**BİRİNCİ BÖLÜM**

**KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU TOPLANTILARINA İLİŞKİN GENEL GÖRÜŞLER**

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

Bu çerçevede Kamu Personeli Danışma Kurulu 29 Kasım 2012 tarihinde gerçekleştirilen ilk toplantıyla birlikte 11 kez toplanmıştır. Bu toplantılarda özellikle tolu sözleşme görüşmelerinde alınan kararların uygulanması ve kamu yönetiminin daha iyi işlemesi için gerekli düzenlemelerin yapılması konularında oldukça kapsamlı talep ve öneriler gündeme getirilmesine karşın, toplantılar yeterli ve arzulanan verimliliğe ulaşmamıştır.

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

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

Bu çerçevede;

1. Disiplin cezalarının affı ve yeniden düzenlenmesi
2. Yardımcı hizmetler sınıfına ek gösterge verilmesi
3. 4/C’li sözleşmeli personele kadro verilmesi
4. KİT’ler ve kamuda çalışan üniversite mezunu işçilerin kitlerde 2 sayılı cetvele diğer kamu kurumlarında çalışanların memuriyet kadrolarına geçirilmesi
5. Yıllık izinlerin iş günü esasına göre düzenlenmesi
6. Özel sektörde geçen hizmet sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylığında değerlendirilmesi
7. Belediye başkanlıklarında görev yapan Daire Başkanlarının ve Üniversite Genel Sekreter Yardımcılarının ek göstergesinin 3600’e yükseltilmesi
8. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınması
9. Misafir sanatçıların iş güvencesinin sağlanması
10. Haklarında uygulanan devlet memurluğundan çıkarılma cezaları disiplin cezalarının affına ilişkin Kanunla affedilen ve kendilerine 5510 sayılı kanunun geçici 4ncü maddesiyle açıkta geçen sürelere ilişkin primleri borçlanma imkânı verilenlerden söz konusu ödemeyi yapanlara aynı kanunun geçici 43ncü maddesi kapsamından yararlanma imkânı verilerek ödedikleri tutarın kendilerine iadesi, bu kapsamda olup haklarında istekleri doğrultusunda emeklilik işlemleri yapılanların emekli maaşı/ikramiyesi mağduriyetinin giderilmesi, geçici 44ncü madde kapsamında primleri ödenen sürelerin kazanılmış hak aylığı kapsamında değerlendirilmesi gibi konularda mevzuat çalışmalarına bir an önce başlanmalıdır.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**KAMU PERSONELİ DANIŞMA KURULU TOPLANTISI’NDA GÖRÜŞÜLMESİ GEREKEN DİĞER KONULAR**

**Kamu Görevlilerinin İş Güvencelerini Kaldırmaya Yönelik Girişimlerden Vazgeçilmeli, Taşeron İşçilerinin Kadroya Geçirilmesine İlişkin Olarak Hazırlanan Tasarı Güvenceli İstihdama Dayalı Bir Şekilde Bir An Önce Yasalaşmalı, Tüm Geçici, Vekil Ve Sözleşmeli Personel İle Memur İşi Yapan Kamu İşçileri De Bu Kapsamda Kadroya Geçirilmeli**

İktidar kaynaklı birçok haberde, devlet memurlarının sınırsız bir iş garantisine sahip olduğu, ömür boyu iş garantileri olduğu şeklinde, hiç de doğru olmayan, açıklamalara şahit olmaktayız. 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 1,5 yıla rağmen taşeron çalışanları kadroya geçirilmemiştir. Şimdi ise yıl sonuna kadar bu işlemin gerçekleştirileceği ifade dilmektedir. Bu noktada, yeni mağduriyetler yaratılmadan kamudaki tüm taşeron işçilerinin ayrım yapılmaksızın güvenceli bir şekilde kadroya geçirilmesi ve kamudaki tüm 4/C’li ve 4/B’li sözleşmeli personelin de bu kapsamda değerlendirmeye alınması hakkaniyete daha uygun olacaktır.

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

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

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

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

1- Türkiye’de kamu personeli verimli çalışmamaktadır.

2- Aynı sayıdaki kamu personeli ile daha fazla hizmet üretilebilir.

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

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

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

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

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

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

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

Kamu yönetimi, özel sektörden iki önemli noktada ayrılır:

1-Kamu yararını ön plana çıkaran kamu politikası ve teşkilatlanması açısından,

2-Bürokratik yapılanmayı ön plana çıkaran devlet kültürü açısından.

Kamu yararının ön planda olduğu durumlarda, performans ölçümü için gerekli olan kamu kurumlarının hedeflerini kesin bir şekilde tanımlayamazsınız. Çünkü kamu hizmeti ve yararı, kârlılık ve maliyet analizleriyle ölçülemez. Kaldı ki kamu kurumlarının performans değerlendirme sonuçları da güvenilir olmayabilir. Çünkü kamu yöneticilerinin politik davranışları ve statüleriyle ilgili gelecek kaygıları verdikleri kararları, özellikle idari kararları etkiler.

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

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

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

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

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

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

**Sözlü Sınav İle Memur Alımına Ve Stajyerliklerin Sınava Bağlı Olarak Kaldırılmasına Son Verilmeli**

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 kademlerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır.

15 Temmuz süreci ile ortaya çıkan birlik, beraberlik ve dayanışma arzusunun tamamen sübjektif 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 kıstaslarına dayanan KPSS ile, görevde yükselmelerde yazılı sınav ve tecrübe dikkate alınmalıdır.

# Sözleşmeli Öğretmen Uygulamasından Vaz Geçilmeli, Ataması Yapılmayan Öğretmen Sorunu Sona Ermeli, Ek 10 Bin Atama Sözü Tutulmalı

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.

Bu çerçevede verilmiş olan ek 10 bin atama sözü tutulmalıdır.

# Kamu Görevlileri Lehine Çıkmış Mahkeme Kararları Uygulanmalı

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

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

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

# Kamu Görevlileri Arasında Ayrımcılık Yapılmamalı

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

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

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

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

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

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

# Kamu Görevlileri Üzerindeki Vergi Yükü Hafifletilmeli

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

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

**Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Adalet Ve Hakkaniyet İlkelerine Göre Düzenli Aralıklarla Ve Yazılı Sınava Dayalı Olarak Gerçekleştirilmeli, Mülakat Kaldırılmalı**

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 2013 ve 2016 yıllarında yapılan değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, bütün kademlerde unvan değişikliklerine sözlü sınav şartı getiren hükümler kaldırılmalıdır. 15 Temmuz süreci ile ortaya çıkan birlik, beraberlik ve dayanışma arzusunun tamamen sübjektif 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:

