların hizmet, eğitim ve başarı durumları da değerlendirilerek bunların **Kültür ve Turizm uzmanlık kadrolarına geçişlerinin sağlanması**.

KÜLTÜR VE TURİZM UZMANI KADROLARININ HİZMET NİTELİKLERİ DİKKATE ALINARAK AYRILMASI

Kültür ve Turizm Uzmanlığı kadrolarının hizmet nitelikleri dikkate alınarak; **Kültür ve Sanat Uzmanı, Turizm ve Tanıtma Uzmanı** şeklinde tasnife tabi tutularak yeniden **tanımlanması**,
Bu kadrolarda görev yapacak personelin ihtisas ve kariyerlerine uygun hizmet birimlerinde görevlendirilmesi,

UZMAN PERSONELİN GÖREVLENDİRİLMELERİNDE ÜCRET ÖDENMESİ

Müzelerimizde görev yapan uzman personeli müze hizmetlerinin dışında görevlendirilmelerine karşılık ücret ödenmemektedir. Bilirkişi olarak görevlendirilmelerde Uzman **Personele Dolmabahçe Müzesi ve Vakıf Müzelerinde olduğu gibi ücret ödenmesi.**

YEMEK ÜCRETLERİNİN, MAAŞLARA EKLENEREK VERİLMESİ

Bilhassa ilçe ve küçük yerleşim birimlerinde çalışan personel, yemek parasından yararlanmamaktadır. Bakanlıkça gönderilen yemek ücretleri il merkezinde çalışanlar tarafından kullanılmaktadır. Bu nedenle yemek parasından yararlanamayan personele **yemek ücretinin maaşlarına eklenerek verilmesi,**

KURUM MENSUBİYET BİLİNCİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Merkez ve taşrada çalışan personel için; mobbing ve insan hakları, bilgi, görgü ve sosyal aktivitelerini desteklemek, ülkemizin tarihi eserlerini, kültürünü, sanatını, turistik yörelerini tanımak ve tanıtmak ve kurum mensubiyet bilincini geliştirmek amacına yönelik eğitim, gezi ve turlar düzenlenmesi, emekli olan personelimize ise; manevi değeri haiz hediyeler verilerek **onurlandırılmasının gelenek haline getirilmesi,**

DOKTOR VE HEMŞİRE BULUNDURULMASI

Topkapı Sarayı Müzesi Ülkemizin en büyük müzelerinden biridir. Buna bağlı olarak çalışan sayısı ve günlük ziyaretçi sayısı da çok fazladır. **Acil durumlarda çalışanlarımıza ve ziyaretçilere sağlık hizmeti verecek doktor ve hemşirenin bulundurulması**

KURUM MENSUBİYET BİLİNCİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Merkez ve taşrada çalışan personel için; mobbing ve insan hakları, bilgi, görgü ve sosyal aktivitelerini desteklemek, ülkemizin tarihi eserlerini, kültürünü, sanatını, turistik yörelerini tanımak, tanıtmak ve kurum mensubiyet bilincini geliştirmek amacına yönelik eğitim, gezi ve turlar düzenlenmesi, emekli olan personelimize ise; manevi değeri haiz hediyeler verilerek **onurlandırılmasının gelenek haline getirilmesi,**

ÇALIŞANLARIMIZIN KURUM ETKİNLİKLERİNDEN ÜCRETSİZ YARARLANDIRILMASI

Hizmet kolumuzda çalışanlarının genel kültür seviyelerini artırabilmelerine katkı sağlamak amacıyla, müze ve ören yerlerinin gezilmesi, tiyatro, opera, bale, senfoni ve müzik topluluklarının ücretsiz izlenmesi, ayrıca basılı **yayınlarından ücretsiz yararlanabilmelerinin sağlanması,**

TÜRK EMEKLİ-SEN
2018-2019
YILLARINA İLİŞKİN
TOPLU SÖZLEŞME
TALEPLERİ

1. Emeklilere sendika kurma hakkı tanınmalı, kamu görevlileri ile birlikte emeklilere de toplu sözleşmeli sendika hakkı verilmeli, emekli maaş artışları toplu sözleşmeyle belirlenmelidir.
2. En düşük emekli maaşı insanca yaşanacak bir seviyeye çıkarılmalı, emeklilere ödenecek asgari emekli aylığı tutarı, yoksulluk sınırının altında olmamalıdır.
3. Emekliler, devlet ve üniversite hastaneleri ile polikliniklerde muayene ve tedavisi için herhangi bir ek ücret ödememeli, ilaveten ilaç bedeli, ortez, protez gibi iyileştirme araç ve gereç bedelleri devlet tarafından karşılanmalı, sağlık vs. katkı paylarından muaf tutulmalı, ilaçlara sınırlama getirilmemeli, doktorun yazdığı ilaç için ücret farkı ve hastanelere otel ücreti ödememelidir.
4. Enflasyon karşısında eriyen emekli maaşları, reel enflasyon oranlarında derhal iyileştirilmeli, emeklilere milli gelir artışından refah payı verilmeli, rahat nefes alması sağlanmalıdır.
5. Enflasyon sepetinin hesabında, emekli maaşlarının %70'ine isabet eden gıda maddesi ve barınma giderlerinin ağırlığı aynı oranda dikkate alınmalıdır
6. Çalışanlara verilen tedavi gideri harcırahı emeklilere de verilmeli, kamu konaklama tesislerinden yararlanmaları için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
7. Emekliler için SGK mevzuatı genişletilmeli, huzurevi, dinlenme tesisleri gibi yerlerin kapasiteleri artırılmalı, emekli evleri kurulmalı, huzurevleri ücretsiz olmalı, hiç olmazsa talep edilen ücretler emeklilerin ödeyebileceği miktara düşürülmelidir
8. Emeklilere eş ve çocuk yardımı ödenmeli, toplu ulaşım, konaklama, konut edinme, banka kredilerinde gerekli indirim ve kolaylıklar sağlanmalı, vefat eden emeklilerin, dul ve yetimlerine ödenen aylıklar, asgari geçim standardının üstünde olmalıdır.
9. Emeklilere TOKİ'nin ayırdığı ev kontenjanı yükseltilmelidir.