* 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.
* Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik’te yapılan ve 31 Ağustos 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren değişikliklerin, liyakat ilkesini zedeleyen maddeleri iptal edilmeli, bu çerçevede özellikle görevde yükselme sınavlarından muaf tutulacak görevleri genişleten, görevde yükselme sınavına katılabilmek için belirli bir süre çalışmış olma şartını kaldıran, müdür kadrolarına atanmada yazılı sınavı kaldırarak sözlü sınavdan 70 almış olma şartı getiren hükümler değiştirilmelidir.
* Emeklilik yaşının dikkate alındığında, kurumlarca memurların görevde yükselmelerinde ve unvan değişikliklerinde yaş sınırının konması anlamsız olmakla beraberinde Anayasaya da aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle görevde yükselme ya da unvan değişikliklerinde kurumlarca konan yaş sınırı kaldırılmalıdır.
* Görevde yükselme sınavlarının ihtiyaç bulunan kurumlarda en geç 2 yıl içinde açılması zorunlu hale getirilmeli, sınavların merkezi olarak yapılması sağlanmalı, bu çerçevede vekâleten görevlendirme yapılmamalıdır.
* Belirlenecek kriterlere göre kurumların ihtiyaç duyduğu ve sınıf değişikliği gerektiren, eğitim sonucu elde edilen unvan ve meslekle (mühendis, avukat, tekniker, teknisyen, hemşire gibi) ilgili kadrolara öncelikle kurum içinden atama yapılması sağlanmalıdır.
* Vekalet görevlendirmelerine son verilmeli, görevlerin asaleten yürütülmesi esas olmalıdır.
* Öğretmenlerin stajyerliklerinin kaldırılması yeniden düzenlenmeli, yazılı ve sözlü sınav kaldırılmalı, sadece performans değerlendirmesi esas alınmalı ayrıca 1. yıl başarısız olanlara 2. yıl bir hak daha verilmelidir.

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

* Özel hizmet tazminat oranları kurum farkı gözetilmeksizin unvan bazında artırılarak eşitlenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 152. maddesinde yapılacak düzenleme ileGenel 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 Ödemelerdeki Adaletsizlikler Giderilmeli**

* 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. 2017 yılı toplu sözleşme görüşmelerinde ise bu rakam 2400’e (brüt 246 TL) yükseltilmiştir. Bu bakımdan ortaya çıkan bu adaletsizlik yargı kararlarına uygun bir şekilde giderilmelidir.
* 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 Göstergelere İlişkin Adaletsizlikler Giderilmeli**

* 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 İTİBARİYLE 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 Genel Sekreter Yardımcısı, ve Genel Müdürler, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanı, Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu Başkanı, Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu BaşkanıDışişleri 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 BaşkanıTürkiye Atom Enerjisi Kurumu Başkanı | 1 | 6400 | 6400 |
| 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 Koordinasyon Ajansı Başkan Yardımcısı, Vergi Dairesi Başkanı (Ankara, İstanbul, İzmir) | 1 | 4800 | 4800 |
| g) En az üç yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte ve yüksekokulları bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda (veya yüksek öğrenimli olup, özel kanunların öngördüğü şartları taşıyanlardan en az sekiz yıl mesleki görev yaptıktan sonra yine bu kanunların öngördüğü usule göre seçilerek) atanan Başbakanlık, Bakanlık, Müsteşarlık, Diyanet İşleri Başkanlığı ve Bağımsız Genel Müdürlük ve Büyük Şehir Belediyesiyle Büyük Şehir Belediye sınırları içindeki ilçe Belediyeleri Müfettişleri, Başbakanlık Uzmanları, Adalet Uzmanları, Millî Savunma Uzmanları, İçişleri Uzmanları, Dışişleri Uzmanları, Çalışma Uzmanları, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanları, Kültür ve Turizm Uzmanları, Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanları, İnsan Hakları Uzmanları,(47) Sanayi ve Teknoloji Uzmanları, Çevre ve Şehircilik Uzmanları, Gençlik ve Spor Uzmanları, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Uzmanları, Gümrük ve Ticaret Uzmanları, İhracatı Geliştirme Uzmanları, Orman ve Su İşleri Uzmanları, Diyanet İşleri Uzmanları, Din İşleri Yüksek Kurulu Uzmanları, Devlet Personel Uzmanları, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Uzmanları, Afet ve Acil Durum Yönetimi Uzmanları, Devlet Gelir Uzmanları, Tapu ve Kadastro Uzmanları, Meteoroloji Uzmanları, Basın ve Enformasyon Uzmanları, Yüksek Kurum Uzmanları, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Uzmanları, Savunma Sanayii Uzmanları, Vakıf Uzmanları, Marka Uzmanları, Patent Uzmanları, TİKA Uzmanları, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı Uzmanları, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Uzmanları, Yazma Eser Uzmanları, İstihdam Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanları, Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların Avrupa Birliği Uzmanları, Yükseköğretim Kurulu Uzmanları,Kalkınma Bakanlığı Planlama Uzmanları,Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu Uzmanları, Dışişleri Meslek Memurları ile Konsolosluk ve İhtisas Memurları, Maliye Bakanlığı Vergi Müfettişleri ile Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Murakıpları ve Hazine Kontrolörleri, Hazine Uzmanları Sigorta Denetleme Uzmanları ile Aktüerleri, Dış Ticaret Uzmanları, Avrupa Birliği İşleri Uzmanları, Göç Uzmanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş ve İş Güvenliği Müfettişleri ve Bakanlıkların Merkez Teşkilatına dahil Genel Müdürlükleri Kontrolörleri ve İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçileri ile Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Uzmanları, Ulaştırma ve Haberleşme Uzmanları, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Uzmanları, Denizcilik Uzmanları, Sağlık Uzmanları ve Sağlık Denetçileri, Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve NATO POL Tesisleri İşletme Başkanlığı Müfettişleri, Türkiye İstatistik Kurumu Uzmanları, Enerji ve Tabii Kaynaklar Denetçileri ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu hükümlerine göre atanan İç Denetçiler, Millî Eğitim Uzmanları, Millî Eğitim Denetçileri ve İl Eğitim Denetmenleri,Aile ve Sosyal Politikalar Denetçileri, Maliye Uzmanları | 123456789 | 360030002200160013001150950850- | 440038003000240021001950175016501600 |
| 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 yardımcısıkadrolarına 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 | 123456789 | 2200160012001100900800500450- | 300024002000190017001600130012501200 |
| i) Şube müdürü, müdür kadrosuna atanmış olanlar | 1234 | 220016001100800 | 3600300022001600 |
| j) Bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan, |   |   |  |
| 1-Yükseköğrenim görenlerden diğerleri,  | 123456789 | 220016001100800----- | 300024001900160015001400130012501200 |
| 2- Diğerleri, | 123456789 | 15001100800650----- | 2300190016001450130012001100950900 |
| **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  | 123456789 | 360030002200160013001150950850- | 440038003000240021001950175016501600 |
| 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, | 123456789 | 300022001600150012001100900800- | 380030002400230020001900170016001500 |
| c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışındaki yüksek öğrenim mezunları ile Yüksek Tekniker ve Tekniker unvanını almış olanlar. | 123456789 | 2200160015001100----- | 300024002300190018001600150014001350 |
| d) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlar, | 123456789 | 15001100800650----- | 23001900160014501350125011501000950 |
| **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  | 123456789 | 360030002200160013001150950850- | 440038003000240021001950175016501550 |
| b) Diğer sağlık bilimleri lisansiyerleri | 123456789 | 300022001600150012001000900800- | 380030002400230020001800170016001500 |
| c) Kadroları bu sınıfa dahil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan; 1. Yüksek öğrenim görenler  | 123456789 | 220016001100800----- | 300024001900160015001400130012501200 |
| 2. Diğerleri | 123456789 | 15001100800650----- | 2300190016001450130012001100950900 |
| **IV-EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI** |
| Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan; a) (Mülga:4-6-2010-5984/4 md.) | 123456789 | 30002200160013001150950850750- | 380030002400210019501750165015501500 |
| b) Öğretmen ve Diğer Personel | 123456789 | 3000220016001100900800500450- | 380030002400190017001600130012501200 |
| **V-AVUKATLIK HİZMETLERİ SINIFI** |
|  (Yeniden düzenleme: 17/9/2004-5234/1 md.)Kadroları bu sınıfa dahil olanlardan | 123456789 | 300022001600150012001100900800- | 380030002400230020001900170016001500 |
| **VI- DİN HİZMETLERİ SINIFI** |
| Kadroları bu sınıfa dahil olanlardana)(Değişik:1/7/2010-6002/21 md.)En az dört yıllık dini yükseköğrenim mezunları | 123456789 | 3000220016001100900800500450- | 380030002400190017001600130012501200 |
| b) Yukarıda belirtilenler dışındaki yükseköğrenim mezunları | 123456789 | 220016001100800----- | 380030002400190017001600130012501200 |
| c) Diğerleri | 123456789 | 15001100800650----- | 23001900160014501350125011501000950 |
| **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, | 1234 | 3000220016001100 | 3800300024001900 |
| e) Kadroları bu sınıfa dâhil olup da yukarıda sayılanlar dışında kalanlardan; |  |  |  |
| aa) Yüksek Öğrenimliler | 123456789 | 3000220016001100900800500450- | 340028002400190017001600130012501200 |
| bb) Diğerleri | 123456789 | 15001100800650----- | 2300190016001450130012001100950900 |
| **VIII- MÜLKİ İDARE AMİRLİĞİ HİZMETLERİ SINIFI** |
| a) Müsteşar, Vali | 1 | 7600 | 7600 |
| b) (Mülga: 11/10/2011 –KHK-666/5 md.) | 1 | 760070005800 | 760070005800 |
| 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) | ¼123456789 | 4800400036003000230022001600150013001150 | 5400480042003800310030002400230021001950 |
| **IX- YARDIMCI HİZMETLER SINIFI** |
| Kadroları bu sınıfa dâhil olanlardan | 123456789 | --------- | 230019001600145012001100900850800 |

**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 |
| 1. **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 MüdürlüğüRehberlik 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, 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 | 1 | 3600 | 4400 |
| **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 YardımcısıR.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,-Zirai Kalkınma Kredileri Müdürü,-Su Ürünleri Kredileri Müdürü,-Kooperatif Kredileri Müdürü,-Kooperatifler Müdürü,-İpotekli Krediler Müdürü,-Fon Kredileri Müdürü,-Para ve Tahvil Müdürü,-Tahvilat Müdürü,-Tevdiat ve Banka Hizmetleri Müdürü,-Para ve Menkul Kıymetler Müdürü,-Banka Hizmetleri Müdürü,-Dış Muameleler Müdürü,-Dış İlişkiler Müdürü,-İstihbarat Müdürü,-Proje Müdürü,-Genel Muhasebe Müdürü,-Muhasebe Müdürü,-Personel Müdürü,-Malzeme ve Satınalma Müdürü,-İnşaat Müdürü,-Emlak Müdürü,-İnşaat ve Proje Müdürü,-Emlak İşleri Müdürü,-Otomasyon Müdürü,-Bilgi İşlem Merkezi Müdürü, Özel tarımsal Krediler Müdürü, Proje Değerlendirme Müdürü, Sistem Servisleri Müdürü, Bankacılık Hizmetleri Müdürü, Fon Yönetimi Müdürü, Eğitim Müdürü, Haberleşme ve Arşiv Müdürü, Planlama, Bütçe ve Kontrol Müdürü, Sosyal Hizmetler Müdürü, Sağlık Hizmetleri Müdürü, İştirakler Müdürü, Halkla İlişkiler Müdürü, Kurumsal Bankacılık Müdürü, Sermaye Piyasaları Müdürü, G.A.P. Kredileri Müdürü, Krediler Kanuni Takip Müdürü, Bireysel Bankacılık Müdürü, Bankacılık Kartları Müdürü, Elektronik Fon Transferi Müdürü, Matbaa Müdürü, Araştırma ve Geliştirme Müdürü,Kredi ve Risk İzleme Müdürü, İstihbarat ve Kredi Değerlendirme Müdürü, Emlak İşleri Müdürü, Merkez Muhasebe Müdürü, İstihbarat ve Proje Değerlendirme Müdürü, Bireysel ve Özel Bankacılık Müdürü, Mevduat ve Banka Hizmetleri Müdürü, İnşaat ve Emlak Müdürü, Araştırma, Geliştirme ve Planlama Müdürü, Kredi Pazarlama Müdürü, Dış İlişkiler Operasyon Müdürü, Dış Muhabir İlişkiler Müdürü, Hukuk İşleri Müdürü, Büro Müdürü ve Disiplin Kurulu Başkanı olanlar, Sosyal Güvenlik İl Müdürü, Yazma Eser Kütüphanesi Müdürü, Anayasa Mahkemesi Başkanlığı Müdürleri  | 1 | 3000 | 3800 |
| **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 |

**Tüm Memur, Sözleşmeli Ve Geçici Personel İle Bunların Emeklilerine Dini Bayramlar Öncesinde Bayram İkramiyesi Verilmesi Sağlanmalı**

* Her ne ad altında olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm memur, sözleşmeli ve geçici, vekil gibi personele Ramazan ve Kurban bayramları öncesinde20 bin gösterge rakamının memur maaş katsayısıyla çarpımı tutarında bayram ikramiyesi verilmelidir.

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

* 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.

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

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

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

* 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 Çalışma Ücretleri ILO Ve Avrupa Sosyal Şartı’nda Belirlenen Standartlara Çıkarılmalı, Fazla Mesai Ücretlerinin Ödenmemesi Ya Da Belli Bir Oranla Sınırlandırılması Yolundaki Düzenlemeler İptal Edilmeli**

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

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

* Bununla birlikte memurlara yaptırılan her sekiz saatlik fazla çalışma karşılığında bir günlük izin verilmesi uygulaması, maddenin “B” fıkrasında yapılacak değişiklikle isteğe bağlı hale getirilmeli, fazla çalışma karşılığında ücret alma ya da izin kullanma memurun kararına bırakılmalıdır.
* Kurumlarda normal mesai saati dışında çalışılan süreler %50 zamlı ödenmelidir.
* 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.

**Memurlara Yapılan Bütün Ek Ödemeler Emekli Maaşı Hesaplamasına Esas Alınmalı, Emeklilere de Sosyal Yardım Ödemesi Yapılmalı**

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

 “0 – 2200 arası %55 olarak belirlenen oranın %90

 2200 – 3600 arası %85 olarak belirlenen oranın %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 borçlanılması yoluyla değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
* Emeklilere de aile yardımı ve çocuk parası ödenmelidir.
* Kamuda işçi olarak çalışırken memur ya da sözleşmeli olarak göreve başlayan ve bu sürelere ilişkin kıdem tazminatı almayan personelin işçilikte geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmesini sağlayacak düzenleme yapılmalı, 6270 sayılı Kanundan kaynaklı adaletsizlikler giderilmelidir.
* Emeklilikte yaşa takılanların sorunları çözülmelidir.
* 375 sayılı KHK’nın 1. maddesinin (D) fıkrasındaki gösterge rakamı 30.000 olarak değiştirilmeli ve emekli yollukları 3 bin TL düzeyine çıkarılmalıdır.

**5510 Sayılı Kanun’la Birlikte Yükselen Emeklilik Yaşı Ve Çalışma Süresine Uygun Olarak 657 Sayılı Kanunla Belirlenen Kıdem Yılı Üst Sınırı Kaldırılmalı**

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

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

**Aile Yardımı ve Çocuk Parası**

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

**Doğum Yardımı**

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

**Ölüm Yardımı**

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

**Giyecek Yardımı**

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

**Yiyecek Yardımı**

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

**Yakacak Yardımı**

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

**Kira Ödeneği**

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

**Evlenme Ödeneği**

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

**Eğitim Ödeneği**

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

**Servis Hizmeti ve Ulaşım Ödeneği**

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

**Kreş Hizmeti ve Kreş Ödeneği**

* Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması 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, ayrım yapılmaksızın, MEB ve üniversiteler ile üniversite hastaneleri dahil tüm eğitim çalışanlarına ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nda görevli öğretmenler ile belediyeler gibi tüm kamu kurum ve kuruluşlarında eğitim hizmeti veren personele de ödenmesi sağlanmalıdır.
* 24 Kasım Öğretmenler Günü’nde her türlü ödemeler dikkate alınarak bütün eğitim çalışanlarına bir maaş tutarında ikramiye verilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.

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

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

**Harcırah Ve Görev Yollukları İle İlgili Aksaklıklar Giderilmeli**

* Harcırah 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 Harcırah Kanununun 3. maddesinin “g” fıkrasında yer alan ve memuriyet mahallini belirleyen hükümden “şehir ve kasabaların devamı niteliğinde” ve “yerleşim özellikleri bakımından bütünlük arz eden” ibarelerinin çıkarılarak kamu görevlilerinin başka bir yerde görevlendirilmeleri halinde harcırah almaları sağlanmalıdır.
* İlk defa göreve başlayan veya yeniden atanan kamu görevlilerine de harcırah ödenmelidir.
* Konaklamalarda süreye bağlı olarak harcırah ödenmesi uygulaması kaldırılmalı, kişinin isteği dışında bir yılda en fazla 2 ay süreyle görevlendirme yapılmalı ve bu sürede konaklama giderinin tamamı kamu görevlisine ödenmelidir.
* Karayollarında gişe memuru olarak görev yapmakta iken memur unvanı alan ancak gişelerde çalışmaya devam eden personele harcırah ödenmelidir.
* 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 harcırah ödenmesi konusunda ortaya çıkan aksaklıklar giderilmelidir.
* 17.04.2006 Tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin karara ekli II. Sayılı Özel Hizmet Tazminatı cetvelinin ‘( E ) ‘ Teknik Hizmetler Bölümü 6. Sırasında; Teknik Personel …….. kısmındaki “Faal durumdaki hizmet binalarının tadilat, bakım ve onarım işleri açık çalışma mahalli kapsamında değerlendirilmez.” ibaresi Karardan çıkarılmalıdır.

**Kamu Görevlilerine Değişik Adlar Altında Ödenen Tazminatlarda Değişik Uygulamalarla Ortaya Çıkan Mağduriyetler Giderilmeli**

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

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

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

**Kadrosuzluk Nedeniyle Derece Yükselmesi Yapamayan Memurlara Yükselebilecekleri En Üst Kadro Derecesi Verilmeli**

* 657 sayılı Kanunun 36. maddesinin “Ortak Hükümler” başlığı altındaki “A” fıkrasında ve 67. maddesinde değişiklik yapılarak kadrosuzluk sebebiyle derece yükselmesi yapamayanların kadro durumuna bakılmaksızın, öğrenim durumları itibarı ile yükselebilecekleri en üst kadro derecesine kadar gidebilmeleri sağlanmalıdır.
* Memur kadrosunda görev yapan tüm memurlar, talepleri halinde Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni veya Bilgisayar İşletmeni kadrosuna geçirilmelidir.
* Vakıflar Genel Müdürlüğü’nde müdür yardımcısı ve şef kadroları ihdas edilerek hizmet etkinliği sağlanmalıdır.
* Emniyet teşkilatı, Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan devlet memurlarının atanabileceği ünvanlı yeni kadrolar ihdas edilmelidir.
* Teknik hizmetler sınıfındaki personel için kadro bulunmayan kurum ve kuruluşlarda teknik şeflik ve teknik müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.
* Uzman öğretmenlik ve Başöğretmenlik konusu bir an önce yasal bir çerçeveye kavuşturulmalıdır. Bu konuda kıdem esası da göz önünde bulundurularak, her öğretmenin branşı itibari ile uzman ve başöğretmen olmasını sağlayacak liyakat ve başarı esasına göre bir sistem getirilmelidir.
* Kur’an Kursu öğreticilerinin, formasyon eğitimlerini tamamlamak kaydıyla Kur’an Kursu Öğretmeni kadrosu ile Eğitim-Öğretim Hizmetleri Sınıfına alınması için gerekli düzenleme yapılmalıdır.
* Yurt-Kur bünyesinde görev yapan yurt yönetim memurlarından gerekli şartları taşıyanların 1. Dereceye inebilmelerine imkân sağlanmalıdır.

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

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

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

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

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

* 657 sayılı Kanunun memurların,“Müracaat, şikâyet ve dava açma” hakkını düzenleyen 21. maddesinin 2. paragrafındaki memurun şikâyet ve müracaatını en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla yapmasını öngören hükmü değiştirilmeli ve 2. paragraf madde metninden çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun memurların “Sendika kurma” hakkını düzenleyen 22. madde metnine toplu sözleşme ve grev hakkı da eklenmelidir. Buna göre 657 sayılı Kanunun 22. maddesine 2. paragraf olarak “Devlet memurları, özel kanununda belirtilen hükümler uyarınca toplu sözleşme hükümlerinden faydalanır ve üye oldukları sendikaların alacakları grev kararlarına uyabilirler.” ifadesi eklenmelidir.
* Memur, sözleşmeli ve değişik adlar altında çalışan kamu görevlilerinin grev hakkını kullanabilmeleri amacıyla toplu eylem ve hareketlerde bulunmalarını düzenleyen 657 sayılı Kanunun 26. maddesinde ve ilgili diğer mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalı, madde metninin sonuna “Memurların üyesi bulundukları sendikaların bu yönde aldıkları kararlara uyanlar bu madde kapsamında değerlendirilmez.” ifadesi eklenmelidir.
* Memurların grev haklarını kullanmalarını yasaklayan 657 sayılı Kanunun 27. maddesi, Kanundan çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunun Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak genel ve özel şartların belirlendiği 48. maddesinin “A) Genel Şartlar” başlığı altındaki 5. fıkra metni, devletin güvenliğine karşı suçlar ile Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan mal varlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık dışındaki bir suçtan dolayı ceza almalarına rağmen cezası ertelenen vatandaşların da memur olabilmelerini sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
* 657 sayılı Kanunun adaylık devresi içinde göreve son vermeyi düzenleyen 56. madde metninde değişiklik yapılarak “göreve devamsızlıkları tespit edilen” aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan muğlâk ifade, “bir yıl içerisinde mazeretsiz olarak 10 gün göreve devam etmediği tespit edilen” şeklinde değiştirilmelidir.
* Adaylık süresi içinde herhangi bir disiplin cezası almış olan aday memurların görevine son verilmesine imkân tanıyan 657 sayılı Kanunun 57. maddesinde gerekli değişiklik yapılmalı ve “Adaylık süresinde uyarma ve kınama cezası dışında bir disiplin cezası almış olanların” memurlukla ilişiklerinin kesilebileceği hükme bağlanmalı ve aday memurluktan çıkarılma şartları zorlaştırılmalıdır. Ayrıca maddenin 2. paragrafında belirlenen, adaylık devresi içinde veya sonunda memurlukla ilişiği kesilenlerin 3 yıl boyunca Devlet memurluğuna alınmayacağına dair hüküm 1 yıla indirilmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 125. maddesinin “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasının “h” bendinde yer verilen “Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak” ile “j” bendinde yer verilen “Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak” ifadesi ilgili kısımdan çıkarılarak “Kınama” başlığı altındaki “B” fıkrasına yeni birer bent olarak eklenmeli; “B” fıkrasının “d” bendinde yer alan “Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışta bulunmak” ifadesi ile “Devlet memurluğundan çıkarılma” cezasını gerektiren fiil ve halleri belirleyen “E” fıkrasının “a” bendi metni içinde yer alan “işi yavaşlatma ve grev” ifadesi, siyasi partilere girmeyi yasaklayan “c” bendi ve “f” bendi içinde sayılan “ ve iş sahiplerine” ifadesi madde metninden çıkarılmalıdır.
* İş sahiplerine fiili tecavüzde bulunma olarak tanımlanan ve Devlet memurluğundan çıkarılmayı öngören madde, bütün memurların nefsi müdafaa hakları da göz önünde bulundurularak 125. maddenin “Aylıktan kesme” başlıklı “C” fıkrasında yeni bir fıkra olarak değerlendirilmelidir.
* “Kademe ilerlemesinin durdurulması” başlıklı “D” fıkrasına bir bent eklenerek oluşturulacak komisyonlar tarafından işyerinde mobbing uyguladığı tespit edilenlerin cezalandırılması sağlanmalıdır.
* Ayrıca ilgili maddedeki “Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve ödül veya başarı belgesi alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.” hükmündeki keyfiyeti ortadan kaldırmak için cümledeki “uygulanabilir” ifadesi, “uygulanır” olarak değiştirilmelidir.
* Sendikaların disiplin cezası vermeye yetkili kurullar içinde yer alacağı hükmü 657 sayılı Kanunun 126. madde metnine işlenmeli, Kanuna eklenecek bir madde ile üniversiteler dâhil, kurum bazında memurları ilgilendiren konularda oluşturulacak tüm kurul ve komisyonlarda sendikaların da kurul üyesi olarak bulunması zorunlu hale getirilmeli ve hükme bağlanmalıdır.
* Aylıktan kesme cezası ile tecziye edilenlerin 5 yıl, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilenlerin 10 yıl boyunca daire başkanı kadrolarına, daire başkanı kadrosunun dengi ve daha üstü kadrolara, bölge ve il teşkilatlarının en üst yönetici kadrolarına, düzenleyici ve denetleyici kurumların başkanlık ve üyeliklerine, vali ve büyükelçi kadrolarına atanamayacaklarına dair hüküm içeren 657 sayılı Kanunun 132. maddesinin son fıkrasındaki mezkûr süreler, 3 ve 5 yıl olarak değiştirilmelidir.
* 657 sayılı Kanunun 133.maddesinde gerekli değişiklik yapılarak disiplin cezalarının özlük dosyasından silinmesi için birinci fıkrada öngörülen 5 ve 10 yıllık süreler, 3 ve 5 yıla indirilmeli, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması için disiplin kurulunun mütalaasını öngören son fıkrası madde metninden çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı KanununDisiplin cezalarına itirazı düzenleyen 135. maddesinin ikinci fıkrasında belirlenen itiraz süresi 7 günden 10 güne çıkarılmalıdır.
* 657 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, şartları (yüz kızartıcı fiiller ile devlete karşı işlenmiş suçların istisna tutulması gibi) belirlenmek kaydıyla kamu görevlilerinin disiplin cezaları bir defaya mahsus olarak affedilmelidir.
* 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanununun 28. maddesine; “Danıştay, bölge idare mahkemeleri ve idare mahkemeleri kararlarına göre kasıtlı olarak işlem tesis etmediği veya eylemde bulunmadığı tespit edilen idareciler hakkında 1 yıldan az olmamak üzere hapis cezası verilir ve meydana gelen maddi zararlar ödettirilir” ibaresi eklenmelidir.
* Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na konulan çalışma hayatına ilişkin çekinceler kaldırılmalıdır.
* Yüksek Planlama Kurulu’na toplu sözleşmelerde yer alan konfederasyon temsilcilerinin de katılımının sağlanması için gerekli yasal değişik yapılmalıdır.

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

* Kamu görevlilerinin grev ve siyasete katılma hakkı ILO standartlarına göre düzenlenmeli, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda kamu görevlilerinin grev yapabilmelerini sağlayacak değişiklikler yapılmalıdır.
* Toplu sözleşmenin kapsamını kamu görevlilerinin yalnızca mali ve sosyal hakları ile sınırlayan 4688 sayılı Kanunun 28. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak kamu görevlilerinin çalışma şartları ile diğer sorunlarının da toplu sözleşme kapsamına alınması sağlanmalıdır.
* 4688 sayılı Kanunun kurgulanış biçimi, daha önce uygulanmakta olan toplu görüşme sistemi ile aynıdır. Kamu görevlilerinin tamamını ilgilendiren mali ve sosyal haklarla, hizmet kollarını ilgilendiren konular aynı süreçte pazarlık içerisinde değerlendirilmekte ve farklı statü ve haklara sahip olan yaklaşık 3 milyon çalışanın tüm sorunları, mevcut toplu pazarlık sistemi içinde çok kısa bir süre içerisinde değerlendirilmek zorunda bırakılmaktadır. Kanun bu haliyle kamu görevlilerinin sorununu çözmekten uzaktır. Bu nedenle 4688 sayılı Kanunda gerekli değişiklikler yapılarak, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmeleri ile kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme görüşmelerinin farklı zamanlarda yapılması sağlanmalıdır.
* Hizmet kolu toplu sözleşmeleri de genel toplu sözleşmede olduğu gibi gerçekleştirilmeli, hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerine de en çok üyeye sahip üç sendikanın temsilcilerinin katılımı sağlanmalıdır.
* 4688 sayılı Kanunun 32. maddesinin yeniden düzenlenerek yerel yönetimler için yerel yöneticilerin keyfiyetine bırakılan sosyal denge sözleşmesi zorunlu hale getirilmeli ve diğer hizmet kollarında da uygulanmalı, bu yolla hizmet kolu toplu sözleşme görüşmelerinin, ilgili hizmet kolu çalışanlarının sorunlarının tam anlamıyla çözülmesine yönelik tedbirlerin alınmasını sağlayacak şekilde etkinleştirilmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 29. maddesi ile genel ve hizmet kolu toplu sözleşmesi düzenlenmektedir. Maddede “Toplu sözleşmeyi imzalamaya kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı, kamu görevlileri adına sözleşmenin kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü için Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri için ilgili sendika temsilcisi yetkilidir.” denmektedir. Bu hüküm, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına önemli ölçüde kısıtlama getirmektedir. Sorun, toplu sözleşme görüşmelerinin işçi sendikalarının gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmesi ile karıştırılmasından kaynaklanmaktadır. 4688 sayılı Kanuna göre gerek genel, gerekse hizmet kolu toplu sözleşmeleri, sendikalı sendikasız bütün kamu görevlilerini etkileyen bir hukuki metin olma konumundadır. Bu nedenle kamu görevlilerinin çoğunluğunu temsil etmemekle birlikte, üye sayısı itibariyle diğer konfederasyonlardan daha fazla üyeye sahip olan bir konfederasyona, toplamı kamu görevlilerinin çoğunluğunu oluşturan diğer konfederasyonlara rağmen, bütün kamu görevlileri adına bağlayıcı karar alma yetkisinin verilmesi, toplu pazarlık görüşmelerinin mantığına ve demokratik ilkelere aykırıdır. Burada üzerinde önemle durulması gereken husus, hangi düzeyde olursa olsun yapılacak toplu sözleşmenin tüm kamu çalışanlarını bağlayacak olmasıdır. Kanuna göre, bir sendikaya üye olan kamu görevlileri hakkında toplu sözleşme yapma yetkisi, bir başka sendikaya devredilmektedir ki, böyle bir durum ne örgütlenme özgürlüğü ne de kişilerin tercih haklarına saygı sınırları içinde değerlendirilemez. Kaldı ki, Kanun toplu sözleşmeyi bağıtlama hakkı elinden alınan sendika ve konfederasyonlara Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na başvuru hakkı da tanımamaktadır. Böyle bir uygulamanın uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu açıktır.

Bu amaçla; toplu pazarlığın anlaşma ile sonuçlanabilmesi için en az iki konfederasyon temsilcisinin oluru zorunlu hale getirilmeli ya da masada bulunan her bir konfederasyonun Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’na başvurabilmesini sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

* 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun tarafsızlığı sağlanmalı, Hakem Kurulu Başkanının Bakanlar Kurulu tarafından belirlenmesi uygulamasına son verilerek maddeye Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı’nın Hakem Kurulu Başkanı olacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 34. maddesinde gerekli değişiklik yapılarak Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nda görev alacak öğretim üyelerinin belirlenmesinde uygulanacak usulde; toplu sözleşme görüşmelerine katılacak konfederasyonların her birinin birer öğretim üyesi teklif etmesi ve teklif edilen 3 öğretim üyesi arasından 2’sinin Kamu İşveren Heyeti tarafından belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Sendikaların şube yöneticilerinin ve ilçe temsilcilerinin görev yaptığı sürelerin yöneticilikte geçen süreden sayılması için yasal düzenleme yapılmalıdır.
* Sendika odası bulunmayan kurumlarda sendika odaları tahsis edilmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 18. maddesi gereği aylıksız izinli olan sendika yönetim kurulu üyelerinden idareci olanların, Yönetici Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği gerekçe gösterilerek idarecilik görevleri üzerlerinden alınmaktadır. Yönetmelik maddesi Kanunun ilgili maddesine göre yeniden düzenlemelidir.
* Sendika yönetim kurulu üyelerinin il ve ilçe temsilcileri ile işyeri temsilcilerinin sendikal faaliyetler kapsamında izin kullandıkları günlerde ek ders, ek ödeme, performans, maktu fazla mesai gibi ödemelerin kesilmesi uygulamasına son verecek düzenlemeler yapılmalıdır.
* Sendika il ve ilçe temsilcilerine haftada bir gün sendikal izin verilmelidir.
* 4688 sayılı Yasa gereğince aylıksız izne ayrılan sendika merkez yöneticilerine, sendika merkezinin bulunduğu yere tayin hakkı verilmeli, bu durumda personelin eşlerinin de talebi halinde özür grubundan yer değiştirmesi yönetmelikle düzenlenmelidir.
* 4688 sayılı Kanunun 21. maddesinde yapılacak değişiklikle Kamu Personeli Danışma Kurulu’nda kararlaştırılan konuların hayata geçirilmesi sağlanmalı, Kurul toplantılarının sıklaştırılarak zamana bağlı olmaksızın toplu sözleşme görüşmesi dönemi dışında kamu görevlilerinin hukuki, mali ve özlük haklarında değişiklik içeren her türlü uygulamanın bu Kurul’da tartışılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
* Emeklilerin de sendika kurabilmeleri ve sendikalara üye olabilmeleri sağlanmalıdır.

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

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

**Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği Adalet ve Liyakat İlkesi Çerçevesinde Yeniden Düzenlenmeli**

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

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

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

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

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

**Radyoaktif Işınlara Maruz Kalan Personelin İzni**

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

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

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

**Yakınlarına Hastanelerde Günübirlik Refakat Eden Memurlar**

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

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

**Kılık Kıyafet Yönetmeliği**

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

**Lojman**

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

**Yaşlılar İçin Gündüz Bakım Evleri**

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

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

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

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

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

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

* 5510 Sayılı Kanunun fiili hizmet zammını düzenleyen 40. maddesi yeniden düzenlenmeli 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.

**İstisnai Kadrolar İstismar Kadroları Olmaktan Çıkarılmalı**

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

**Kurum İçinden de Kariyer Mesleklere Atanabilme Sağlanmalı, Kurum Çalışanlarına Kariyer Mesleklere Atanabilmek İçin Özel Sınav Açılarak Söz Konusu Mesleklere Atanma Şartları Kurum Çalışanları İçin Kolaylaştırılmalı, Uzmanlar Arasında Ortaya Çıkarılan Statü Ve Özlük Hakkı Farklılıkları Giderilmeli**

* 657 sayılı Kanunun Ek 40.maddesinde yapılacak değişiklikleKanunun 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 değişiklikle uzman yardımcılığından uzmanlığa geçişte, kurum içinden söz konusu kadrolara yapılacak atamalarda uzmanlık tezi ve ihtiyaç duyulmadığı takdirde yabancı dil şartı aranmayacağına dair bir hüküm eklenmelidir.
* Uzmanlıklarda; kariyer uzmanlık ve diğer uzmanlıklar arasındaki statü farklılığı mali ve özlük haklar açısından kaldırılmalı, merkez-taşra ayrımına son verilmelidir.

**Araştırmacı olarak atananların maaş ve özlük hakları korunmalı**

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

**Görevi Başındayken Terörist Saldırıların Hedefi Olan Kamu Görevlilerinin Yakınları Korunmalı**

* Terör nedeniyle görevi başında hayatını kaybeden ya da yaralanan memurlar da şehit veya gazi asker ve polislerimiz gibi değerlendirilmelidir.
* Şehit ve gazi çocukları için özel okul ve 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.

**Kamu Görevlilerine Etkin Bir Eğitim İmkânı Sağlanmalı**

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

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

* Okullarda ve 1. derece sağlık hizmeti sunucularında şiddet olaylarına karşı KPSS ile işe alınan güvenlik görevlisi kadroları tahsis edilmelidir.
* 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.

**Memurlar İsnat Ve İftiralara Karşı Daha Etkin Bir Şekilde Korunmalı**

* Memurların isnat ve iftiralara karşı korunmalarının sağlanabilmesi için 657 sayılı Kanunun 25. maddesinde yer alan “Devlet memurları 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; metninin sonuna “Dava açılmasını talep etmeyenler hukuki ve cezai yönden sorumludurlar.” cümlesi eklenmek yoluyla genişletilmeli ve asılsız isnat ve iftiraya uğrayan memurların yetkili amirlerine, durumu Cumhuriyet Savcılarına bildirme zorunluluğu getirilmeli ve memurlara karşı asılsız isnat ve iftiralarda bulunanlar hakkında mutlak surette dava açılması sağlanmalıdır.

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

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

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

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

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

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

**Çocuğu Eğitim Gören Kamu Görevlilerinin Sorunları Çözülmeli**

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

**Askere Giden Personele Maaşının %50’si Oranında Ücret Ödenmeli, Söz Konusu Personelin Sosyal Güvenlikle İlgili Primlerinin Askerlik Süresi Boyunca Kurumlarınca Yatırılması Sağlanmalı**

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

**Doğum Yapan Personelden Ücretsiz Doğum İzni Kullananlara, Maaşının %50’si Oranında Ücret Ödenmeli**

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

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

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

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

**KİT’lerde Görev Yapan Personelin Sorunları Çözülmeli**

* KİT’lerde 399 sayılı KHK’ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personelin de Genel ve Katma Bütçeli Kurum ve Kuruluşlara naklen atanabilmeleri sağlanmalıdır.
* Atölye, fabrika, yüksek gerilim, maden ocakları, laboratuvar gibi patlayıcı, gazlı, tozlu, tehlikeli, makinist ve posta dağıtıcılığı gibi yoğun emek gerektiren işyerlerinde görev yapan personelin çalışma şartları dikkate alınarak “Tehlike sınıfı zammı” ve “Fiili hizmet zammı” verilmesi sağlanmalıdır.
* Taşrada görev yapan personele, görev mahallinin kalkınmışlık oranına göre “Görev yeri zammı” verilmelidir.
* Kurumların üretim birimlerinde 399 sayılı KHK’ye ekli II sayılı cetvelde yer alan pozisyonlarda görev yapan personele de “Büyük proje zammı” verilmelidir.
* 399 sayılı KHK’nın 30. maddesinde gerekli değişiklikler yapılarak fazla mesai ücretleri, normal çalışmalarda saat başına denk gelen tutar olarak belirlenmelidir.
* 399 sayılı KHK’nin 26. maddesinde Temel Ücretin kriterleri içinde sayılan “Çalışma Şartları” temel ücretten bağımsız bir kıstas olarak ücretin belirlenmesine esas unsurlara dâhil edilmeli ve oranı %2; %5 ve %10 olarak belirlenmelidir.
* 399 sayılı KHK’nın 31. maddesinin değiştirilerek ilk defa sözleşmeli statüde işe başlayan personele ikamet mahalli ile görev mahalli arasında harcırah ödenmesi sağlanmalıdır.
* KİT’lerde görev yapan memur ve sözleşmeli personele yılda bir defa (Resmi kıyafet zorunluluğu olanlara yazlık ve kışlık) takım elbise ve ayakkabı ile 3 yılda bir defa mont verilmelidir.
* Gece nöbeti tutan ve vardiyalı çalışanlara, bu çalışmalarına karşılık, ücreti dışında her bir vardiya için net 50 TL gece nöbeti ve vardiya zammı ödenmelidir.
* Para tahsilâtı ve mali konularda iştigal eden kamu görevlilerine aylık temel ücretin %5’inden az olmamak üzere Kasa Tazminatı ödenmelidir.
* TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ Genel Müdürlüklerinin açık ve kapalı şalt merkezleri ile enerji nakil hatlarının tesisi, bakımı, kontrolü hizmetlerinde ve yüksek gerilime maruz kalarak çalışan kamu görevlilerine çalıştıkları her bir gün için 25 TL ilave ücret ödenmeli, TEİAŞ, EÜAŞ, TEDAŞ genel müdürlüklerinde görev yapan diğer kamu görevlilerine de çalıştıkları her bir gün için 20 TL ilave Enerji Tazminatı ödenmelidir.
* 3. 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.

**Özelleştirme Mağduru Personelin Mağduriyetleri Giderilmeli**

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

**Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Sivil Personelin Tabi Olduğu Mevzuat Yeniden Düzenlenmeli**

* 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 232 ve 233. maddeleri kaldırılarak Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan memurların çalışma süreleri, fazla mesai ücretleri, görevden uzaklaştırma yetkisi ve disiplin yönünden istisna tutulması uygulamasına son verilmelidir.
* Tayin bedeli yükseltilmelidir.
* Sivil memurların içtimaya çıkarılması uygulamasına son verilmelidir.
* Subay, astsubay ve uzmanlara sağlanan mali haklardan sivil memurlar da faydalandırılmalıdır.
* Servis hizmetlerinden faydalanma konusunda askeri, sivil personel ayrımı kaldırılmalıdır.
* Sivil memurların hastalanmaları durumunda öncelikle askeri hastanelere gönderilmesi uygulamasına son verilmeli, dışarıdan alınan sağlık raporlarının askeri hastane onayı olmadan da geçerli sayılması sağlanmalıdır.
* Askeri işyerlerinde arşiv memuru istihdam edilmesi sağlanmalıdır.
* Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Sayıştay ve iç denetçilere karşı sorumluluk taşıyan taşınır mal hesap sorumlularının mali hakları iyileştirilmelidir.
* Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan personele iş riski zammı verilmelidir.

**Koruma Güvenlik Personelinin Sorunları Çözülmeli**

* 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.

**Emniyet Teşkilatında Çalışan Sivil Personelin Resmi Görevlilerin Yararlandığı Haklardan Faydalanması Sağlanmalı**

* Emniyet Teşkilatı Ödül Yönetmeliği çerçevesinde görevlendirilen personel arasında ayrım yapılmadan taltif puanı ile ücretlerinin hakkaniyet ölçüsünde belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Teknisyen yardımcılarının görev tanımlar yapılarak görevleri dışında çalıştırılması engellenmelidir.
* Sivil personelin Emniyet Örgütü Disiplin Tüzüğüne göre cezalandırılması son bulmalıdır.
* Disiplin kurullarında sendika temsilcisinin yer alması sağlanmalıdır.
* Emniyet teşkilatında görev yapan polislere ve bekçilere verilen 100 TL’lik seyyanen zamdan sivil memurların da faydalanması sağlanmalıdır.

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

* Kadınların sivil toplum örgütlerinin yönetim kademelerinde daha fazla yer alabilmelerinin teşviki amacıyla sivil toplum kuruluşlarında temsil oranını artırmak üzere kadınlar için oluşturulan alt komisyonların hukuki bir statüye kavuşturularak, bu komisyonlarda görev alan kadınlarımıza izin verilmesi için yasal bir düzenleme yapılmalıdır.
* Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası 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 önlenebilmesi için kurumların disiplin yönetmeliklerinde caydırıcı hükümlere yer verilmelidir.
* Kurumlarda PDR (psikolojik rehberlik birimi) kurulmalıdır.
* Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlanmalı, sağlık ve doğurganlık korunmalıdır.
* Kreş (0-3,3-6 yaş kreş ve yaşlılar için) hasta, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin profesyonelce sunulacağı bakım ve rehabilitasyon merkezleri yaygınlaştırılmalıdır.
* Kreş ve bakım evi hizmetlerinden yararlanamayan personele, bu hizmetleri dışarıdan karşılayabilmesi için günün şartlarına uygun ekonomik destek sağlanmalıdır.

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

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

İşyerinde psikolojik taciz, küreselleşme ve mobilizasyonun artışının da etkisiyle çalışma ortamlarında adeta bulaşıcı bir virüs gibi kol gezmektedir. Daha da kötüsü önlenebilmesi giderek güçleşmekte ve “çalışma” ortamları giderek “çatışma” ortamı haline bürünmektedir. 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 olmadığının farkına varması ve durumu içselleştirmektense mobbingin bir suç olduğunu fark etmesi ve gerekli önlemleri almayı denemesine bağlıdır. Önlem alınması konusunda ise sosyal devlet ve hukuk devleti ilkelerine bağlılık gösteren bir yaklaşım arz edilmesi gerekmektedir.

* Her şeyden evvel mobbingin bir temel insanlık hakkı ihlali olduğunun farkına varılarak bu ihlale yönelik olarak kamu kurumlarının teftiş kurullarına konunun sevk edilmesinden ziyade doğrudan savcılığa suç duyurusunda bulunulabilmesi sağlanmalıdır.
* Hukukun üstünlüğü anlayışı çerçevesinde adli bir vakıa olan mobbinge yönelik somut biçimde, gerekli alt yapı çalışmalarının tamamlanmasını takiben teknik anlamda uzmanlardan oluşan kurul oluşturulmalıdır.
* İllerde sendika temsilcilerinin de yer aldığı “İl Mobbing İzleme Kurulu” ve “İşyeri Mobbing İzleme Kurulu” oluşturulmalıdır.
* Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kamu görevlilerinin görev tanımlarının tereddüde yer vermeyecek şekilde yapılarak; kamudaki görev ve sorumlulukların açık bir biçimde belirlenmesi sağlanmalıdır.
* Esnek istihdam şekline tabi olan sözleşmeli, vekil ebe, hemşire, öğretmen, imam; 4/B’li 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 sektörlere yönelik özel önlemler alınması gerekmektedir.
* İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların, yetkisi olduğu halde bilerek önlemeyenlerin ve psikolojik taciz yapılmasına katkıda bulunanların disiplin cezası ile cezalandırılmaları sağlanmalı, bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ve kamuda çalışan personelin disiplin hukukunu düzenleyen yasa maddeleri içinde mobbingin açık biçimde disiplin suçu kapsamına alınması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
* Şikâyet ve müracaat ettiği için başka yere geçici ya da daimî tayin edilenlere koruyucu yasal düzenleme getirilmelidir.
* Bürokraside atanma ve görev değişimi açık ve net kurallara bağlanmalıdır.
* Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik tacizin açık bir tanımının yapılması, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi gerekmektedir.
* Bilgi Edinme Hakkı Kanunu uyarınca, mobbing mağduruna bilgi ve belgeyi kasıtlı olarak vermeyen kamu görevlilerine ağır disiplin cezası getirilmelidir.
* Psikolojik taciz gördüğü için çalışma gücünü belli oranlarda kaybettiğini sağlık raporuyla belgeleyenlerin durumları iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir.