

İNSANCA BİR YAŞAM
DEMOKRATİK GREVLİ

TOPLU SÖZLEŞME

TALEPLERİMİZ

13 AĞUSTOS 2021, ANKARA





KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Yönetim Yeri: Meşrutiyet Mh., Selanik2 Cd. 44/1 Çankaya/Ankara,
Tel: 0312 436 71 11, www.kesk.org.tr, kesk@kesk.org.tr

İÇİNDEKİLER

KESK 2022-2023 YILLARI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TEKLİFİ	1
I.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER	1
II. BÖLÜM MALİ VE SOSYAL HAKLAR	3
III. BÖLÜM İŞÇİ SAĞILIĞI VE GÜVENLİĞİ- MESLEK HASTALIKLARI	12
IV. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI, İZİNLER VE ATAMALAR	18
VI. BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ	30
VII. BÖLÜM KATILMA VE SENDİKAL HAKLAR	33
2022 YILI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ	51
BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTA HİZMETLERİ HİZMET KOLU Büro Emekçileri Sendikası (BES)	55
EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)	82
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES)	93
YEREL YÖNETİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL- SEN)	108
BASIN, YAYIN VE İLETİŞİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası (HABER-SEN)	120
KÜLTÜR VE SANAT HİZMETLERİ HİZMET KOLU Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası (KÜLTÜR SANAT-SEN)	130
BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY HİZMETLERİ HİZMET KOLU Yol, Yapı, Altyapı, Tapu ve Kadastro Emekçileri Sendikası (YAPI-YOL SEN)	152
ULAŞTIRMA HİZMETLERİ HİZMET KOLU Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS)	181
TARIM VE ORMANCILIK HİZMETLERİ HİZMET KOLU Tarım Ve Ormancılık Hizmetleri Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası (TARIM ORKAM-SEN)	190
DİYANET VE VAKIF EMEKÇİLERİ HİZMET KOLU Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası (DİVES)	198

KESK 2022-2023 YILLARI

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TEKLİFİ

I.BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

Amaç

MADDE 1- Bu toplu sözleşmenin amacı, Konfederasyon ve bağlı sendikalar ile Kamu İşveren Heyeti arasında, tarafların temsil hak ve yükümlülüklerini, tarafların hak ve yetkilerini, sendikal izinleri, çalışanların eğitimi, çalışma koşulları ve sürelerini, işe alma ve işten ayrılma usullerini, her türlü mali – sosyal hak ve yardımları, izin, atanma, yer değiştirme ve yönetime katılma haklarını, disiplin hükümlerini, yasakların kaldırılması ile karşılıklı ödev ve sorumlulukları ve özel hükümleri göstermektir.

İlkeler

MADDE 2- Bu toplu sözleşmenin uygulanmasında;

- a) Taraflar işyerlerinde çalışma ortamının oluşturulmasında, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını, Avrupa Sosyal Şartı, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve yetkili organ kararlarını ve BM İkiz Sözleşmelerini asgari norm olarak kabul ederler.
- b) İşveren sendikaya zarar verecek davranışlarda bulunamaz.

Taraflar

MADDE 3-Kamu emekçilerinin 2022–2023 yılı için yapacağı Toplu İş Sözleşmesinin tarafları: Kamu İşveren Heyeti, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve bağlı sendikalaradır.

Yararlanma

MADDE 4- Bu Toplu İş Sözleşmesinden bütün kamu emekçileri yararlanır.

Tanımlar

MADDE 5-

- a) **Konfederasyon:** KESK’i, (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu kısaca KESK olarak geçecektir.)
- b) **Sendika:** KESK’e bağlı sendikaların her birini,
- c) **Kamu emekçisi:** Kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklarında işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyonda çalışan kamu çalışanını,
- d) **Kamu işvereni:** Kamu kurum ve kuruluşlarını,
- e) **Kamu İşveren Heyeti:** İlgili yönetmelikte tanımlanan heyeti,
- f) **Kamu İşveren Vekili:** Kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütünü nü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,
- g) **Üye:** Konfederasyona bağlı sendikaların üyelerini,
- h) **Sözleşme:** Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini
- i) **Mevzuat:** Yasa, tüzük, yönetmelik, genelge, yönerge vb.ni ifade eder

II. BÖLÜM MALİ VE SOSYAL HAKLAR

Aylık

MADDE 6-

Aylık: Temel ücret, kıdem, görev, öğrenim ücretleri ile tazminatlardan oluşur.

Asgari Geçim Standardı Tespit Komisyonu: 4 kişilik bir aile için asgari geçim standardını (asgari temel ücreti) tespit etmek amacıyla konfederasyon temsilcileri ile Kamu İşveren Heyeti temsilcilerinin eşit sayıda katılımıyla oluşturulan komisyondur.

Asgari Temel Ücret: Asgari Geçim Standardı Tespit Komisyonunun 4 kişilik bir aile için belirlediği miktar esas alınır. Ancak bugüne kadar kamu işvereni Asgari Geçim Standardı Tespit Komisyonunun kurulmasını kabul etmediği için Konfederasyonların yaptığı açlık ve yoksulluk sınırı hesaplamaları esas alınır. Haziran 2021 yoksulluk sınırı hesaplaması dikkate alınarak kamuda en az ücret alan bekâr bir kamu emekçisinin 1 Ocak 2022 itibarıyla alacağı maaş AGİ hariç **6.058 TL**'dir.

Katsayı: Asgari temel ücretin 500 gösterge rakamına bölünmesi sonucu elde edilir.

Temel Ücret: Kamu emekçisinin kademe ve derecesine göre gösterge tablosundan bulunan rakamın, katsayı ile çarpımı sonucu elde edilen tutardır.

Görev ücreti: Göreve ilk kez başlayan ya da bulunduğu görevden bir üst göreve yükselen kamu emekçisi için 75 gösterge rakamının katsayı ile çarpımı sonucunda bulunan tutardır.

Kıdem ücreti: Her yıl için 15 gösterge rakamının katsayı ile çarpımından oluşur.

Öğrenim ücreti: Kamu emekçisinin en son mezun olduğu öğrenim kurumu dikkate alınarak, aşağıda belirtilen gösterge rakamlarının temel ücret katsayısı ile çarpımından oluşur.

Profesör	110
Doçent	90
Doktora	70
Yüksek Lisans Eğitimi bitirenler	60
Lisans Eğitimi bitirenler	50
Ön Lisans Eğitimi bitirenler	40
Lise mezunları	30
Diğerleri	20

Kira yardımı

MADDE 7-

İşveren 5 yıl içerisinde tüm kamu emekçilerine görev konutu (lojman) sağlamayı plana bağlar. Yeterli konut sağlanıncaya kadar işveren, kamu emekçilerine kira yardımı yapar. Kira yardımı TÜİK Madde Fiyatları İstatistikleri'ne göre, Temmuz 2021 itibarıyla ortalama kira bedeli olan 1.180 TL'dir. Lojmanda oturan kamu emekçisi 100 m² için 630 TL kira ödemektedir. Ödediği lojman kira bedelinin ortalama konut kira bedeli olan 1.180 TL'den düşülmesinden sonra kalan 550 TL lojmanda oturmayan kamu emekçisine ödenir. Bu yardım eşlerden birine yapılır. Kira yardımı hiç bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez. Eşlerden birisinin lojmanda oturma hakkı doğmuş ve lojman kullanılmaya başlanmışsa yardım kesilir.

Kamuya ait lojmanlar rasyonel bir şekilde kullanılacak ve mevcut lojmanlardan tüm kamu emekçilerinin yararlanması sağlanacak biçimde düzenlenerek, "Görev Tahsisli" olarak lojman tahsisi uygulanması kaldırılır.

Aile yardımı

MADDE 8- Kamu emekçisinin çalışmayan eşine halen verilmekte olan 408,67 TL olan aile yardımı ödeneği aylık asgari gıda harcaması olan 707,50 TL verilir. Halen 89,89 TL olan çocuk yardımı kamu emekçisinin her çocuğu için yaş sınırı ve cinsiyet farkı gözetmeksizin (18 yaşını geçen ve çalışmayan erkek çocukları ve 25 yaşını geçmiş çalışmayan kız çocukları dâhil) aylık asgari gıda harcaması olan 707,50 TL olarak verilir.

Çocukların aile yardımı çalışmaya başlayınca veya evlenince sona erer. Öğrenimini bırakan çocukların aile yardımı öğrenimini bıraktığı durumdaki gösterge rakamı üzerinden aile yardımı kaybedinceye kadar devam eder.

Kamu emekçisinin geçimini sağladığı üvey çocukları ve mahkeme kararı ile evlat edildiği çocukları için de yukarıda belirtilen miktarlarda aile yardımı verilir.

Her ikisi de kamu emekçisi olan eşlerden bildirimde bulunan eşe çocukları için aile yardımı verilir. Boşanma durumunda mahkeme kararı ile çocuğun verildiği eşe aile yardımı verilir. Aile yardımı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir ve borç için haczedilemez.

Boşanma durumunda mahkeme kararı ile çocuğun velayetinin verildiği eşe aile yardımı yapılır.

Kamu emekçilerinin 0–6 yaş çocuklarına, kız meslek eğitim kurumlarında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bağımsız anaokullarında, üniversitelerin bün-yelerinde ve öteki devlet kuruluşlarında açılan kreş, yuva, anaokulu ve anası-nıflarında ücretsiz bakılır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda, bakım ücreti devletçe karşılanır. İstekleri üzerine eşlerden birisi, çocuk 2 yaşını dolduruncaya değin temel ücret üzerinden izinli sayılır.

“Aile” tanımı değiştirilerek, boşanmış ve çocuğuyla yaşayan bekâr kadınların da “aile yardım”ından yararlandırılması için yasal değişiklik yapılır.

Tüm bu haklar evlat edinme durumları ile evli bekâr tüm çalışanlar için geçerliğini korur.

Emekli olan kamu emekçisinin eşi çalışmıyor ise, emekli aylığı ile birlikte aile yardımı ödeneği almaya devam eder.

Yiyecek yardımı

MADDE 9- Kamu emekçisinin 7 saat çalışma yapılan işyerlerinde öğle yemeği ve vardiya çalışılan yerlerde akşam yemekleri katkı bedeli alınmadan verilir. 50 ve daha çok sayıda çalışanın bulunduğu işyerlerinde mutfak kurularak yemek servisi yapılır. Yemek hizmetleri kamu eliyle yürütülür.

Çalışan sayısı mutfak kurmaya yeterli olmayan kurum kuruluşlarının fiziki ve coğrafi koşulları dikkate alınarak ortak mutfak düzenlenir ve yemek servisi yapılır.

Ortak mutfak kurmanın da mümkün olmadığı hallerde kamu emekçisine öğle yemeği, akşam yemeği çıkarılması gereken hallerde de akşam yemeği için; işçilerde 2021 yılı için günlük 25,25 TL (KDV dahil) olduğundan, yemek verilen işyerlerindeki kişi katkısı düşüldükten sonra kalan tutar olan 23,66 TL günlük olarak, aylık tutar olarak ise 520,52 TL ödenir.

Yemek hizmetlerinden ve yiyecek yardımından stajyer öğrencilerin de yararlanması sağlanır.

Zehirlenme tehlikesi olan yerlerde çalışanlara verilmesi gereken özel besinler işverence sağlanır.

Evlenme yardımı

MADDE 10- Kamu hizmetinde iken evlenen ya da bakmakla yükümlü olduğu çocuğu evlenen kamu emekçisine iki aylığı tutarında evlenme yardımı yapılır. Yardım, kamu emekçisine evlendiği ya da çocuğunun evlendiği tarihten sonraki

ilk maaşı ile birlikte ödenir. Evlenme yardımı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

Mesleğe başlama yardımı

MADDE 11- Mesleğe yeni giren kamu emekçisine, iş yaşamı boyunca bir defaya mahsus olmak üzere, işe girişini takiben alacağı ilk aylıkla birlikte aylığının iki katı kadar mesleğe başlama yardımı ödenir.

Doğum yardımı

MADDE 12- Kamu emekçilerinden çocuğu dünyaya gelenlere temel ücret tutarı kadar doğum yardımı ödenir.

Ana ve babanın her ikisi de kamu emekçisi ise bu yardımdan doğum yapan kadın yararlanır. Eşlerden birine iş akdi veya toplu sözleşme gereği yapılan doğum yardımı daha yüksek ise, doğum yardımından yüksek düzeyde doğum yardımı alan eş yararlanır.

Doğum yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

Doğal afet yardımı

MADDE 13- Kamu emekçisinin görev yaptığı yerde doğal afet olması ve doğal afetten kamu emekçisinin zarar görmesi hallerinde, temel ücretin iki katı tutarında doğal afet yardımı ödeneği verilir.

Bu yardımın yanı sıra doğal afetin sonuçları ortadan kalkıncaya kadar aylığının %50'si kadar ek ödeme yapılır.

Doğal afet yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.

Ölüm ve cenaze giderleri yardımı

MADDE 14-

- a) Kamu emekçisinin, kamu emekçisi olmayan eşi, çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının ölümü halinde, temel ücret tutarında,
- b) Kamu emekçisinin kendisinin ölümü halinde, sağığında bildirim ile gösterdiği kimseye, eğer bildirim vermemişse eşine, çocuklarına çocukları yoksa anne baba veya kardeşlerine temel ücret tutarının 3 katı kadar Ölüm yardımı ödeneğı verilir.
- c) Ölüm yardımı ödeneğı hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.
- d) Cenaze giderleri işveren tarafından beyana uygun olarak ödenir.

Giyecek yardımı

MADDE 15-

- a) Tüm kamu emekçilerine yılda iki kez (yazlık ve kışlık olarak) mevsime göre ocak ve temmuz ayı TÜİK madde fiyatlarındaki takım elbise bedeli kadar giyecek yardımı nakdi olarak yapılır.
- b) Mesleğe yeni başlayan kamu emekçisine bir defaya mahsus olmak üzere, giyecek yardımı bir yıllık peşin ödenir.
- c) Yukarıdaki yardımın haricinde, çalışma koşullarına göre kıyafet giymek zorunda olan çalışanların giyecek yardımından ne şekilde yararlanaacağını düzenleyen Giyecek Yönetmeliğı örgütlü sendika ve meslek örgütlerinin katılımı ile ihtiyacı karşılayacak şekilde ve eksikleri gidermek üzere yeniden düzenlenir ve toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçlan-

masından itibaren en geç bir ay içinde uygulanır.

Yakacak yardımı

MADDE 16 - Tüm kamu emekçilerine, Türkiye doğalgaz tüketim ortalaması esas alınarak aylık 363,08 TL, yıllık 4.357 TL tutarında yakacak yardımı yapılır.

İkramiye

MADDE 17- İkramiye almayan kamu emekçisine 1. ve 7. aylarda olmak üzere bir yılda brüt asgari ücret tutarında iki ikramiye ödenir.

Servis hizmetleri

MADDE 18- Kamu işvereni, kamu emekçisinin işe gidiş ve gelişlerini sağlamakla görevlidir. Kamu emekçisine işyerine ulaşım için ücretsiz servis hizmeti sağlanır. Ücretsiz servis hizmeti sağlanmayan yerlerde işveren kamu emekçisinin belediye otobüslerinden ücretsiz yararlanmasını sağlar. Servis tahsis edilmeyen (vardiyalı çalışanlar) ya da belediye araçlarından ücretsiz yararlanma olanağı sağlanmayan yerlerde kamu emekçisine bulunduğu yerdeki ulaşım araçları bedelleri kadar yol ücreti ödenir.

Kreş hizmetleri

MADDE 19- Kapatılan kreşler ihtiyaçlar göz önüne alınarak tekrar açılır. 0-6 yaş grubu çocuklar için kadın veya erkek olduğuna bakılmaksızın en az 50 çalışanın bulunduğu işyerlerinde ve 50'den az çalışanın bulunduğu işyerleri için çalışma alanına yakın ortak bebek bakım üniteleri ve kreşler açılır. Kreşler ücretsiz ve anadilinde eğitim-bakım hizmeti verilerek, SHÇEK yönetmeliğine uygun düzenlenir. Gece çalışması olan ve vardiyalı işyerlerindeki kreşler 24 saat açık olacak biçimde düzenlenir. Kreşlerden istihdam biçimine bakılmaksızın tüm emekçilerin yararlanması sağlanır.

Söz konusu kreşler açılıncaya kadar olan süre içerisinde yaşanan mağduri-

yetin giderilmesi için istihdam biçimine bakılmaksızın tüm emekçilere, 0-6 yaş grubu çocuklarının her biri için her ay 1100 TL tutarında kreş yardımı yapılır.

Sosyal tesislerden yararlanma

MADDE 20-Misafirhane, dinlenme tesisi, lokal, kamp ve eğitim tesislerinden tüm kamu emekçileri kadro, derece ve unvanına bakılmaksızın yararlanır. Misafirhanelerden yararlanmada öncelik geçici olarak görevlendirilen çalışana aittir. Geçici görevle misafirhanede kalan kamu emekçilerinden ücret alınmaz.

Dinlenme tesisleri ve kamplar yaygınlaştırılır ve öncelikli olarak düşük aylıklı kamu emekçileri yararlandırılır. Dinlenme tesislerinden kamu emekçilerinin tammının yaralandırılması sağlanır. Bu kapsamda dinlenme tesislerinden iki yıl üst üste yararlanma kadro ve unvan dikkate alınmaksızın engellenir.

Dinlenme yardımı

MADDE 21- Kamu emekçilerine, sağlıklı bir dinlenme olanağı sağlanması için, yılda bir kez tatile çıktığı ayın ücretiyle birlikte, aldığı ücrete eşit tutarda dinlenme yardımı ödenir.

Tedavi yardımı

MADDE 22- 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın, 5510 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılan 209. maddesi yeniden yürürlüğe konulur, bu madde gereğince çıkarılan Devlet Memurları Cenaze ve Tedavi Giderleri Yönetmeliği geçerlidir. Bu madde hükümlerine aykırı uygulamalara son verilir.

Kamu emekçisi yatarak ve ayakta tedavide kullandığı ilaçlar için hiçbir bel del ödemez. Kamu emekçisinin maaşından hiçbir şekilde ilaç katkı payı kesintisi yapılamaz. Bu husustaki 5510 sayılı yasa hükümleri kamu emekçisine uygulanmaz.

Tedavi yardımından kamu emekçisinin geçimini sağladığı üvey çocukları ile

mahkeme kararı gereğince evlat edinilen çocukları da yararlanır. Çocukların tedavi yardımından yararlanmasında yaş sınırı yoktur. Kamu emekçisinin, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, geçimini sağladığı her çocuğu tedavi yardımından faydalanır. Tedavi yardımları hakkında her yıl çıkarılan SGK tebliğlerinin hazırlanması çalışmalarına KESK temsilcisi de katılır. Kamu emekçisi meslek hastalıklarına karşı koruyucu aşı ve diğer tedavilerden ücretsiz olarak yararlanır.

Çalışanların tedavi gördüğü Üniversite ve Vakıf hastanelerindeki tedavilerinde fark adı altında bedel alınması şeklindeki hukuk dışı uygulamaya son verilir. Bu husustaki 5510 sayılı yasa hükümleri uygulanmaz.

Kamu emekçisi yılda en az bir defa zorunlu sağlık taramasından ücretsiz olarak geçirilir.

Harcırah

MADDE 23- Kamu emekçilerinin geçici görev nedeniyle bulundukları il dışında görevlendirilmeleri halinde 2022 yılı için gündelik 150 TL harcırah verilir. Bu bedele, konaklama ve yol gideri ayrıca ilave edilir. Kamu emekçisi sürekli ve geçici görevlendirmelerde hiçbir şekilde yolluksuz olarak görevlendirilemez. Refakatli olarak Rehabilite ve Eğitim Merkezleri'ne sevk edilen fiziksel engelli çocuklar ve bunların refakatçısına refakat ettiği günler için yolluk ödenir. Organ nakillerinde yol masrafı ve yol gündeliği ile tetkik ve tahliller yapılırken geçen süre için de gündelik ödenir. Kemoterapi, diyaliz hastaları ile sağlık kurulu raporu ile toplu taşıma araçları ile hastaneye gidip gelmeleri mümkün ve sağlıklı olmadığı tespit edilen hastaların ikamet yerleri ile tedavi gördükleri kurum arasındaki taksi ücretleri ödenir.

Kamu emekçisinin geçimini sağladığı üvey çocukları ile mahkeme kararı gereğince evlat edildiği çocuklar Harcırah Yasası'nın 3. maddesinin (g) bendi uyarınca aile ferdi sayılarak harcırah almaya hak kazanırlar.

Harcırah yasasının yer değiştirme masrafını düzenleyen 45. maddesindeki

oranlar kendisi için yurtiçi gündeliğinin otuz katı, Harcıraha müstehak aile fertlerinin her biri için yurtiçi gündeliğinin yirmi katı, her kilometre ve deniz mili başına yalnız kendisi için yurtiçi gündeliğinin %10'u olarak belirlenir.

Emekli olan kamu emekçisinin bildirdiği yere gidişi ve ikameti için gerekli olan harcırahı bakmakla yükümlü olduğu kişiler de nazara alınarak ödenir.

2022-2023 Mali Yılı Bütçeleri ile Harcırah Yasasına harcırahlar konusunda kamu emekçileri arasında ayrımcılık yaratacak herhangi bir hüküm konulamaz; naklen, açıktan veya yeniden atananlara harcırahları mutlaka verilir ve herhangi bir hükümle sınırlandırılma yapılamaz.

III. BÖLÜM

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ- MESLEK HASTALIKLARI

MADDE 24- İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ve Meslek Hastalıkları ile ilgili olarak yapılacak düzenlemeler ve alınacak tedbirler aşağıdaki gibidir:

- a) Alanda yaşanan sorunları çözmekten uzak olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yerine; tüm tarafların eşit katılımının sağlandığı bir komisyon kurularak başta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi olmak üzere uluslararası normlarla tam uyumun sağlandığı yeni bir yasa yapılır.
- b) İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin, Meslek Hastalıklarından korunmanın ayrımsız tüm çalışanlar için bir hak olduğu teminat altına alınır. Bu hakka ilişkin tüm hizmetler kamusal olarak verilir. Hakkın korunmasında ve kamusal hizmetlerin verilmesinde tek muhatabın kamu işvereni olduğu kabul edilir.

- c) İş kazalarına-meslek hastalıklarına zemin hazırlayan her türlü güvencesiz istihdam biçimi ve uygulaması (taşeron, kuralsız, esnek, performans göre çalışma vb.) ve çocuk işçiliği yasaklanır. Bu kapsamda kamuda görev tanımına uygun, yeterli sayı ve nitelikte kadrolu istihdam sağlanır.
- d) Etkili kamusal bir denetim mekanizması kurularak kayıt dışı, sigortasız ve sendikasız çalıştırma engellenir. Kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınır.
- e) İşçi sağlığı ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır norm ve standartta bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınır.
- f) **İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası:** Emekli Sandığı bünyesinde meslek hastalıkları ve iş kazaları sigortası kurulur. Bu sigortanın primi işveren tarafından ödenir.
- g) **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konseyi:** Alanda yaşanan sorunlara çözüm üretmek ve eylem planı oluşturmak üzere; konfederasyonların, sendikaların, konuyla ilgili meslek örgütlerinin ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla özerk-demokratik, mali yönden bağımsız bir 'İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konseyi' oluşturulur. Olası iş kazalarına hızlı ve etkin müdahale edilmesini sağlama amacı ile söz konusu konsey bünyesinde bir 'kriz masası' kurulur.
- h) **İşçi Sağlığı ve Güvenliği-Meslek Hastalıkları Kurulu:** İşyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili önlemlerin alınması amacıyla işveren vekili ve o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların, ilgili meslek örgütlerinin temsilcilerinin eşit katılımıyla 'İşçi Sağlığı ve Güvenliği - Meslek Hastalıkları Kurulları' oluşturulur.
- i) Tüm işyerlerinde tehlike kaynakları ve riskler belirlenerek Risk Değerlendirme Raporu ve Acil Durum Planı hazırlanır. Söz konusu rapor ve planın hazırlanmasında o işyerinde üyesi olan tüm sendikaların, ilgili

meslek örgütlerinin temsilcilerinin görüş ve önerileri alınır. Tüm çalışanlara, çalışma ortamı ve emek süreci ile ilgili risk değerlendirmeleri için gerekli eğitimler verilir.

j) İşverenin Sorumluluğu: İşyerinde;

- I. Risk Değerlendirmelerinin yapılması,
- II. İSG eğitimlerinin yapılması,
- III. Çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerinin yapılması,
- IV. Sağlık-güvenlik sorunu yaşayan çalışanın uygun başka bir işe yerleştirilmesi,
- V. İşyeri ortam ölçümlerinin yapılması,
- VI. Çalışanlara yaptıkları işe uygun nitelikte Kişisel Koruyucu Donanımlar (KKD) sağlanması,
- VII. İş kazası, meslek hastalığı bildirimlerinin yapılması,
- VIII. İş Kazası ve meslek hastalığının ve kök neden analizlerinin yapılması,
- IX. Tıbbi izlem ve tedavi edici hizmetlerin sağlanması,
- X. İşyerinde alınacak tüm İSG önlemlerinin alınması,

İşverenin sorumluluğundadır.

- k)** Kamu kurum ve kuruluşlarının Sağlık Yönergeleri kapsamında herhangi bir sağlık sorunu ortaya çıkan personel; unvanı değiştirilmeden ve ekonomik -sosyal kayba neden olmadan ara bir unvanda çalıştırılır.
- l)** İşyerlerinde kurulacak işçi sağlığı ve güvenliği birimleri için Personel Dağılım Cetveli'nden kadro istihdam edilir. Hizmetin yerinde olması esas alınarak dışarıdan hizmet satın alınmaz.
- m)** İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarının iş güvenceleri sağlanır.

Ücretleri oluşturulacak bir fondan karşılanır. Bu meslek gruplarının eğitiminde ilgili meslek odaları-birlikleri yetkilidir. İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarının ilgili meslek odalarına-birliklerine üye olmadan çalışmalarına izin verilmez.

- n) **Meslek Hastalıkları:** Alana ilişkin olarak, Kamu emekçilerinin de yaşadığı en büyük sorunların başında gelen, yıllardır ihmal edilen meslek hastalıkları konusunda; meslek hastalığı tanımının genişletilerek netleştirilmesi, tespiti, gerekli taramaların yapılması, önlenmesi için bir an önce yasal düzenleme yapılır.
- o) Covid-19 illiyet bağı aranmadan sağlık kurumlarında çalışan tüm personel için meslek hastalığı sayılır.
- p) Meslek hastalıklarının tespiti ve önlenmesi amacıyla tüm çalışanlar görevi ile ilgili olarak, altı ayda bir periyodik muayeneden geçirilir.
- q) Meslek hastalıklarının tespitinin yapılması ve gerekli tedavi imkânlarının yaratılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bünyesinde bir başkanlık oluşturulur. Bu başkanlık çalışmalarını konfederasyon, sendika ve ilgili meslek örgütleriyle eşgüdümlü sürdürür.
- r) Ülke düzeyinde ‘meslek hastalıkları hastaneleri’ kurulur.
- s) Üniversitelerin ilgili anabilim dallarında “meslek hastalıkları kürsüsü” kurulur.
- t) **Hasar ve Zararlar:** Kamuda iş nedeniyle meydana gelen hasar ve zararlar işveren (devlet) tarafından karşılanır.
- u) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen kamu emekçisinin işsiz eşi veya çocuğu veya kardeşi ilgili kamu kurumu tarafından işe alınır.
- v) Koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici sağlık hizmetlerine öncelik verilen uygulamalardan vazgeçilir. Koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilir.

- w) İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi İSG-Katip ataması ve sürekli İSG hizmet alınması zorunluluğunu düzenleyen maddelerinin kamuda uygulanmasının ertelenmesinden vazgeçilir.

İşyeri hekimliği

MADDE 25- Çalışan sayısı 50'nin üzerinde olan işyerlerinde işveren, kurum tabibi ve hemşire bulundurur. 50'den az çalışanın bulunduğu işyerleri için ulaşım olanakları da göz önünde bulundurularak çalışma alanına yakın ortak sağlık ünitesi açılır.

EMEKLİLİK HAKLARI

Emeklilik süreleri

MADDE 26- Kadın çalışanların 20 hizmet yılı, erkek çalışanların 25 hizmet yılı dolduğunda yazılı talepleri halinde emekli olma hakları vardır. Kademeli geçişle ilgili yaş hadleri uygulanmaz. 5510 sayılı kanunda kademeli geçiş süresinin sonundan itibaren öngörülen yaş hadleri yerine kadınlarda 50, erkeklerde 55 yaş dikkate alınır.

Sağlık nedenleriyle görevini yürütemeyeceklerden durumu sağlık kurulu raporu ile tespit edilenler emekliye ayrılırlar. Ölüm halinde emekli ikramiyesi ve maaş bağlanmasında hizmet yılı şartı aranmaksızın hizmeti oranında emekli işlemleri yapılır.

Emeklilik isteğe tabidir. Kamu emekçisi hiçbir şekilde, kendi isteğinin dışında emekli olmaya zorlanamaz. Bu konuda 'bir defaya mahsus olmak üzere' vb. şekillerde yasal düzenleme yapılamaz.

Kadınların çifte mesaisi göz önünde bulundurularak erken emeklilik ve yıpırma payı uygulamaları sosyal güvenlik sistemine dâhil edilir.

İş akdi feshedilen, ayrılan, istifa eden personele kamuda geçen hizmet süre-

si kadar emekli ikramiyesi verilir.

a) Emekli aylığı: Görevdeki aylığı kadardır.

b) Emekli aylığı alt sınırı: Emekli aylığı temel ücretten az olamaz.

c) Dul ve yetim aylıkları: Emekli Sandığı Kanunun 68. maddesi “maaşa müstahak yetimi bulunmayan eşe %80’i, yetimi bulunan eşe %60’ı, bir yetim için %40’ı, birden fazla yetim bulunması halinde dul eşe %50, diğer %50 miktarda yetimlere eşit oranda paylaştırılır. İştirakçi durumunda olan veya emekli, malullük ve vazife malullüğü maaşı alan eşe de %50 oranında aylık bağlanır.” şeklinde düzenlenmiştir.

d) Emekli ikramiyesi: Her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlanmasına esas tutarın bir aylığının % 50 fazlası oranında emekli ikramiyesi ödenir. Verilecek ikramiye hesabında hizmet yılı sınırı konulamaz.

Yukarıda belirtilen hususlara aykırılık taşıyan 5434 ve 5510 sayılı kanun hükümleri uygulanmaz.

Fiili hizmet süresi zammı

MADDE 27- Meslek hastalıklarının tanımlarının yeniden yapılarak, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından meslek grupları ve fiili hizmet süresi zammı oranları; Konfederasyon, sendika ve ilgili meslek örgütlerinin eşit katılımıyla çıkarılacak yasa, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenir.

Yukarıda belirtilen hususlara aykırılık teşkil eden 5434 ve 5510 sayılı kanun ilgili hükümleri uygulanmaz.

IV. BÖLÜM

ÇALIŞMA ESASLARI, İZİNLER VE ATAMALAR

Kadro ve branş dışı çalıştırmama

MADDE 28- Kamu emekçileri kadroları ve branşları dışında bir işte çalıştırılmaz. Hiçbir bir biçimde angarya çalışma yaptırılmaz.

Çalışıyor iken mezun olup diploma alan kamu emekçisi durumuna uygun yeni kadro ve sınıfa herhangi bir sınava tabi tutulmadan atanır.

Engelli kamu emekçilerinin çalışma koşulları ve hakları

MADDE 29-

- a) Engelli kamu emekçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilerek, engel durumlarına uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanır.
- b) Çalışma koşullarında ve binaların fiziksel yapılarında, engelli kamu emekçilerinin durumu dikkate alınır. Engelli kamu emekçisinin çalışma koşullarını olumsuz etkileyen fiziksel ve sosyal koşullar gözden geçirilerek yeniden yapılandırılır.
- c) Zorunlu Engelli kontenjanı açık olan tüm kamu kurumlarında engelli istihdamı açığı kapatılır.
- d) 657 sayılı DMK'nun 100.maddesi çerçevesinde iş saatleri engelli kamu emekçilerinin durumu gözetilerek belirlenir.
- e) 657 Sayılı Kanunun 72.maddesi kapsamında engelli kamu emekçilerinin kurum içi ve kurum dışı tayin talepleri karşılanır.

- f)** 15 Temmuz darbe girişimi sonrası ilan edilen OHAL çerçevesinde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnamelerle memuriyetten çıkarılan engelli kamu emekçilerinin görevine iade edilmesi hızlandırılır. Memuriyetten çıkarma işlemi nedeni ile yaşadıkları tüm maddi kayıplar telafi edilir.
- g)** Lojman tahsisinde engelli kamu emekçilerine pozitif ayrımcılık yapılır.
- h)** 657 Sayılı Kanunun 101.maddesi çerçevesinde engelli kamu emekçilerine icapçı ve danışma nöbeti verilmez.
- i)** Engelli emekçiler için emeklilik ikramiyesi ve emeklilik maaşında “yıpranma payı” verilerek 15 yıldan sonra emekli olan engellilere tam ikramiye ve yeterli emeklilik maaşı verilir.
- j)** Engelli kamu emekçilerinin servis imkânlarından yararlanabilmesi için gerekli kolaylıklar sağlanır.
- k)** Kamu emekçilerinin engelli aile bireylerinin günlük bakımı için izin kullanımında gerekli kolaylıklar sağlanır.
- l)** Spor müsabakalarına sporcu olarak katılmak isteyen engelli kamu emekçileri için prosedürler asgariye indirilerek teşvik edilir.
- m)** Engellilere yönelik ayrımcı ve ötekileştirici söylem ve tutumlar yaptırılma bağlanır.
- n)** Tüm kamu kurumlarında engelli çalışanlar ve vatandaşlar için ihtiyaç halinde yeterli sayıda tekerlekli sandalye vb. araçlar bulundurulur.
- o)** 2002/58 sayılı genelge ile kutlanan, 03 Aralık Dünya Engelliler Günü ve 10-16 Mayıs Dünya Sakatlar Haftasında, engelliler idari izinli sayılır.

Çalışma süreleri

MADDE 30 - Kamu emekçisinin günlük çalışma süresi 7 saat, haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenir. İşin niteliği gereği gece çalışması yapanlar ya da resmi tatillerde çalışanlar için çalışma saati 6 saati geçemez. Günde 1 saat ara dinlenmesi verilir. 8 Mart, 21 Mart ve 1 Eylül resmi tatil kabul edilir.

Fazla çalışma

MADDE 31 - Süreli ve istisnai durumlar dışında kamu emekçileri günlük 7 saat ve haftalık 35 saatten fazla çalıştırılmaz. Asıl iş, kadrolu çalışanlarla ve günlük mesai akışı içinde yürütülür. Kamu emekçisinin yetersizliği durumunda fazla çalışma ya da nöbet uygulaması yerine kamu emekçisi istihdamı tercih edilir.

Kamu emekçisine günde 2 saatten fazla, fazla çalışma yaptırılmaz. Fazla çalışma yapması halinde her çalışma saati için aylığının çalışma süresi olan 140 saate bölünmesi ile elde edilen tutarın %150'si ödenir. Fazla çalışma ücreti fazla çalışmanın fiili karşılığı olup, hiçbir şekilde peşin olarak ödenmez. Kurumlar fazla çalışma ücreti ödemediği takdirde izin olarak kullandırılmaz. Fazla çalışma ücreti, resmi tatiller, hafta sonları ve idari tatillerde fazla çalışma yapması halinde her çalışma saati için aylığının çalışma süresi olan 140 saate bölünmesi ile elde edilen tutarın %200'ü ödenir. Kamu emekçisi, talep ettiği takdirde fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalıştığı süre için yukarıda belirlenen koşullara göre tespit edilen oranlarda izin kullanabilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi iç mevzuatı çerçevesinde kamu emekçilerine tanınan haklar saklıdır.

24 saat hizmet verilen kuruluşlarda vardiya yöntemi ile çalışma yaptırılabilir. Nöbet yöntemi ile çalışma yaptırılmaması esastır. İstisnai hallerde nöbetler 16 saat süre ile yaptırılabilir. Çalışanın fazla çalıştığı süre için de ayrıca ücret alma hakkı vardır. 16 saatlik nöbetlerde her çalışma saati için aylığının çalışma süresi olan 140 saate bölünmesi ile elde edilen tutarın %300'ü, hafta sonu ve tatiller-

de yaptırılacak nöbetlerde ise aylığının çalışma süresi olan 140 saate bölünmesi ile elde edilen tutarın %400'ü ödenir.

Gece nöbet gereken işyerinde bu işler için ayrı kadro tahsisi yapılır.

Gece ve hafta sonu nöbeti yaptırılan kamu emekçisi ertesi gün ve gece izinli sayılır. İşveren vekili gece nöbeti için her türlü güvenlik, sağlık ve seri haberleşme önlemini alır, servis olanağı sağlar.

Nöbet ve fazla çalışma çizelgeleri, işveren temsilcisi ve sendika işyeri temsilcisi tarafından hazırlanır ve imzalanır. Nöbet ve fazla çalışma çizelgeleri en az bir hafta önceden işyerinde ilan edilmek zorundadır.

Nöbete ya da fazla çalışmaya kalan kamu emekçisi arasında görevi nedeni ile ayırım yapılamaz. Tümüne hak ettiği ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti; görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma, yaralama ve sakatlanma hallerinde de ödenir.

Mesleği gereği icapçı çalışmak durumunda kalan kamu emekçisine de icap nöbetinde fiilen çalıştığı süre kadar nöbet ücreti ödenir.

Yıllık ve mazeret izinleri

MADDE 32 - Kamu emekçilerine hizmet sürelerine bakılmaksızın 30 iş günü yıllık izin verilir. Yıllık izni bulunmayan ancak mazeretine dayalı olarak izne ihtiyacı olan kamu emekçisine yılda 10 iş günü mazeret izni verilir. İhtiyacın devamı halinde 10 iş günü daha izin verilir.

Kamu emekçileri, izin almaksızın görev yaptıkları kurum ve hizmet birimlerinin bulunduğu görev mahallinin dışına çıkabilirler.

Çalışanın eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu diğer aile fertlerinin bakıma ihtiyacının olduğunun sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi üzerine istendi-

ğinde ücretsiz izin verilir.

Çalışanların aile bireylerinin sağlık merkezinde yatarak tedavi görmesi ya da sağlık kuruluşunca ikamet ettikleri mahalden başka bir yerdeki sağlık merkezi-ne sevk edilmesi halinde tedavi süresince refakat izni verilir ve sevkle ilgili tüm giderler (konaklama, yol, yevmiye) karşılanır.

Kamu emekçisi isteği halinde bir yıla kadar aylıksız izin alır.

Mazerete dayalı aylıksız izinler ile doğum sonrası ücretli iznin bitiminde kul-lanılan aylıksız izinlerde emekli karşılık ve kesenekleri kamu işvereni tarafından ödenir.

Evlenme izni

MADDE 33 - Kamu emekçilerinden evlenenlere 10, çocukları ve kardeşleri evlenenlere 5 iş günü ücretli izin verilir.

Doğum, ebeveyn ve süt izni

MADDE 34 -

- a) ILO standartları ve kamu emekçisi kadınların fiziksel ve sosyal koşul-ları dikkate alınarak, çalışan hamile kadına doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 24 hafta olmak üzere en az 32 hafta ücretli doğum izni kullanırılır.
- b) Doğum izinlerinde ekonomik, sosyal ve özlük haklarda hak kaybına uğranılmaz.
- c) Ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinden dönen kadınlar statü kaybına uğramazlar; işyeri ve çalışma koşullarında aleyhte veya rızası dışın-da değişiklik yapılamaz
- d) Doğum halinde babaya 20 gün ücretli izin verilir. Bu izin sezaryenle

doğum veya erken doğum halinde ücretli olarak 1 aya çıkarılır.

- e) Doğum izni sürelerinin bitiminden çocuğun ilköğretime başlayacağı süreye kadar geçen sürede en az 1 (bir) ay devredilemez babalık izni, istemeleri durumunda anne ve babanın dönüşümlü olmak kaydıyla kullanacakları 1 yıl ücretli ebeveyn izin hakkı vardır.
- f) Doğum sonrası ücretli iznin bitiminden 1 yıla kadar geçecek sürede günde 3 saat şeklinde uygulanacak süt izninin kullanımında yol süreleri izin saatlerine eklenerek sürenin tam olarak kullanılması sağlanır. Süt izninde ekonomik, sosyal ve özlük haklarda kayba uğranılmaz.
- g) İşyerlerinde emzirme ve bakım odaları oluşturulur.
- h) Hamile kadınlara, doğumdan sonra iki yıla kadar, nöbet tutturulamaz, fazla çalışma yaptırılmaz. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kimyasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlara, fiziksel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştırılmazlar.
- i) Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmesi koşuluyla emeklilikten sayılmalıdır.
- j) Ebeveyn izinlerine ilişkin bütün haklar ile evlat edinme durumları evli ya da bekâr olmalarına bakılmaksızın tüm kamu emekçileri için geçerlidir.
- k) Kadınların regl olduğu dönemlerde ayda 2 gün izin verilir.

Ölüm izni

MADDE 35- Çalışanın eş, çocukları ile anne, baba, kardeşlerinin (sıhri hısımlık dahil) ölümü halinde 10 iş günü ücretli izin verilir. Cenaze il dışında ise bu izne yol süresi ilave edilir.

Eğitim izni

MADDE 36- Çalışanın bir üst öğrenim kurumuna devam etmesi halinde lisans için 4 yıla, yüksek lisans için 2 yıla, doktora için 5 yıla kadar ücretsiz izin verilebilir. Öğrenim dalı yapılan işin branşı olması durumunda öğrenim izni aylıklı olur, ancak kurum, kamu emekçisinin talep edeceği mahalde öğrenim süresi kadar zorunlu hizmet talep edebilir.

Doğal afet izni

MADDE 37- Doğal afet durumlarında kamu emekçileri, sendikaların ve mülki amirlerin birlikte belirleyeceği yöntemle ve sürede izinli sayılırlar.

Geçici görevlendirilenlerin ve izinli sayılanların durumu

MADDE 38- Geçici görev verilenler ile hizmet içi eğitime çağrılanların, burarlarda geçirdikleri süreler bu hizmetleri gördükleri hizmet bölgelerinde geçmiş sayılır.

Hizmet içi eğitim

MADDE 39- Kamu emekçisi isteği dışında geçici olarak görevlendirilemez. Her kamu emekçisinin yaptığı işle ilgili bilimsel-teknolojik ve benzeri gelişmeleri öğrenme amacıyla hizmet içi eğitim isteme ile kadro ve eğitim durumlarına göre ihtiyaç duyulan görevler için görevde yükselme ve yöneticilik eğitimlerine katılma hakkı vardır. Hizmet içi eğitime alınacak kamu emekçileri saptanırken ayrımcılık yapılamaz. Söz konusu eğitime katılacakların belirlenmesinde, öğrenim durumları, memuriyette geçen toplam hizmet süreleri, kurumda geçen hizmet süreleri kıstas alınır.

Bu eğitimin niteliği, süresi, yeri, hizmet içi eğitimin yapılacağı alanların belirlenmesi ve kullanılacak ölçütlerin somutlaştırılması tarafların eşit olarak katıldığı bir komisyonca kararlaştırılır.

Mesleğinde yetkinleşmek ve bilimsel gelişmeleri takip edebilmek amacıyla, kamu emekçilerinin katıldığı bilimsel konferans, sempozyum, panel gibi toplantılarda geçen süreler ücretli izinden ve hizmet içi eğitimden sayılır, masraflar işveren tarafından karşılanır. Bu şekilde yıl içinde yurt dışı için iki kez, yurtiçi için beş kez masrafları karşılanmak suretiyle kamu emekçisinin katılım hakkı vardır. Kadınların hizmet içi eğitimden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleşmeleri için teşvik, destek programları kadınların talepleri göz önünde bulundurularak hazırlanır ve uygulanır.

İşe alınma, Sınavlar, Güvenlik Soruşturması, Arşiv Araştırması

MADDE 40- Hizmet kollarında ihtiyaç duyulan çalışan sayısı, kurumlardan gelen bilgileri de dikkate alarak tarafların eşit sayıda yer alacakları bir kurulda belirlenir. Belirlemede bölgesel kadro eksiklikleri de tespit edilir. Tespit edilen kadro açığı esas alınarak merkezi sınav açılır. Sınava katılma şartları gibi hususların belirleneceği merkezi sınav yönetmeliği tarafların eşit katılımıyla hazırlanır.

Kamu görevine ilk defa atanacaklar ÖSYM tarafından yapılacak KPSS’nda başarı göstermeleri gerekir. Bunun dışında herhangi bir yazılı ya da sözlü sınav yapılamaz. Sınava başvurulardaki cinsler arası oranlar dikkate alınarak, atamalarda kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanır. Atama yapılacak boş kadrolara uygun başvuru sayısı alınacak çalışan sayısından az ise sınav yapılmadan atama yapılır. Bölgesel istihdam açığının yoğun olduğu hallerde, özendirici tedbirler alınır.

Masumluk hakkı ve suç ve cezanın şahsi olması ilkesi gözetilerek işe almalarda, görevde yükselme ve unvan değişikliğinde güvenlik soruşturması ve arşiv kaydı araştırması yapılmaz. Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması iç-

kin olarak fişlemeleri de olağan hale getiren, muhalif olsun ya da olmasın tüm vatandaşlarımızın Kişisel Verilerin Korunması başta olmak üzere temel hak ve özgürlüklerini tehdit eden, özü itibarıyla liyakati ortadan kaldıran, örgütlenme, sendika seçme hakkı başta olmak üzere temel hak ve özgürlüklere saldırı niteliğinde olan 7315 sayılı “GÜVENLİK SORUŞTURMASI VE ARŞİV ARAŞTIRMASI KANUNU” yürürlükten kaldırılır.

İşten ayrılma

MADDE 41- İşten ayrılma aşağıdaki şekillerde olur;

- a) Çekilme: Çalışanlar işyeri yöneticisine yazılı başvuruda bulunarak işinden çekilebilir, üzerindeki zimmeti işyeri yöneticisine teslim eder.
- b) Özur belgelendirmeden, izin alınmadan, işveren temsilcisine bilgi verilmeden kesintisiz on beş, bir yılda aralıklı olarak toplam otuz gün göreve gelmeyen kamu emekçisine gerekli ve yeterli savunma hakkı verilir. Göreve devamsızlığın haklı gerekçeleri bulunmadığı durumda ilgili, görevden çekilme isteminde bulunmuş sayılır.
- c) OHAL ilan edilmesi halinde, devlet adına yetki kullananlar dışındakilerin istifası önündeki engeller kaldırılır.

Yeniden göreve dönme

MADDE 42- Yeniden göreve dönme aşağıdaki şekillerde olur;

İşten ayrılanlardan;

Çekilme isteğinde bulunarak ayrılanlarla önceden belgelendirme olanağı bulamadıkları özürleri nedeniyle çekilmiş sayılanlardan sorumluluğunu taşıdıkları kuruluş ile eklentilerini, araç, gereç, defter, dosya ve belgeleri, taşınır ya da taşınmaz malları teslim edenler, ayrılışlarından 3 ay sonra,

Özürsüz ya da belgelendirilmiş özürleri olmadan, sorumluluğunu taşıdıkları kuruluş ile eklentilerini, araç, gereç, defter, dosya ve belgeleri, taşınır ya da taşınmaz malları teslim etmeden çekilmiş sayılanlar, çekilmiş sayıldıkları günden 1 yıl sonra göreve başlatılırlar.

Askerlik

MADDE 43- Askerlik görevini yapmak üzere kamu görevinden ayrılanların(-kadro veya pozisyonda çalışanların) askerlikleri bittikten sonra önceki görev yerinde ve görevde işe başlaması sağlanır. Askerlik süresinin kamu emekçisinin emeklilik süresine sayılması amacıyla Emekli Sandığı'na karşı yapılan askerlik borçlanması ödemeleri işverence karşılanır. Gerekli görülen hallerde ve belirli meslek gruplarında, işin niteliği ve kamu hizmeti yürütümündeki ihtiyaç dikkate alınarak, kamu emekçileri askerlik hizmetini yapmış sayılabilir.

Gözetim altına alınma ve tutuklanma

MADDE 44- Kamu emekçisi gözetim altına alındığında ve tutukluluk süresince ücretli izinli sayılırlar. Gözetim altı ve tutukluluk süresi sonunda eski görevlerine dönerler. Aynı suçtan Disiplin Kurulu'nca soruşturma açılmış ise gözetim altı ve tutukluluk süresi sonuna kadar soruşturma durdurulur. Bu süre sonunda görevine başlamış ya da soruşturmaya konu fiilin hizmete devamı engel olmadığı durumlarda disiplin soruşturması ortadan kalkar. Hükümlülük halinde, (yüz kırtarıcı suçlar hariç) hükümlülükte geçen süre Mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren ücretsiz izinli sayılır. Hükümlülük süresinin bitiminden itibaren 1 yıl içinde talepte bulunanlar görevlerine başlatılırlar.

Yer değiştirmede ilkeler

MADDE 45- Kamu emekçisinin görev yerlerinin değiştirilmesinde uyulacak ilkeler: Çalışanın talebi, özendirme, gönüllülük, branşa uygunluk, eş, sağlık ve öğrenim durumu, hizmet yılının dikkate alınması, fiziksel engellerinin göz ünün- de bulundurulması, meslek hastalığına yol açabilecek işlerde alışılmamasıdır.

a) Eş durumu

Hiçbir kamu emekçisi kendi isteği dışında yeri değiştirilerek eşinden ayrıl- maz. Kamu emekçilerinden herhangi birisi (cinsiyet durumuna bakılmaksızın) isteği üzerine en geç bir ay içerisinde eşinin yanına atanır. Eşinden ayrılan kamu emekçisinin görev yeri, isteği halinde bir ay içerisinde değiştirilir.

b) Sakat, fiziksel engelli ve hasta kamu emekçilerinin atanma ve yer değiş- tirmesi

Sakat, fiziksel engeli bulunan ve hasta kamu emekçisi Uluslararası alışma rgt (ILO)'nn belirlediği standartlara uygun iş ve yerlere atanırlar ve yer değiştirirler.

c) ğrenim görenler için yer değiştirme

ğrenim görenler için yer değiştirme bir st öğrenim kurumuna ya da li- sansst öğrenime devam eden kamu emekçileri normal öğrenim süresince, durumlarına uygun yerlere atanırlar. Bunlardan öğrenimini bitirenler öğrenim- lerine denk kadroya ykseltilirler ve istemeleri halinde önceki görev yerlerine dönerler.

ocuk okutan kamu emekçilerinin atanma ve yer değiştirmeleri bakmakla yükümlü oldukları çocukları için, bulundukları yerde okul bulunmayan ya da bu çocukları parasız yatılı okutulmayan kamu emekçileri kendi istekleri de dikkate alınarak bu koşullara uygun yerlere atanırlar.

d) Karşılıklı yer değiştirme

Aynı koşulları ve hizmet niteliklerini taşıyan kamu emekçilerinin karşılıklı yer değiştirme istemleri kurullarınca en geç 1 ay içinde yerine getirilir.

e) Sağlık nedeni ile yer değiştirme

Sağlık durumunun sürekli yapması gereken iş için elverişsiz olduğunu raporla belgeleyen ve talepte bulunan kamu emekçisinin, sağlık durumu kadro derece ve ünvanı göz önüne alınarak istediği uygun birime ataması yapılır.

Eş ve çocukları doktor gözetiminde olanların atanma ve yer değiştirmeleri sağlık kurulu raporuna göre, eşleri ve çocukları sürekli ya da belirli aralıklarla doktor gözetiminde bulunmak zorunda olan kamu emekçileri durumlarına uygun yerlere atanırlar.

Yukarıda belirtilen ilkelere aykırı olarak veya OHAL Vali kararı veya sendikal faaliyetler nedeni ile 1990'dan bu yana istem dışı olarak yapılan bütün atama ve yer değiştirmeler için mağdur olan kamu emekçisinin talebi halinde çalışanın eski görev yerine dönmesi sağlanır.

Kadro iptali nedeniyle kurum değişikliklerinde, kamu emekçilerinin rızası dikkate alınarak; il içinde benzer koşulları ve hizmet niteliklerini taşıyan başka bir göreve atanır.

Atama, yer değiştirme ve görevde yükselme

MADDE 46- Atama ve yer değiştirmelerde kuralları önceden belirlenmiş objektif ilkeler esas alınır.

Atama koşullarını belirlemek, atamaları gerçekleştirmek ve atama ile ilgili itirazları inceleyip karara bağlamak üzere kamu işverenin merkez örgütünde bir Merkez Atama ve Yer Değiştirme Komisyonu, illerde de İl Atama ve Yer Değiştirme Komisyonları oluşturulur. Merkez Atama ve Yer Değiştirme Komisyonu 3'ü

işveren veya işveren vekili, 3'ü sendika yetkilisi olmak üzere 6 kişiden oluşur. Bölge, İl Atama ve yer Değiştirme Komisyonları 2'si işveren vekili, 2'si sendika yetkilisi olmak üzere 4 kişiden oluşur.

18.04.1999 gün ve 23670 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 15.3.1999 gün ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan kamu kurum ve kuruluşlarında görevde yükselme ve unvan değişikliği esaslarına dair genel yönetmelik ile bu yönetmeliğin 15. maddesi uyarınca yürürlüğe konulan yönetmelikler yönetici atamalarının seçimle belirlenmesine olanak verecek biçimde yeniden düzenlenir. Bu düzenlemenin içeriği bünyesinde en fazla üye barındıran üç büyük konfederasyon temsilcilerinin de içinde yer alacağı bir komisyon tarafından belirlenir.

Atamalarda, kamu emekçisi kadınların başvurusu halinde yüzde 50 oranında olumlu ayrımcılık uygulanır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında mülakat uygulamasına, kamu emekçilerinin yükselme süreçlerinin önünü kesecek dışarıdan hülle yoluyla atamalara, vekâleten ve geçici görevlendirme uygulamalarına son verilir. Periyodik olarak yılda en az bir defa, tüm kadrolara yönelik, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları açılır.

VI. BÖLÜM

DISİPLİN HÜKÜMLERİ

MADDE 47-

30 Nisan 2021 tarihli Resmi Gazetede Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni Yönetmelikle birlikte 1982 yılından bu yana çeşitli değişikliklerle birlikte yürürlükte kalan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış, Cumhurbaşkanı ve AKP

Genel Başkanı tüm kamu emekçilerinin disiplin amiri olmuştur.

Öte yandan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı tarafından hazırlanan Kariyer Kapısı üzerinden kamuda işe alımlarda staj süreci dâhil tüm yetki Cumhurbaşkanlığına bağlanmıştır. Her yönüyle anti demokratik olan Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği derhal yürürlükten kaldırılır.

Bunun yerine;

a) Disiplin kurulunun oluşumu

Disiplin ve yüksek disiplin kurullarında, işveren temsilcisi kadar sendika temsilcisi de görev alır. Ayrıca merkez disiplin kurullarında Türk Tabipleri Birliği'nin (TTB), il disiplin kurullarında ise il barosunun belirleyeceği bir avukat da görev alır.

Kurul başkanı kurulca belirlenir.

Disiplin cezaları yalnızca disiplin ve yüksek disiplin kurullarınca verilir.

b) İlk inceleme görevi

Çalışan hakkında yapılacak ilk inceleme, ilgili disiplin kurulunun belirleyeceği kişiler tarafından yapılır. Sendikanın temsilcileri bu incelemede hazır bulunur. Hazırlanan dosya, en kısa zamanda ilgili disiplin kuruluna gönderilir, bu kurul disiplin hükümleri çerçevesinde gerekli işlemi yapar.

c) Savunma hakkı

Kamu emekçilerine, hangi eylemleri işlemekle suçlandıkları açıkça, somut olarak, kişi, yer, zaman ve olay belirtilmeden ve yazılı olarak bildirilmeden, savunma için kendilerine en az 15 gün süre tanınmadan ceza verilemez.

Kamu emekçisinin ilk inceleme aşamasında avukattan yararlanma hakkı vardır.

d) Disiplin cezalarına karşı başvuru (itiraz) ve kararların uygulanması

Kamu emekçisine uyarı ve kınama cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurma hakkı tanınır.

Verilen disiplin cezaları, yargı yoluna başvurulması halinde, ilgili mahkemenin kararının kesinleşmesinden sonra uygulanır.

Disiplin kurulu kararına, ilgili kişi ya da üyesi bulunduğu Sendika itiraz edebilir.

e) Disiplin cezalarının silinmesi

Görevine son verme dışındaki disiplin cezaları, uygulandıkları günden itibaren bir yıl sonra silinir.

f) Hukuk yardımı

Kamu emekçilerinin görevleri sırasında ve görevlerinden dolayı (yüz kızartıcı suçlar hariç) bir suç isnadı ile yargılanmaları halinde işverence hukuk yardımı yapılır.

Bu yardım baroların belirlediği avukatlık ücretleri ile diğer dava giderlerini kapsar.

MADDE 47-A

375 sayılı KHK'nın ek 35. Maddesi yürürlükten kaldırılır. Bu şekilde kamu görevinden çıkarılanların çıkarma işlemi iptal edilir. Görevlerine iade edilerek mahrum kaldıkları her türlü özlük ve parasal hakları yasal faiziyle birlikte ödenir.

VII. BÖLÜM

KATILMA VE SENDİKAL HAKLAR

MADDE 48- Çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren ya da çalışma koşullarında değişikliğe yol açan yasa tasarıları, düzenleme ve uygulamalar tarafların eşit bir biçimde yer aldıkları kurullarda değerlendirilir. Konfederasyon ve/veya sendikaların onayı olmadan kamu hizmetinin yürütümünde, istihdam biçimlerinde, çalışma esasları ve çalışma koşullarında herhangi bir değişiklik yapılamaz. Yürürlükte olan düzenleme ve uygulamaların değiştirilmesine ilişkin konfederasyon ve/veya sendikaların önerileri göz önünde bulundurulur.

a) Sürekli ve geçici kurul ya da komisyonlara katılma

Kurumların merkezi ve yerel birimlerinde oluşan ve bundan sonra oluşacak sürekli ya da geçici kurul ve komisyonlara taraflar eşit sayıda katılır. Yerel yönetimlerde oluşturulan meclis ve encümen toplantılarına sendika temsilcisi, oy hakkı bulunmadan katılır.

b) Lojman, sosyal tesisler, yardım ve dayanışma sandıklarında yönetime katılma

Kurumların merkez ve taşra birimlerine bağlı lojman, sosyal tesisler, yardım ve dayanışma sandıklarının vb. yönetim kurullarına en az iki sendika temsilcisi doğal üye olarak katılır.

c) TBMM uzmanlık komisyonlarına katılma

TBMM bünyesinde oluşturulan ilgili uzmanlık komisyonlarına meclis dışından katılacak işveren temsilcisi üyeler kadar sendika temsilcisi katılır.

d) Şuralara katılma

Kamu kurum ve kuruluşlarının şuralarına konfederasyon ve/veya sendika temsilcileri katılır.

e) Genel kurullara ve yönetim kurullarına katılma

Özerk kamu kurum ve kuruluşlarının genel kurullarına ve yönetim kurullarına konfederasyon ve/veya sendika temsilcileri katılır.

f) Katılan sendika temsilcilerinin güvenceleri

Kurul ya da komisyonlara katılan sendika üyelerinin ve temsilcilerinin işyerlerindeki görev yerleri değiştirilemez. Sendika isterse katılan temsilcisini değiştirir.

g) Katılan sendika temsilcilerinin özlük hakları

Kurul ve komisyon çalışmalarına katılan sendika temsilcileri çalışma süreleri boyunca ücretli izinli sayılırlar. Bu çalışmalar nedeniyle yapılacak giderler işverence karşılanır.

SENDİKAL HAKLAR

Yasa hazırlıkları

MADDE 49-

a) Toplu Pazarlık ve Grev

Anayasa'nın 90. maddesi uyarınca usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiş bulunan temel hak ve özgürlüklerle ilgili Türkiye'nin onayladığı; ILO Anayasası ve Philephia Bildirgesi, ILO'nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, Avrupa Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi uyarınca kamu emekçilerinin toplu sözleşme ve grev hakları vardır. Bu hakkın uygulanması ile ilgili olarak başta 4688 sayılı yasa olmak üzere gerekli düzenlemeler ivedilikle hükümet tarafından yapılacaktır.

b) Kamu personel rejimi

Kamu personel rejimi ile ilgili hükümet tarafından tek yanlı olarak yürütülen çalışmalar durdurulur. Tarafların eşit sayıda katılımı ile çalışmalar yeniden yapılır.

c) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası

5510 sayılı SSGSS Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından kamu emekçileri yönünden iptal edilmesi sonucu yeni değişikliklerin de yeniden Anayasaya aykırılıklarının ileri sürülmesi nedeniyle, çalışanların sosyal güvenlik hakları tarafların eşit katılımıyla oluşturulacak bir komisyon tarafından yapılacak çalışmalarla belirlenecektir.

Sendikanın hak ve ödevleri

MADDE 50 - Sendikanın hak ve ödevleri şunlardır;

a) Sendika yöneticilerinin kamu işveren vekili ve işyerindeki kamu emekçileri ile müzakere yöntemi

1- Kamu işveren vekili ile müzakere: Sendika merkez, şube ve temsilcilik yönetim kurullarının üyeleri aynı işyerinde çalışsın ya da çalışmasın kamu işveren vekilleri ile önceden bildirerek iş saatleri içerisinde görüşebilirler.

2- Kamu emekçileri ile müzakere:

a) Sendika merkez, şube, temsilcilik yönetim kurullarının üyeleri, işyeri çalışma koşullarını da gözeterek iş saatlerinde kamu emekçileri ile topluca görüşebilirler.

b) Sendika yönetici ve temsilcilerinin güvencesi

İşyerinde çalışan şube yönetim, denetleme, disiplin kurulları, şubeye bağlı il

ve ilçe temsilcilik yönetim kurulu üyeleri ile işyeri sendika temsilcileri ve üyeler, sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz, işine son verilemez. Bunların rızaları dışında ünitesi ya da çalıştırıldığı kısım ya da işyeri değiştirilemez, meslekleri ile ilgili olmayan bir göreve nakledilemez ya da başka bir işyerine geçici veya daimi olarak görevlendirilemezler. Sendikalar arasında hiçbir şekilde ayrımcılık yapılamaz.

c) Sendika yönetim kurulu üyelerinin güvencesi

Sendika yöneticiliği sona eren sendika merkez yönetim kurulu üyesi eski görev yerine, yöneticilik görevi sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde başlatılmaktadır. Bu haktan sendikal görevlerinden dolayı hüküm giymiş olanlar ile sendika şube yönetim kurulu üyeleri de yararlanır.

Aylıksız izinli sayılan sendika ve Konfederasyon yöneticilerinin, aylıksız izinli sayıldıkları sürelerde kazanılmış hak aylığı ile emeklilik hizmetlerinin sayılmasına devam edilir.

d) İşyeri sendika temsilcilerinin seçimi ve görevleri

İşyeri sendika temsilcileri sendika tüzüğüne göre işyerinde çalışan üyeler tarafından belirlenir. İşveren vekili, temsilci seçimi için gerekli mekânı temin eder. İşyeri sendika temsilcileri, sendika tüzüğündeki görevlerini yerlerine getirir. Sendika temsilcileri temsilcilik görevlerini yapabilmeleri için günde 2 saat ücretli izinli sayılırlar.

e) Yönetici izni

Aylıksız izinli olmayan sendika merkez yöneticilerine haftada 2,5, şube ve temsilcilik yöneticilerine 1 gün bu görevlerini yapabilmeleri için ücretli izin verilir.

f) Sendika Yöneticilerine OHAL KHK'ları Gerekçesiyle Müdahale

OHAL KHK'ları ile kamu görevinden çıkarılanların kendi istekleri olmadığı sürece sendikalardaki üyelikleri ve diğer görevleri kendiliğinden devam eder. Bu husustaki aykırı hükümler geçersizdir. Bu hususta açılan kamu davaları başta olmak üzere iş davaları düşer.

İşverenin hak ve ödevleri

MADDE 51- İşverenin hak ve ödevleri şunlardır;

a) Duyuru tahtası, pano

Sendika ilan tahtasının işyerlerinde işveren tarafından yaptırılarak bulundurulması zorunludur. İlan tahtalarının yemekhane girişi, işyeri girişleri, yemekhane ve işyeri girişlerinde bulundurulmasına dikkat edilir. İlan tahtalarına asılacak sendikanın her çeşit duyurusunda işyeri temsilcisinin imzasının olması gerekir.

b) Sendika temsilci odası

İşyerlerinde sendika temsilcilik odası bulundurulması zorunludur. Mekân olarak fiilen oda bulundurulamayan küçük işyerlerinde haftanın belli bir gününün, belli bir bölümünde işyeri odalarından birisi sendikaya tahsis edilir. Büyük işyerlerinde sendika temsilcilik odasında sendikanın uygun göreceği demirbaşlar bulundurulur. Sendika odasına dâhili telefon hattı çekilir. Sendika isterse, ayrıca telefon hattı tahsis edebilir.

c) Yayın dağıtımı

İşveren sendikal bildiri, gazete, dergi ve benzeri materyallerin, işyerlerinde engellenmeden dağıtımı için gerekli tedbirleri alır.

d) İşveren yayını

İşveren yayınladığı her türlü genelge, yönetmelik, tebliğ ve benzerlerini ve çıkardığı süreli yayınları sendika ve konfederasyonlara gönderir.

e) Bilgi talebinin yerine getirilmesi

İşveren, sendika veya konfederasyonun her konudaki bilgi talebini öncelikli olarak yerine getirir.

f) Yazılı yanıt zorunluluğu

Sendika ve işveren vekilleri birbirine yazdıkları yazılara en geç 15 gün içerisinde yazılı yanıt vermek zorundadır.

Sendikal izinler

MADDE 52- İşveren sendikal görevler ve etkinlikler nedeni ile aşağıdaki izinleri verir;

a) Sendikal görev izni

Sendika üyelerine genel kurul, genel meclis, danışma meclisi, yönetim – denetim – disiplin kurulu, başkanlar kurulu, merkez temsilciler kurulu, şube temsilciler kurulu, il temsilciler kurulu vb. zorunlu ve danışma organı toplantılarına, konferans, seminer gibi toplantılara katılmaları için sendikanın yazılı bildirimi üzerine yılda 20 güne kadar ücretli izin verilir. Uluslararası toplantılara katılım için ücretli izin süresi 30 güne kadardır.

b) Eğitim izni

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

c) Sendika yöneticilerinin hakları

Sendika merkez yönetim kurulu üyeleri ile şube başkanları görevleri boyunca ücretli izinli kabul edilir.

Yasakların kaldırılması

MADDE 53-İnsan hakları ile ilgili uluslararası sözleşmeler başta olmak üzere temel insan hak ve özgürlükleri ile ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri ve organ kararları göz önünde bulundurularak, kamu emekçilerinin haklarına ve faaliyetlerine aşağıdaki sınırlamaları, kısıtlamaları ve yasaklamaları getiren düzenlemeler yürürlükten kaldırılacaktır.

- a) Siyasal faaliyetlerde bulunma yasağı
- b) Grev yasağı
- c) Toplu eylem ve gösteri yasakları
- d) Basına bilgi, demeç vermeye, açıklama yapmaya ilişkin yasaklar
- e) Disiplin yaptırımlarının görev yeri güvencesine ve öteki haklara getirdiği sınırlama
- f) İşe girme hakkına komisyon kararları ve yönetimin takdir yetkisi ile getirilen sınırlandırma

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ VE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI

MADDE 54- Hükümet, ayrımcılığı önlemek, kadın-erkek eşitliğini sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

- a) Pekin ve Pekin+5, CEDAW sözleşmelerinin gereği yerine getirilir.
- b) Usulüne göre yürürlüğe girmiş olan İstanbul Sözleşmesi’nin Meclis iradesi hiçe sayılarak, tek taraflı olarak fesih edilmesi kararını kadınlar tanımamaktadır. Bu nedenle İstanbul Sözleşmesi uygulama devam edilir.
- c) ILO ‘nun “122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi” gereğince istihdamda kadın-erkek eşitliği sağlanır. Hiçbir kamu kurum ve kuruluşunda işe

girecekler için “erkek” olma şartı aranmaz. İstihdamda eşitlik için, tarafların katılımıyla ulusal eylem ve programlar geliştirilir.

- d) “142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Yönlendirme ve Mesleki Eğitim ILO sözleşmesi”, uyarınca kadınlara yönelik mesleki yönlendirme ve mesleki eğitim politikaları hızla uygulanarak, kadınların nitelikli işgücü olarak istihdam içinde yer almaları sağlanır.
- e) ILO’nun ücretli eğitim iznini düzenleyen 140 Sayılı Sözleşmesi onaylanır.
- f) ILO’nun 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi onaylanır ve gerekli denetim mekanizmaları kurulur.
- g) Erkeklerle kadın işçilere, aile sorumlulukları olan işçilere fırsat ve davranış eşitliği sağlanmasına ilişkin ILO’nun 156 Sayılı Sözleşmesi onaylanır. Yönetici kademelerde kadın oranının düşüklüğü nedeniyle, yükselme ve terfilerde yüzde 50 oranında pozitif destek sağlanır.
- h) ILO’nun 190 sayılı “İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi” onaylanır ve gerekli denetim mekanizmaları kurulur.
- i) Emek örgütleri ve kadın örgütlerinin katılımıyla kadınların toplumsal rolünün değişmesine yönelik bir program çıkarılır.
- j) Toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bütçe oluşturularak çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı gibi hizmetlere yönelik bütçe payları artırılır.
- k) Sendika, siyasi ve felsefi düşünce, etnik köken, inanç, cinsiyet, engellilik, yaş, LGBTİ+’lere yönelik ayrımcılığa son verilir.
- l) Cinsel taciz, “Kişilik haklarını tehdit eden ve zedeleyen, belli bir cinsiyete mensup olma sebebiyle cinsel nitelikte veya başka türlü davranış şeklinde, özellikle işyerinde üst yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından yapılan, arzu edilmeyen ve kabul edilemez söz, tutum ve

davranışlar, cinsel tacizdir.” biçiminde yasal tanıma kavuşturulur. Cinsel taciz, hizmet içi eğitimlerin bir konusu haline getirilerek, koruyucu tedbirler alınır ve yasal yaptırımların uygulanmasında mağdurun şikâyeti soruşturmaya esas alınır. Tacizle ilgili soruşturmalar kadın müfettişlerce yürütülür.

- m) Yargı mensuplarına, güvenlik güçlerine, sağlık görevlilerine, öğretmenlere, sosyal hizmet uzmanlarına, psikologlara, hukukçulara, kadın ve çocuklara karşı şiddet konusunda zorunlu hizmet içi eğitim verilerek, seminerlerle desteklenir.
- n) Belediyelerin görev ve sorumluluklarını içeren 5393 Sayılı Yasadaki “Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100 bini geçen belediyeler, kadın ve çocuklar için konuk evleri açar.” ibaresi nüfusu 50 bin olarak değiştirilir ve “sığınma evlerinin uluslararası standartlara göre inşa edilip bakımının yapılması, uygulamaya geçirilmesi için gerekli önlemler alınır” ibaresi eklenir. Bu hizmetlerden trans kadınlarında yararlanması sağlanır.
- o) Kadınların cinsel saldırı durumunda ulaşabilecekleri 24 saat açık olan kriz merkezleri oluşturulur.
- p) Şiddete maruz kalan kadınlara yönelik, kadının insan haklarına ve özgürlüğüne saygı ilkesini temel alarak kadının kendi adına karar vermesinin koşullarını oluşturan her türlü yasal önlem, korunma, ücretsiz tıbbi ve psikolojik yardım sağlanır; yasal destek ve danışmanlık sağlayacak özel, özerk ve kadın hakları örgütlerinin denetim ve önerilerine açık birimler kurulur. Başta güvenlik olmak üzere boşanma vb durumlarda tayin talebinde bulunan kadınların talepleri herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilir.
- q) Bütün kadın kamu emekçilerine yönelik mesai saatleri içerisinde ve düzenli “Kadın Sağlığı” eğitimleri verilir.

- r) TBMM bünyesinde “Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet komisyonu” kurulur ve en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun temsilcileri bu komisyon içinde yer alır.
- s) Tüm kamu emekçilerine yönelik kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerde yılda en az bir kez “Toplumsal cinsiyet eşitliği”, “ayrımcılık” ve “mobbing” eğitim konusu olarak zorunlu hale getirilir.
- t) Kadınların iş yerlerinde maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü şiddet, ayrımcılık ve mobbingi önleyici mekanizmalar oluşturulur. Kadın beyanı soruşturmanın başlatılması için yeterli görülür.
- u) Eğitim alanında erkek egemen müfredatın terk edilmesi, cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için, Toplumsal cinsiyet derisi okul öncesi dahil olmak üzere zorunlu ders olarak okutulur.
- v) Özellikle kadınları etkileyen ve eşit işe eşit ücret prensibini ihlal eden düşük ücretli, esnek ve taşeron çalışma biçimine son verilir.
- w) TBMM bünyesinde, çok eşli evlilik, zorla evlendirme, çocuk yaşta evlilik, berdel, töre ve namus cinayeti gibi kadına yönelik şiddeti doğuran toplumsal koşulları araştırma, gerekli önlemleri ortaya koyma noktasında sendikaların da içinde bulunduğu bir araştırma-izleme komisyonu oluşturulur.
- x) 8 Mart’ta tüm kamu çalışanı kadınlar ücretli izinli sayılır.
- y) Sosyal dayanışma ve yardımlaşma amaçlı kamu fonları ve kaynaklarından, kız çocuklarının okula gidebilmesi için burs verilir.
- z) Kadınların hizmet içi eğitimlerden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleştirmeleri için teşvik, destek programları hazırlanır. Programlar oluşturulurken kadınların talepleri esas alınır.

- aa)** Kadın taleplerinin ele alındığı gündem maddesi başta olmak üzere tüm TİS sürecinde görüşmeleri yürütecek olan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti’nde kadın erkek temsilci oranında, eşit temsiliyet ilkesi benimsenir ve gereği için düzenleme yapılır.
- ab)** Kadın kamu emekçilerine; başta görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde olmak üzere çalışma yaşamında uygulanan tacize, ayrımcılığa, mobbinge, baskı ve şiddete son verilmesi sağlanır. Tüm bu uygulamalar işçi sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde değerlendirilip işverenin tüm işyerinde sağlıklı bir ortamın sağlanmasında yükümlülüklerinin gereğini yerine getirmesi için düzenleme yapılır.
- ac)** En çok kadın emekçilerin etkilendiği mobbing, şiddet vb sorunların çözüümü için, işyerlerinde sendika temsilcisinin de içinde bulunduğu birimler kurulur. Bu birimlerin çalışma biçimi ve ilkeleri toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde düzenlenir.

DEMOKRATİKLEŞMEYE İLİŞKİN

Madde 55- Evrensel değerlerle uyumlu, çalışma yaşamını demokratikleştirecek, toplumsal barışı sağlayacak, özgürlükçü, demokratik bir anayasa hazırlanır.

Madde 56- Kamu emekçilerine siyaset yapma yasağı kaldırılır.

Madde 57- Baskı, sürgün ve göreve son vermeler durdurulur, toplumsal muhalefet örgütleri yönetici ve üyelerinin üzerinde baskı metodu olarak kullanılan TMK kaldırılır, özel yetkili ve görevli Ağır Ceza Mahkemeleri kapatılır.

Madde 58- “İnsanlık Hakkı” kapsamında; artan yoksulluğa, gelir bölüşümü adaletsizliğine ve açlığa karşı emekçi halkları korumak, insanların hayatlarını iyileştirmek, kendilerine nitelikli zaman bırakmak, onları güçlendirmek ve geleceğe daha umutla bakabilmelerini sağlayabilmek için, hem üretimdeki emekçileri, hem işsizleri, hem de kadınları güçlendirici, aynı zamanda doğadaki müşterek

varlıklarımızın daha az tüketilmesine yardımcı olabilecek ekoloji dostu bir programa ihtiyaç olduğu açıktır. Nitekim Covid-19 salgını sonrasında, Temel Gelir Güvencesine talep tüm dünyada tartışılır ve aranır olmuştur. Salgınla birlikte, ekonomiler daraldıkça, işçiler işsiz kaldıkça, hükümetler yaşam standartlarındaki erimeyi önleyebilmek için benzeri programlara yöneldiler. Böyle bir programın finansmanı devlet bütçesinde yapılacak değişikliklerle rahatlıkla sağlanabilir. Burada karşımıza çıkabilecek sorun kaynak yetersizliğinden ziyade tercih sorunudur. Bütçeyi emekten ve halktan yana kullanma tercih edildiğinde Temel Gelir Güvencesi için gereken kaynak sağlanabilir. Toplumsal bir fayda sağlamayan, insanı güçsüzleştiren, ekoloji ve barışı yok eden aşırı güvenlik harcamalarının asgariye indirilmesi, israf niteliğindeki devlet harcamalarına ve büyük sermayeye verilen mali desteklere son verilmesi, KÖİ projeleri nedeniyle bütçeden büyük müteahhitlere yapılan ödemelerin durdurulmasıyla Temel Gelir Güvencesine çok rahat kaynak yaratılabilecektir. Bu nedenle; Konfederasyonumuzun önerdiği Asgari Geçim Standardı Tespit Komisyonu tarafından belirlenecek bir tutar **Temel Gelir Güvencesi olarak verilir.**

Madde 59- Gerek kamuda ve gerekse de özelde kamu güvenceli istihdam politikası esas alınır.

Madde 60- Mali ve ekonomik politikalarda, istihdam stratejilerinde, bütçe süreçlerinde “İnsan onuruna yaraşır maaş, adil ücretlendirme” yaklaşımı esas alınır.

Madde 61- Demokrasinin ve insan haklarının temel ilkelerinden olan, aynı zamanda uluslararası sözleşmelerin temelini oluşturan “**bütçe hakkı**” kapsamında, bütçe oluşturma süreçlerine emek ve meslek örgütlerinin, demokrasi güçlerinin, kısacası toplumun örgütlü kesimlerinin temsiliyeti mutlak suretle sağlanır.

Geçici Madde 1- Yukarıda belirtilen talepler dışında kalan konularla ilgili olarak, her hizmet kolundaki sendikal talepler o hizmet kolunda bulunan kamu

kurumlarının temsilcilerinin de katılacağı bir toplantıda ayrıca görüşülüp karara bağlanır.

Geçici Madde 2- Bu sözleşme metninin hiçbir hükmü, yasalarla ve öteki düzenlemelerle kazanılmış haklara zarar verecek biçimde yorumlanamaz.

YÜRÜRLÜK

Yürürlük süresi

MADDE 62- Bu toplu sözleşmenin yürürlük süresi 01/01/2022 tarihide başlar, 31/12/2022 tarihinde sona erer. 2023 yılı ile ilgili talepler, 2023 yılı Ocak ayında belirlenecek temel ücret katsayısına göre güncellenir.

Bağtlama

MADDE 63- İş bu toplu sözleşme taraflarca/....../ 2021 tarihinde karşılıklı imzalarla bağtlanmıştır.

ÖZEL HÜKÜMLER

Madde 1- OHAL döneminde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnamelerle herhangi bir hukuki delil ve mahkeme kararı olmadan ihraç edilen tüm kamu görevlileri aynı kadro, unvan ve pozisyonlarında işlerine derhal iade edilir, işten el çektirildikleri süre içindeki maddi ve manevi tüm kayıpları telafi edilir. Bu kapsamda OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonun ihraçlarla ilgili görevi sona erer. Bu kişilerden darbe girişimi içerisinde yer aldığı iddiasıyla hakkında ceza soruşturması başlatılıp dava açılanlar dışındaki görevden uzaklaştırma uygulamalarına derhal son verilir.

Madde 2- KHK'larla ihraç edilen kamu emekçilerinin yarıdan fazlası emeklilik için gerekli olan hizmet yılını doldurmuş durumdadır, Emekli Sandığına tabi hizmet süresi emekli aylığı bağlanması için yeterli olan kamu görevlilerine, 5434 sayılı Kanun'un 89. maddesinin 1. fıkrası uyarınca emekli ikramiyesi ödenmesi

gerekirken, anılan maddenin ikinci fıkrası kapsamında değerlendirilerek emekli ikramiyesi ödenmemesi biçimindeki uygulamadan vazgeçilir, Danıştay kararları doğrultusunda bu kişilerin emekli ikramiyeleri ödenir.

Madde 3- Kamu sermayeli şirketlerin Varlık Fonu'na devrine son verilir. Varlık Fonu lağvedilir. Halkın birikimlerinin ürünü söz konusu şirketler Meclis ve Sayıştay denetimine tabii tutulur ve nitelikli kamu hizmeti verir hale getirilir.

Madde 4- Çalışanları bölen, iş ve ücret güvencesini tehdit eden her türlü istihdam biçimi kaldırılır. Esnek, kuralsız, performansa göre çalışmaya-ücretlendirmeye son verilir.

Tüm kamu emekçilerinin iş ve ücret güvencesinin teminat altına alınması için;

- a) 4/A kadrosunun iş ve ücret güvencesini tehdit eden, sınırlayan yasal düzenlemeler kaldırılır. Bu kapsamda OHAL KHK'ları ve akabinde bu KHK'ların yasallaşmasıyla yapılan düzenlemeler geçersiz sayılır.
- b) 4/B statüsünde çalıştırılanlar 4/A kadrosuna alınır.
- c) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/C Maddesine göre istihdam edilip 4B'ye geçirilenler ile 36. Maddesine göre kamuda asli ve sürekli işler-görevler yapmasına rağmen taşeron firma bünyesinde çalıştırılanlar isteklerine bağlı olarak ya işçi (4/D) ya da 657 sayılı DMK'nun 4/A kadrosuna geçirilir. Söz konusu personelin, 4/D ya da 4/A kadrosuna geçmeden önce çalıştığı süreler, kıdem ve derece/kademesine yansıtılarak çalışma yaşamına devam etmesi sağlanır.
- d) Özel kanunlarına göre sözleşmeli çalışanlar isteklerine göre kadroya alınır.

Madde 5- Üniversiteler mali ve yönetsel olarak özerktir. Üniversitelerde kurumsal toplu sözleşme yapılır.

Madde 6- Emekli Sandığı kanununun ek geçici 70. Maddesinde belirtilen emeklilik keseneğine ve kurum karşılığına tabi oranlar;

- Ek göstergesi 4800 (dâhil) - 6400 (hariç) arasında olanlarda %180 'ine
- Ek göstergesi 3600 (dâhil) - 4800 (hariç) arasında olanlarda %160 'una
- Ek göstergesi 2200 (dâhil)- 3600 (hariç) arasında olanlarda % 115'ine
- Diğerlerinde (2200 altında olanlar) %90'ına

tekabül eden miktarı, emeklilik keseneğine ve kurum karşılığına tabi tutulur.

Madde 7- 375 sayılı KHK'nın ek 9.maddesi uyarınca kamu emekçilerine verilen ek ödeme uygulamalarında ortaya çıkan sorun ve aksaklıkların giderilmesi ile hakkaniyete aykırı bir şekilde ek ödeme alamayan personele ek ödeme verilmesi için, toplu sözleşme görüşmelerine katılan konfederasyonların da içinde yer aldığı bir komisyon tarafından gerekli düzenlemeler yapılır. 375 sayılı KHK'nın Ek 9. Maddesine göre ödenen ek ödemeler, 209 sayılı Kanunun 5., 2547 sayılı Kanunun 58., 2659 sayılı Kanunun 30. Maddesine göre ödenen döner sermayeden yapılan ek ödemeler, 926 sayılı Kanunun Ek 17. Maddesi , 4458 sayılı Kanunun 221. Maddesi, 5502 sayılı Kanunun 28. ve 663 sayılı KHK'nın 28. Maddesine göre ödenen ödemeler ile bu neviden ödenen ek ödemeler emekli karşılık ve kesenekleri dahil edilecek şekilde yeniden belirlenir ve bu şekilde emekli karşılık ve keseneğinde değerlendirilir.

Madde 8- Gelir Vergisi Kanunu'nda değişiklik yapılarak; kamu emekçisinin maaşı veya ücreti içinden Asgari ücret tutarı kısmı her ay için vergi dışı bırakılarak, aşan kısım için ilk dilim olan %15 oranında vergi alınır.

Madde 9-Kamu alanının piyasalaştırılmasına, tasfiyesine son verilir. Tüm yurttaşlara eşit, nitelikli, ulaşılabilir, parasız ve anadilinde kamusal hizmet sunumu sağlanır.

Madde 10- Nüfus artışı ve giderek artan iş yoğunluğu göz önünde bulundurularak, kadro açığı güvenceli personel alımı ile giderilir.

Madde 11- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AHiM) ve başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere uluslararası sözleşme ve anlaşmalara aykırı olarak Yerel Yönetim Hizmetleri Hizmet Kolunda Toplu Sözleşme yapılmasını imkânsız hale getiren, 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesi iptal edilir.

Madde 12- Mobbing ve her türlü ayrımcılığa son verilir.

Madde 13- 547 sayılı KHK ile 1–3 kadro derecesi olan kamu emekçileri arasında farklı fazla mesai uygulamasına neden olan düzenleme ortadan kaldırılarak, kamu emekçisinin lehine olan madde hükmü aynı kadro derecesindeki diğer kamu emekçilerini kapsayacak şekilde genişletilir.

Madde 14- Belediyelerde çalışanların ücretlerinin genel bütçe tahsilâtından belediye paylarına mahsuben ve İller Bankası aracılığı ile ödenmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılarak işbu sözleşme metninin uygulandığı dönemden başlayarak uygulanır. Geçmiş alacaklar yasal faizi ile birlikte ödenir.

Madde 15- Yan ödeme tazminatının (iş riski, iş güçlüğü, temininde güçlük ve mali sorumluluk tazminatı) hangi kaleminden hangi kamu emekçisinin yararlanacağı ile ilgili hazırlanacak karar, Konfederasyon önerisiyle belirlenir. Bu tazminat yapılan işin niteliğine ve göreve göre kamu emekçisinin ücretinin %10’undan az %30’undan fazla olamaz.

Madde 16- Tüm kamu emekçilerine 5 yılda bir 1 net ücreti tutarı karşılığı, hizmet teşvik ikramiyesi olarak ödenir.

Madde 17- Kamu emekçilerinin durumlarına uygun olarak, Açık Öğretim yoluyla ön lisans, lisans tamamlama ve lisans eğitimi almasıyla ilgili gerekli düzenlemeler yapılır.

Madde 18- Akademik özgürlük, akademik yükselme ilkesi, bütçeden kamu üniversitelerine pay ayrılması;

Öğretim üyeleri ile öğretim görevlilerinin atamalarında rıza aranır ve objektif kriterler uygulanır.

Araştırma görevlilerinin ders vermelerinde, projelere katılmalarında kullanılabilecek ölçüt, akademik yeterlilik ve gönüllülüktür. Verdikleri derslerin ücretleri, araştırma görevlilerine ödenir.

Öğretim üyeleri ile araştırma görevlilerinin özgürce araştırma, incelemelerde bulunma, bilimsel çalışma yapacağı konuyu, çalışma yöntemlerini, kişi ya da kişileri seçme, çalışmalarını yayınlama hakkı vardır.

Akademik yükselmede araştırma ve yayınlar (Bilimsel Yeterlilik İlkesi) esas alınır.

Kamu üniversitelerinde yaşanan aşınmanın önlenmesi için devlet bütçesinden kamu üniversitelerine ayrılan payın artırılması için girişimlerde bulunulur. Üniversite bütçesinden öğrencilerin ve öğretim üyesi olarak yetiştirileceklerin eğitimi için ayrılan pay artırılır. Eğitime ayrılan payın harcanması; öğretim elemanları, üniversite çalışanları ve öğrenci temsilcilerinin denetimine açık tutulur.

Madde 19- Yardımcı Hizmetler Sınıfında çalışanların öğrenim durumlarına göre diğer hizmet sınıflarına bir defaya mahsus olmak üzere sınavsız atanmaları sağlanır. Bu sınıfa da ek gösterge cetveli çıkarılır.

Madde 20- Özelleştirme uygulamaları durdurularak, bugüne kadar yapılan özelleştirme veya devir nedeni ile hak kaybına uğrayan kamu emekçilerinin her türlü kayıpları hesaplanarak ödenir.

Madde 21- Ek ders ücreti alan öğretmen dışındaki personelin de ek ödeme alması sağlanır.

Madde 22- Sicil ve yüz kıyartıcı fiiller hariç disiplin cezalarının affı çıkarılır ve sendikal mücadeleden ötürü sürgün edilen personelin isteği halinde nakilleri yapılır.

Madde 23- Anayasa'nın 128. maddesi ve 657 sayılı kanunun 36. maddesi uyarınca kamu kurumlarının temizlik, bakım ve onarım dışındaki hizmetleri ile ilgili taşerondan veya doğrudan doğruya 3. gerçek veya tüzel kişilerden hizmet satın alınmasına son verilir.

Madde 24- 399 sayılı KHK'ne göre çalışan sözleşmeli personele mevcut temel ücretleri üzerinden, ilgili teşekkül yönetim kurulları yetkilendirilerek %10 oranında skala ayarlama yetkisi mevcut skala ayarlamaları tavan-taban sınırları belirtilmeden ve gruplar arasında değişiklik yapma yetkisi ile birlikte verilir.

Madde 25- Kamu emekçilerinden yurtdışında görevlendirileceklerin, geçerli ve güvenilir yarışma sınavlarını başarmaları zorunludur.

Madde 26- Ön lisans ve lisans mezunu tüm kamu emekçilerinin ek göstergeleri 3600'e çıkarılır, diğer ek gösterge puanları 800 artırılır.

Madde 27- Araştırmacı kadrosu; 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli "Özel Hizmet Tazminatı" başlıklı (II) sayılı cetvelin Grup-10 bölümünün 6 ncı maddesine eklenir ve bununla birlikte, 02/11/2011 tarih ve 28103 Mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 666 sayılı Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin (I) sayılı cetvelin A bölümünün 1 nci maddesinin (g) kısmına eklenir.

Madde 28- Kamu çalışanları, kamusal emeklilik ve sosyal güvenlik sistemini zayıflatan Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) kendi istekleri dışında, otomatik (zorunlu) dahil edilemez.

***TİS teklifimizin Mali ve Sosyal Haklara ilişkin özeti niteliğindeki 2022 YILI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ Tablosu aşağıdadır:**

2022 YILI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ*

		MEVCUT	TEKLİF	AÇIKLAMA
1	Taban Aylık Katsayısı	2,814188	4,038359	% 43,5 artış
2	Aylık Katsayı	0,179797	0,258008	% 43,5 artış
3	Yan ödeme Katsayısı	0,057019	0,114038	% 100 artış
4	Ek Ödeme Yüzdelik Dilimleri	% 42–200 (Hizmetli %70)	Ek Ödeme oranları SGK primini (çalışan + devlet) karşılayacak ve 15 puan artırılabacaktır.	Aylık katsayı %43,5 artırıldığından Ek Ödeme miktarı da %43,5 artırılabmakta ve ayrıca 15 puana denk gelen miktarda artış olmaktadır.
5	Özel Hizmet Tazminatı	En az % 45 alınıyor	Oran 30 puan artırılabmaktadır (2019 TİS sonucu eğitim öğretim tazminatı 20 puan artırılmıştı)	Aylık katsayı % 43,5 artırıldığından Özel Hizmet Tazminatı da artırılmış ve oranlar yükseltilecek düzeltme yapılmıştır.
6	Kıdem Aylık Göstergesi	20	40	% 100 artırılabmaktadır.
7	Aile Yardımı (Eş) Göstergesi	2.273		408,67 TL'den, 707,50 TL'ye çıkarılmaktadır (TÜRK-İŞ aylık asgari gıda harcaması)
8	Çocuk Yardımı Göstergesi	500		89,89 TL'den, 707,50 TL'ye çıkarılmaktadır. (TÜRK-İŞ aylık asgari gıda harcaması)
9	Kira Yardımı	Verilmiyor	550,00 TL	Lojmanda oturan kamu emekçisi 100 m2 için 630 TL kira ödemektedir. Ödediği lojman kira bedelinin ortalama konut kira bedeli olan 1.180 TL'den düşülmesinden sonra kalan 550 TL'nin lojmanda oturmayan kamu emekçisine ödenmesi istenmektedir.

10	İkramiye	Verilmiyor		Brüt Asgari Ücret tutarında yılda iki ikramiye istenmektedir
11	Yiyecek Yardımı Göstergesi	Yemek çıkan işyerlerinde 1,59 TL ile 6,42 TL arasında katkı payı alınmaktadır		İşçilerde 2021 yılı için günlük 25,25 TL(KDV dahil) olduğundan 2022 için aylık 555,50 TL istenmektedir ancak bu miktar yerine yemek verilen işyerlerindeki kişi katkısı düşüldükten sonra kalan tutar olan 23,66 TL yemek çıkmayan işyerleri için istenmektedir. Aylık tutar 520,52 TL istenmektedir.
12	Yakacak Yardımı Göstergesi	Verilmiyor		Türkiye ortalaması düşünülerek yıllık 4.357 TL istenmektedir. Aylık 363,08 TL'dir.
13	Ulaşım Yardımı	Verilmiyor		Tüm kamu emekçilerinin Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından faydalanacağı ücretsiz aylık abonman kartı verilmesi istenmektedir.
14	Kreş Yardımı	Verilmiyor		Tüm kamu kurumlarında ücretsiz kreşler açılması, söz konusu kreşler açılıncaya kadar olan sürede yaşanan mağduriyetin giderilmesi için kamu emekçisinin 0-6 yaş grubu her bir çocuğu için aylık 1100 TL kreş yardımı istenmektedir.
15	Ek Ders Göstergesi	140-150	203-213	Ek Ders ücreti 25,71 TL'den, 36,62 TL'ye çıkarılmaktadır
16	Fazla Çalışma Ücreti	Bütçe Cetveli uyarınca saati 2,40 TL		Kamu emekçisinin maaşının 140'a bölünmesi ile 1 saatlik ücreti istenmektedir.
17	Nöbet Ücreti (Saat) Göstergesi	55-150		Kamu emekçisinin 1 saatlik ücretinin %50, hafta sonu ve resmi tatillerde %100 artırımlı ödenmesi istenmektedir.
18	Harcırah(Gündelik)	46,35-61,65 TL	150 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 150 TL verilmesi istenmektedir

19	Seyyar Görev Tazminatı(Gündelik)	18,25 – 18,90 TL	80 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 80 TL verilmesi istenmektedir
20	Öğrenim Hazırlık Ödeneği	1.250 TL 2019 TİS Uyarınca	1 maaş tutarına yükseltilmesi	Öğretmenlerin yanı sıra okullarda ve benzeri eğitim öğretim verilen kamu kurumlarında görev yapan diğer personele de kendi maaşları tutarında ödenmesi istenmektedir
21	Doğum Yardımı Ödeneği	1.Ç-300 TL, 2.Ç-400 TL, 3.Ç-600 TL	6.058 TL	Her doğan çocuk için bir defaya mahsus temel ücret tutarı istenmektedir.
22	Giyecek Yardımı	Günün koşullarına uygun değil		Yılda iki kez TUIK giyecek maddede fiyatları dikkate alınarak takım elbise bedelinin nakit olarak ödenmesi istenmektedir.
23	Gelir Vergisi İstisnası ve Dilimleri	15–20–27-35	15	Asgari ücret tutarı kısmı her ay için vergi dışı bırakılarak, aşan kısım için ilk dilim olan %15 oranı uygulanacaktır.
24	YHS Ek Gösterge	Verilmiyor		YHS ek gösterge tablosu konması istenmektedir
25	Ek Göstergeler	Adaletsiz		Ön lisans ve lisans mezunları için 3600'e, diğer mevcut ek göstergeler 800 puan yükseltilecektir.
26	Emekli Yolluk Tazminatı	Gösterge: 13.558 (2019 Yılı TİS Uyarınca)	6.058 TL	Temel ücret tutarına yükseltilecektir.
27	4/C'den 4B'ye geçirilenlerin ek ödemesi	%20	%70-%105	375 KHK Eki Cetvelinde yardımcı hizmetler sınıfı ile aynı oranlarda ek ödeme verilecek ve emekliliğe yansıtılacak
28	2023 YILI İÇİN	Yukarıdaki taleplerimizin kabulü halinde 2023 yılı için 2022 yılında gerçekleşen TÜFE+ÜFE ortalaması üzerine + 3 puan refah payı olarak maaşlar hesaplanacaktır.		
* Hesaplamalar teklif edilen katsayı ve göstergelere göre yapılmıştır.				

NOTLAR:

- 1) Temmuz 2021 itibariyle kamuda en düşük derece ve kadroya sahip kamu emekçisinin (15/1 hizmetli) ek ödeme hariç aldığı maaş esasen 3.026,32 TL'dir. Maaşla birlikte ödenen 1.195,65 TL ek ödemesi ile net maaşı 4.221,97 TL'dir.
- 2) Söz konusu kamu emekçisinin maaşına AGİ (402,47 TL) çalışmayan eş için ödenen yardım (408,68 TL) ve iki çocuk için ödenen çocuk yardımı (179,80 TL) eklendiğinde ulaşılan tutar 5.212,92 TL'dir.
- 3) Konfederasyonumuz dört kişilik ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı olan yoksulluk sınırında yaşanan artışı temel aldığı hesaplamada:
 - a) Öncelikle 2022 yılı için; son iki yılda oluşan %8,5 oranındaki reel ücret kaybının giderilmesini talep etmektedir.
 - b) Konfederasyonumuz 2022 yılı için halen AGİ hariç toplam maaşı 4.810,45 TL olan hizmetlinin reel ücret kaybının giderilerek maaşının 5.219,33 TL'ye yükseltilmesini, bu tutar üzerinden en son açıklanan Haziran 2021 TÜFE %17,53 + Haziran 2021 ÜFE %42,89 = 60,42 / 2 = % 30,21 artırılmasını, ayrıca bu tutara büyümeden %3 pay verilerek toplamda %33,21 artırılmasını talep etmektedir. Bu durumda $5.219,33 * \%33,21 = 6.952,66$ TL'ye yükseltilmesini talep etmektedir.

Sonuç olarak; Konfederasyonumuz 2022 yılı için, reel ücret kaybı dâhil kamu emekçisi maaşına yansımalarla birlikte %43,5 artış talep etmektedir.*

Uluslararası sözleşmeler, genel sendikal ilkeler, TİS politikamız ve üyelerimizin talepleri üzerine tüm hizmet kollarında örgütlü sekalarımızın Toplu Sözleşme (TİS) talepleri aşağıdadır.

1. BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTA HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Büro Emekçileri Sendikası (BES)

GENEL TALEPLER

İŞ GÜVENCESİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

- 1- KHK'lerle ihraç edilen kamu emekçilerinin yarıdan fazlası emeklilik için gerekli olan hizmet yılını doldurmuş durumdadır. Bu durumda olan kamu emekçilerinin emeklilik talebinde bulunması halinde çalışma hayatlarında bir gün dahi SSK veya Bağ-Kur hizmetleri varsa 6270 Sayılı Yasa nedeniyle emekli ikramiyesi ödenmemektedir. SSK veya Bağ-Kur'a tabi hizmeti bulunmayanlar emeklilik ikramiyelerini alabilmektedirler. Bu eşitsizlik ve çifte standardın giderilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. KHK'lilerce kazanılan ikramiye davaları sonrası SSK ve Bağ-kur hizmet sürelerinin iptalinden vazgeçilmelidir.
- 2- Sözleşmeli istihdam edilen büro emekçileri kadroya alınmalıdır. Kadroya alınincaya kadar 4/A kadrosundaki bütün ekonomik ve sosyal haklardan yararlandırılmalıdır. 4/C sözleşmeli olarak geçen çalışma süreleri, kıdemden sayılmalıdır.

- 3- Mobbing işkencedir. Birleşmiş Milletler İşkenceyi Önleme Sözleşmesi, “yıldıрма/sindirmeyi” işkence olarak tanımlanmıştır. Manevi acı çektirmeyi, TCK’nin ilgili maddesi “işkence” olarak nitelemiş ve hapis cezası yaptırımına bağlamıştır. Devlet Memurları Kanunu, “amirlerin mahiyetindekilere kötü davranmasını” ve “mahiyetindekilere fiili tecavüzü” disiplin cezası yaptırımına bağlamıştır. Ayrıca; 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi gereği; gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışı açısından, bu tür yasa dışı uygulamalara karşı personel korunmalıdır. Tüm işyerlerinde mobingin önlenmesine yönelik bir genelge yayınlanmalı, iç denetim mekanizmaları oluşturulmalı, oluşturulacak mekanizmalarda sendika temsilcilerinin yer alması sağlanmalıdır.
- 4- 666 sayılı KHK ile ortadan kaldırılan haklar iade edilerek kayıplar karşılanmalı, tüm çalışanlara insanca yaşayabilecekleri bir ücret verilmeli, eşit işe eşit ücret ilkesi hayata geçirilmeli, aynı işi yapanlara aynı ücret verilmelidir. Emekli olan kamu emekçilerinin yerine nüfus artışı da göz önünde bulundurularak, giderek artan iş yoğunluğunun ortadan kaldırılması amacıyla, yeni ve güvenceli personel alımı yapılmalıdır.
- 5- İşkolumuzdaki tüm kurumlarda, kurum kimliğine uygun ve liyakati esas alan yeniden yapılandırmalara gidilmeli ve personelin kadro ve unvanına uygun görevlendirmeler esas alınmalıdır.
- 6- Büro emekçileri yaptıkları işten kaynaklı, iş ve meslek hastalıkları kapsamına alınmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin bütün kurumlarda uygulanması sağlanmalıdır.
- 7- Covid 19 nedeniyle hayatını kaybeden büro emekçileri vazife malulü sayılmalıdır.

EKONOMİK TALEPLER

- 1- SSK ve Memuriyette geçen birleştirilmiş hizmet sürelerinde Sigortalılıkta geçen süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse bu süreler emekli ikramiyesine dâhil edilmelidir.
- 2- Bütün büro emekçilerine; yılda bir defa 1.500 TL giyim yardımı ödenmelidir.
- 3- Büyükşehirlerde zor yaşam şartlarından daha çok etkilenen büro emekçilerine Büyükşehir Farkı Ödemesi yapılmalıdır.
- 4- Kurumların hukuk servislerinde görev yapan memurlara davalardan gelen vekâlet ücretleri dağıtılmalıdır.

ÖZLÜK HAKLARINA İLİŞKİN TALEPLER

- 1- Öğrenim nedenine dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 2- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları en az 2 yılda bir yapılmalı görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri buna göre düzenlenmelidir.
- 3- Kamu emekçilerinin işe alımında, mülakat, güvenlik, arşiv araştırması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında liyakat esas alınmalı, ‘mülakat’ uygulamasına son verilmelidir.
- 4- Kamuda siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, yöneticilerin belirlenmesinde ve ilk atamalarında sendikal, siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
- 5- Ek gösterge adaletsizliği düzeltilerek ilk, orta ve lise mezunlarının da ek göstergeden yararlandırılması imkânı sağlanmalı, en az 3600 ek gösterge tüm büro emekçilerine verilmelidir.

- 6- Devlet Personel Başkanlığı'nın "Yıllık izin süreleri içerisinde kalan ve mesai günlerine denk gelen Ulusal Bayram Genel Tatil Günlerinin yıllık izine dâhil edilmemesi" şeklinde görüşü bulunmasına rağmen uygulamada dâhil edilmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinin (Cumartesi-Pazar) yıllık izinden sayılmamalıdır. Kurumlarda yıllık izinler ilgili amirin takdirine bırakılmadan personelin ihtiyaç duyduğu tarihte izin kullanması sağlanmalıdır.
- 7- Kurumlarda görev yapan güvenlik personelinin, fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması sağlanmalıdır.
- 8- 2828 sayılı kanun maddesi ile ilgili olarak 27.03.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Geçici 16. maddenin herkese eşit uygulanması sağlanmalıdır.
- 9- Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvence-siz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam edilmelidir.
- 10- 3713 Terörle Mücadele Kanunu'nun Ek 1. maddesi kapsamında kamu idarelerinde istihdam edilen şehit yakını, gazi ve gazi yakınlarının kapsamı genişletilerek mezuniyetlerine bakılmaksızın memur atanma hakkı verilmiştir. Bu kapsam dışında kalan ve halen yardımcı hizmetli kadrosunda hizmet veren diğer büro emekçilerinin de Genel İdari Hizmetler sınıfına alınmaları sağlanmalıdır. Yardımcı hizmetler kadrosunda çalışan personele bir defaya mahsus sınavsız genel idari hizmetler sınıfına geçirilmesi sağlanmalı, sık sık sınav açılmalı, bu kadrolarda bulunan personelin maddi/manevi hak kaybının telafisi sağlanmalıdır.
- 11- Emegın karşılığı ücrettir. Kurumlarda yapılan fazla mesainin karşılığında verilen izin vb. uygulamalardan vazgeçilmeli, yapılan fazla mesai karşılığı ücret olarak ödenmelidir. Fazla mesai saat ücreti normal çalışma saat ücretinin 4 katı olmalıdır.

- 12- Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma ‘fazla mesai’ olarak kabul edilmeli ve %100 zamlı olarak ücretlendirilmelidir.
- 13- Tüm Büro emekçilerine, ek bir derece verilmelidir.
- 14- 657 Sayılı Kanunun 125. maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmelidir.
- 15- Kadrolu çalışanlara verilen eş, çocuk ve doğum yardımı, yolluk ödeneği ve yurt dışı görevlendirme hakkı, yabancı dil tazminatı sözleşmelilere de verilmelidir.
- 16- Kadrolu çalışanlar ile sözleşmeli çalışanların her türlü izin hakları eşitlenmelidir.
- 17- Eşit işe eşit ücret ilkesi gereği 4/B’li emekçilerin, 4/A’’lı emekçiler kadar ek ödeme alması sağlanmalı, görevde yükselme, kıdem, izin gibi özlük ve sosyal hakları eşitlenmelidir.
- 18- 4/C’den 4/B’ye geçirilen ve teknik eğitim almış olan büro emekçileri teknik hizmetler sınıfında istihdam edilmelidir.
- 19- Kurumlarda Teknisyen yardımcısı olarak görev yapan kamu emekçilerinin yardımcı hizmetliler sınıfındaki kadrosu Teknik Hizmetler Sınıfı kadrosuna dâhil edilmelidir.

SOSYAL HAKLAR

- 1- Hizmet binalarının fiziki koşulları düzeltilerek, büro emekçilerinin sağlıklı koşullarda hizmet vermesi sağlanmalıdır. (eski binaların yenilenmesi, verilen hizmete uygun binaların yapılması, ısınma, içme suyu, dinlenme yerleri vb gibi)
- 2- İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, kamu kurumlarında bir an evvel hayata geçirilmelidir.
- 3- İşkolumuzdaki tüm kurumlarda ücretsiz servis imkânı sağlanmalıdır, sağlanamayan kurumlarda ulaşım ücreti ödenmelidir.
- 4- Tüm işyerlerinde hijyen koşullarına uygun mekanlarda kaliteli ve ücretsiz öğle yemeği imkanı sağlanmalıdır.
- 5- İşkolumuzdaki tüm işyerlerinde çalışanların eşit koşullarda yararlanabileceği sosyal tesis (kamplar, misafirhaneler, spor tesisleri vb.) imkanı sağlanmalıdır.
- 6- 50+ istihdamlı tüm işyerlerinde kurum tabipliği açılmalı ve kurum tabibi ve yardımcı sağlık personeli bulundurulmalıdır.

BÜRO İŞ KOLU EMEKÇİLERİNİN

TOPLU SÖZLEŞME İÇİN ÖZGÜN TALEPLERİ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

- 1- Halen açıkta olan üyelerimiz derhal işe başlatılmalıdır.
- 2- Kurum Başkanlığı, az personelle çok iş yaptırma politikasına devam etmekte, halen Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Teşkilatı, İl ve Merkez Müdürlüklerinde yaşanan iş yoğunluğundan kaynaklı mevcut çalışanları bir merkezden diğerine tayin ya da geçici görevlendirmeler yapmak yerine kadrolu yeni personel alımı yapmalıdır.
- 3- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında çalışan müfettişlere ödenen ikramiyeler tüm çalışanlara ödenmelidir.
- 4- Sosyal Güvenlik Merkezlerinde uygulama birliği sağlanmalıdır.
- 5- Vatandaş odaklı çalışma sonucu memurlar üzerinde uygulanan soruşturmalara, baskılara son verilmelidir.
- 6- SGK Ek Ödeme Yönetmeliğinde düzenleme yapılarak en düşüğü 10 puan olmak üzere tüm personelin ek ödeme puanı arttırılmalıdır.
- 7- Fazla mesai ödemeleri arttırılarak sadece belli birimlere değil mesaiye kalan tüm personele ayrımsız ödeme yapılmalıdır.
- 8- Hukuk biriminde çalışan personele vekâlet ücretlerinden ödeme yapılmalıdır.
- 9- SSGM’lerde reçete ve fatura inceleme birimlerinde görev yapan bütün personele fatura inceleme bedeli ödenmelidir.

- 10-** 666 sayılı KHK ile gasp edilen (ikramiye, mesai, büyük şehir farkı vb.) ekonomik haklarımız, Anayasa Mahkemesi’nin verdiği karara uygun şekilde düzenleme yapıp, kaldırıldığı tarihten bugüne kadar geçen süreler dikkate alınarak ödenmelidir.
- 11-** Kurum içi personelden, öğrenim ve yaş koşulu aranmaksızın icra memurluğu, denetmen yardımcılığı ve SGK Uzmanlığı için yazılı sınavla temini yapılmalıdır.

TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR)

- 1-** Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları tüm personel için ertelenmeksizin en az iki yılda bir yapılmalıdır.
- 2-** Görevde yükselme sınavlarına girmeyen ve/veya sınavlarda başarısız olanların, başka kurumlara günübirlik geçişleri yapılarak, daha üst kadrolarla/unvanlarla Kuruma geri döndürülmelerine/ hülle atamalara, son verilmelidir.
- 3-** Tayin ve nakillerde haksızlıkların yoğun yaşandığı İŞKUR’da, tüm çalışanların yer değişikliği talepleri adil, objektif, şeffaf bir şekilde değerlendirilmelidir. Nakil/tayin dönemleri, koşulları, sonuçları şeffaf bir şekilde ilan edilmelidir.
- 4-** Kurum içinden İMD alımının koşullarını düzenleyen ve halen yürürlükte bulunan “İş ve Meslek Danışmanlarının Atanma ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” bir an önce uygulanmalıdır. Ve atamalarda objektif kurallar belirlenerek bu kurallara uyulmalıdır.
- 5-** Personel, görevi dışında çalıştırılmamalı, geçici görevlendirmelerin gönüllük esasına göre ve çalışanın ikametgâhına uygun yapılması sağlanmalıdır.

- 6- Kurum tarafından yürütülen toplum yararına program, iş başı eğitim programı, meslek edindirme kursları gibi hizmetler için belirlenecek faydalanıcıların seçimi, kalıcı objektif kriterlere bağlanmalı ve çalışanlar üzerindeki siyasi baskılar kaldırılmalıdır.
- 7- Birinci dereceye kadar yeterli sayıda tercüman/mütercim kadrosu ihdas edilmelidir.
- 8- Personel giriş çıkışlarında, x-ray, yüz okuma, kamera sistemi gibi uygulamalara son verilmelidir.
- 9- Sahada çalışan iş ve meslek danışmanları için saha tazminatı ödenmelidir.
- 10- Şubelerde yemekhane ve kreş sorunu çözülmelidir.
- 11- Kurumda bir kısım personele yılda 2 defa ödenen ikramiye, tüm personele ödenmelidir.
- 12- İş ve Meslek Danışmanlarının görev tanımlarındaki “kurum amirinin uygun gördüğü diğer işler vb” ifadeler kaldırılmalı, . İMD’ler başka servislerde çalıştırılmamalıdır.
- 13- Fiili olarak uygulanmakta olan yıllık, aylık, performans hedefleri uygulaması kaldırılmalıdır.

HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI,

DEFTERDARLIK, GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI

- 1- 666 sayılı KHK'den kaynaklı ücret adaletsizliğine son verilmeli, ek ücretler günün koşullarına uygun olarak arttırılmalı, eşitlikçi ve adaletli bir biçimde yeniden düzenlenmeli ve emekli aylıklarına eklenmesi sağlanmalıdır.
- 2- Memur/uzman, merkez uzman/uzman arasındaki ücret adaletsizlikleri giderilmeli, tüm kadroların görev tanımı yapılmalıdır. Gelir uzmanlarına vergi inceleme yetkisi verilmelidir.
- 3- Maliye Bakanlığı'na bağlı muhasebe birimlerinde başlatılan, başka kamu kurum ve kuruluşlarına görevlendirme vb. tasfiye politikalarına son verilmelidir.
- 4- Yıllardır iyileştirme mantığı ile çalışanlara ödenirken 01 Ocak 2013'te kaldırılan fazla mesaiden kaynaklı gelir kayıpları maaşlara eklenmelidir.
- 5- Maliye Bakanlığı ve Gelir İdaresi Başkanlığında Kurum içi uzmanlık sınavı kadro sayısı dikkate alınarak yeterli miktarda, mülakatsız olmalı ve bir an önce açılmalıdır.
- 6- Maliye hizmetlerinin bütünleşmesinin sağlanması, maliye emekçilerinin tekrar bir üst kimliğe kavuşturulması için Maliye Hizmetleri Sınıfı oluşturulmalıdır.
- 7- Her yıl çıkarılan vergi afları nedeniyle maliye emekçilerinin iş yükü artmaktadır. Artan iş yüküne rağmen aynı sayıda personelle hizmet vermeye devam edilmektedir. Vergi barışı, ödeme kolaylığı gibi adlar altında çıkarılan vergi aflarına son verilmeli, yeterli sayıda kadrolu personel istihdamı sağlanmalıdır.

- 8- Sosyal tesisler aktifleştirilerek, bütün personelin kullanımına açılmalıdır.
- 9- Kurumdan emekli sayısının sürekli artması nedeniyle, mevcut işe göre personel sayısı yetersiz olmaktadır, personel alımı yapılmalıdır.
- 10- Kurum bina dışında görev yapan personelin yemek, ulaşım giderleri karşılanmalıdır.
- 11- Gelir Uzmanlarına SMMM sınavı giriş hakkı verilmelidir.
- 12- Gelir Uzmanlarına denetim yetkisi verilerek, vergi denetimin sıklaştırılması sağlanmalıdır.
- 13- Kurum içi uzmanlık sınavına lise mezunu ve ön lisans mezunu personel de girmelidir.
- 14- Muhasebe birimlerinde başlatılan başka kurumlarda görevlendirme şeklindeki tasfiye politikalarına son verilmelidir.
- 15- Uzman yardımcılığı yeterlilik sınavı sonrası mülakat yapılmamalıdır.
- 16- Kurumda genel uygulama haline gelen vekâleten görevlendirme uygulamalarına son verilmeli, Bakanlık bünyesinde yeniden yapılanmaya gidilerek Mali Hizmetler Sınıfının oluşumu sağlanmalı yeniden tanımlanacak Mali Hizmetler Sınıfı içerisinde liyakate dayalı imza paraf hiyerarşisi oluşturulmalıdır.
- 17- Mali Hizmetler Uzmanı kadrosunda görev yapan personelin, 657 sayılı kanunun 152. Maddesinin “II-Tazminatlar” fıkrasının “(A) Özel Hizmet Tazminatı” (h) bendinden aynı maddenin (ğ) bendine alınarak Ek Gösterge, Makam Tazminatı ve Görev Tazminatından yararlandırılmalıdır.

TİCARET BAKANLIĞI

- 1- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personel Yer Değiştirme Yönetmeliğine göre yapılan tayinler de yönetmeliğin adil uygulanmaması ve bölgeler arası sürelerden kaynaklanan dengesizlikler gümrük emekçilerini mağdur etmektedir. Rotasyon uygulaması ise başlı başına sorun haline gelmiştir. Personelin eş durumu, çocukların eğitimi, sağlık durumu mazeretlerinin göz ardı edilmesiyle aile bütünlüğü bozulmaktadır. Bakanlığın tüm birimlerinde adil ve eşit şekilde tüm personeli kapsayan, mazeretleri göz önünde bulunduran ve becaıış uygulamasını da içine alan bir yönetmelik düzenlenmelidir. Yaz aylarında yoğunlaşan geçici görevlendirmelere son verilmelidir.
- 2- Fazla Mesai Ücretleri; 4458 sayılı Gümrük Kanunun 220 ve 221. Maddeleri gereğince yapılan fazla çalışma karşılığında gümrüklerde mesai sonrası işini yaptırmak isteyen mükelleflerden tahsil edilen “fazla çalışma ücreti” ödendiği gerekçe gösterilerek; gümrük çalışanlarına da ödenmesi gereken ek ücret ödenmemektedir. Bu uygulama ile fazla mesai karşılığı alınan ücret maaşlardan düşürölmek suretiyle yapılan fazla mesaiyi ücretsiz hale getirmektedir. Toplanan mesai ücretlerinden yılsonu itibariyle bakiye kalanlar bütçeye aktarılmadan gerçek hak sahiplerine ikramiye olarak dağıtılmalıdır. Fazla mesai ücreti uygulamasında kanuni limitlerin en üst tutarı üzerinden ödeme yapılmalıdır.
- 3- Harcırah Kanunu hükümlerine göre ödenen yolluklarda İstanbul, İzmir, Bursa ve İzmir uygulamaları dikkate alınarak tüm Bölge Müdürlüklerinde eşit yolluk ödemesi yapılmalıdır.
- 4- Belirli bir tarihteki işlem hacmine göre belirlenen ek 5000 ödemesi, bazı gümrüklerde işlem hacmi beklenilenin üstünde artmasına rağmen güncellenmemektedir. (Örneğin Hamzabeyli Gümrük Müdürlüğü)
- 5- VHKİ ve bilgisayar işletmenliği kadroları liyakat esasına göre talep eden personele verilmelidir.

- 6- Yurtdışı Sözleşmeli Personele yapılacak skala ve tavan ücretinin Dışişleri Bakanlığında yurt dışı sözleşmeli çalışan personel ile eşitlenmelidir.
- 7- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun kariyer ilkesi gereği Gümrük Ticaret Denetmenliği kadrosuna ve taşra teşkilatı için ihdas edilen Gümrük ve Ticaret Uygulama Uzmanlığı kadrolarına mevcut personelden geçiş hakkı tanınmalıdır. Gümrük personelinin Gümrük Müşavirliği ve Gümrük Müşavir yardımcılığı sınavlarına girebilmeleri için staj ve istifa şartının kaldırılması için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 8- Taşra personelinin çalışma koşulları ve yemekhane sorunları hala çözülüş değildir. “Yap işlet devret” yöntemiyle modernize edilen kimi sınır kapılarında, 24 saat peronlarda hizmet veren gümrük çalışanlarının doğal ve insani ihtiyaçları karşılanmalıdır. (peronlarda W.C, çay, yemek vb.)
- 9- X-Ray’da görevli muhafaza memurları, çalıştıkları birim itibariyle radyasyona maruz kalmaktadırlar. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Nükleer Tıp anabilim Dalı tarafından yapılan araştırmada radyasyona maruz kalan personelin içerisinde gümrük çalışanları ilk sırada yer almaktadır. Radyasyona maruz kalan personele yılda bir aydan fazla izin, 9 ay çalışması halinde 1 yıl kabul edilerek erken emekli olma ve çalışma ücretlerinin üst sınırdan ödenmesi sağlanmalıdır.
- 10- Tek tip kıyafet uygulamasına son verilmelidir.
- 11- Nöbet sistemiyle çalışan personele, resmi ve dini bayramlar nedeniyle kullandırılmayan izinlerin talepleri doğrultusunda kullanmalarına imkân sağlanmalıdır.

ADALET BAKANLIĞI

- 1- Yargıda sürekli reform paketleri açıklanırken, yargı emekçilerinin ekonomik, özlük ve sosyal haklarının düzeltilmesine dair hiçbir çalışma bu paketlerde yer almamaktadır. Son olarak açıklanan reform paketinde de yargı emekçilerinin hiçbir sorununa yer verilmemiştir. Birçok Mahkemede ve Cumhuriyet Savcılıklarında her yıl devreden dosyalarla birlikte dava sayısı artmakta ancak buna karşın, Adalet Bakanlığı ülke genelinde 70.632 personelle hizmet vermeye devam etmektedir. Adalet Bakanlığı ve bağlı birimlerinde iş yüküne uygun olarak çalışan sayısının artırılması sağlanmalıdır.
- 2- Yargı emekçileri açlık sınırı ile yoksulluk sınırı arasında bir ücret almaktadırlar. İş yükü, ekonomik güçlükler intiharlara varan sonuçlara yol açmaktadır. Birinci yargı reform paketinin açıklandığı 2009 yılından bu yana yargı emekçilerinin ekonomik haklarında hiçbir ilerleme sağlanmamıştır. Aksine var olan havuz paralarının kaldırılması, iyileştirme olarak verilen fazla mesai ödemelerinin kesilmesi, ulaşım paralarının sadece Ankara, İstanbul ve İzmir’le sınırlandırılması gibi uygulamalarla ekonomik kayıpları artmıştır. Bu nedenle yargı emekçilerinin öncelikle ekonomik kayıplarının giderilmesi gerekmektedir.
- 3- Fazla mesai ödemelerinden bütün personelin yararlandırılması için düzenleme yapılmalıdır.
- 4- Fazla mesai ödemeleri mevcut durumda bile sorun haline gelmişken, İcra Müdürlüklerinin fazla mesai ödemelerinin dışında tutulması ayrıca bir haksızlık yaratmıştır. İcra Müdürlüklerinde çalışan personele fazla mesai ödenmesine dair düzenleme yapılmalıdır. İcra Müdürlükleri personel eksikliği, fiziki koşulların yetersizliği nedeniyle çoğu zaman dosyaların güvenli bir ortamda tutulamaması, dosyayı tutacak yerin dahi olmaması, çalışma ortamlarının sağlıksız olması, yapılan iş hem ekonomik hem fiziksel risk taşımasına rağmen personeli uğradığı haksızlık karşısında koruy-

cu tedbirlerin olmaması gibi daha sayılabilecek birçok nedenle görevini yerine getirirken zorlanmaktadır. Bu nedenle icra müdürlüğü çalışanlarının ekonomik, özlük ve sosyal haklarına ilişkin yaşanan sorunları ortadan kaldırmayı amaçlayan bir çalışma acilen yapılmalıdır.

- 5- Yargı emekçilerinin temel ücretlerinin giderek düşmesi ve yeni adliye binalarının şehirlerin uzak bölgelerine yapılması sonucu ulaşım yargı emekçileri için önemli bir sorun haline gelmiştir. Ulaşım ücretleri ayırmı-
sız her ilde verilmelidir. Ayrıca kurum dışına elden dosya, evrak götürme
gibi işler sıkça yapıldığından mübaşir ve yardımcı hizmetler kadrosunda
bulunan çalışanlar için serbest kart uygulaması yapılmalıdır.
- 6- 23 Temmuz 2010 tarihi itibarıyla yasalaşan 6009 sayılı Yasa kapsamın-
da yer alan 3717 sayılı yasada yapılan değişiklikler, yargı emekçilerinin
aleyhine sonuç doğurmuş ve bir nevi kazanılmış hakkın (Havuz Parası-
nın) ortadan kaldırılmasına yol açmıştır. Kanunun eski haline göre yarısı
fiilen görev yapanlara ödenen ve diğer yarısının %10'u kesildikten sonra
kalan kısmı da fiilen görev yapmayan diğer yargı emekçilerine dağıtılan
ücretler Hazineye aktarılmış ve Adalet Bakanlığında havuz sistemi tasfiye
edilmiştir. Bugün 6009 sayılı Yasa gereğince, sadece Keşif ve/veya İcra
işlemini fiilen yapanlar, yaptıkları hizmet karşılığında ücret almaktadırlar.
Ücret seviyesi genel olarak diğer kamu emekçilerinden daha düşük olan
yargı emekçileri bir kez daha mağdur edilmiştir. Ayrıca havuzda daha
önce biriken paranın dağıtımı da yapılmamıştır.

Öncelikle biriken havuz paralarının personele eşit şekilde dağıtılması
sağlanmalıdır.

- 7- Verilen yargı hizmeti gereği (duruşma, keşif, suçüstü nöbeti vb. gibi) fazla
mesai yapılmasını gerektiren özel durumlarda yapılan mesainin karşılı-
ğında izin vb. uygulamalar değil emeğin karşılığı ücret olarak ödenmeli-
dir. Konusunda uygulama birliği sağlanmalıdır. Gece geç saatlerde sona
eren nöbetlerde personelin ulaşım sorunu idare tarafından çözülmelidir.

- 8- Gerek iş gerekse ekonomik olarak her türlü zorluğu yaşayan yargı emekçileri diğer taraftan da disiplin hükümleriyle kısaç altına alınmıştır. Çoğunlukla iş yoğunluğundan kaynaklanan en küçük hatada disiplin so-ruşturması açılabilmekte, hiçbir savunma alınmadan en hafifinden yer değıştirme uygulamasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Yargı emekçilerinin de diğer kamu görevlileri gibi 2802 sayılı yasadan çıkarılarak 4483 sayılı memurun muhakematı kanununa tabi olması sağlanmalıdır.
- 9- Özellikle son dönemlerde yapılan hâkim-savcı atamalarıyla birlikte adliyelerde mobbing yoğun olarak yaşanmaktadır. Mobbinge maruz kalan personelin durumunun değerdendirilmesi, mobbingin önlenmesi amacıyla kurumlarda bir kurul oluşturulması, mobbing uygulayan amire yaptırım uygulanması için düzenleme yapılmalıdır.
- 10- Yargı kurumlarında kreş açılmalıdır.
- 11- Bilgi işlem bürolarında bakanlık oluru ile çalışan UYAP kullanıcılarının statüleri belirlenmelidir.
- 12- Son yargı reformu paketinde yazı işleri hizmetlerinin hızlandırılması, hâkim ve savcıların davaların esasına yoğunlaşmasının sağlanması için mahkeme yazı işleri müdürlüklerinin güçlendirilmesi, görev ve yetkilerinin genişletilerek kariyer meslek olarak yeniden yapılandırılması yer almaktadır. Yazı işleri müdürlüğü, kurum içinde görevde yükselme sınavıyla zabıt kâtiplerinin yüklelebileceğı tek kadrodur. Kariyer meslek olarak değışiklik yapıldığı takdirde tek yükselme olanağı da ellerinden alınmış olacaktır. Bu nedenle Görevde yükselme ve unvan değışikliği sınavlarıyla kurum içinden atamalara devam edilerek, mülakat uygulanması birçok haksızlığa ve adaletsizliğe neden olduğundan ve iş barışını bozduğundan, mülakat uygulamasına son verilerek yazılı sınavın esas alındığı atamalar yapılmalıdır.
- 13- Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliğinde yapılan

ve 14 Mayıs 2016 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan değişiklikle Yazı İşleri ve İdari İşler Müdürlerine iller arası rotasyon uygulaması getirilmiştir. Gerek yargı çalışanları gerekse kamu açısından hiçbir yararı olmadığı gibi birçok yeni mağduriyete sebep olacak olan rotasyon uygulaması kaldırılmalıdır.

- 14- Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendika üyeliklerini iptal eden kurum yazışmalarının iptal edilerek üyelerimizin aidatlarının kesilmesinin sağlanması ve Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan kamu emekçilerinin sendikaya üye olma hakları güvence altına alınmalıdır.
- 15- Yardımcı Hizmetler Sınıfından Genel İdari Hizmetler Sınıfına geçirilen Mübaşirlerin Tazminat ödemelerinin diğer Genel İdari Hizmetler Sınıfındaki emekçilerle aynı oranda ödenmelidir.

DANIŞTAY BAŞKANLIĞI

- 1- Dava dosyalarının açılmasından karara bağlanmasına kadar ki tüm aşamalardan idari personel sorumlu tutulmuş olup, yazı işleri müdürlüklerinde çalışan personel iş yükünden kaynaklı olarak ezilmekte, güçlerinden daha fazla bir gayretle çalışılması beklenilmektedir. İş yükünün ağırlığı nedeniyle ihtiyaç kadar yeni personel alınmalıdır.
- 2- Kurumdaki çalışma koşulları ve meslek hastalıkları da dikkate alınarak fizik tedavi birimi desteklenmeli, ihtiyaca uygun yeni donanımlarla hizmet vasfı güçlendirilmelidir. Ayrıca röntgen cihazı alınarak, çalışanlarımızın hastanelerde mağdur edilmesinin önüne geçilmelidir.
- 3- Lojman Yönetmeliği yenilenerek ihtiyacı olan çalışanlara lojman tahsisi yapılmalıdır.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

- 1- Kurumda 4-B statüsünde görev yapan tüm personel 4-A kadrosuna geçirilmelidir.
- 2- İstatistikçilerin 3000 olan ek göstergesinin, 3600'e çıkarılması gerekmektedir.
- 3- Kurumun özellikle istatistik üretimine yönelik idari yapılanması içinden çıkılmaz bir hal almış, kontrolsüz bir yapı oluşmuştur. Bu nedenle TÜİK in tarafsız, özerk ve evrensel bilimsel veriler kullanılarak yeniden yapılandırılmalıdır.
- 4- Kurumda personelin daha verimli çalışması için İnsan Kaynaklarının iyi yönetimi ve planlaması için tüm personelin yükselebileceği maaş ve pozisyonunda iyileştirmenin sağlanacağı-anketör, kıdemli anketör, istatistikçi yardımcısı, istatistikçi, kıdemli istatistikçi, uzman yardımcısı ve uzmanların kurum içi sınav ve tez yönetmeliğinin yanı sıra yurt dışı dil ve bilimsel eğitimlerine imkân sağlayacak düzenleme getirilmesi sağlanmalıdır.
- 5- TÜİK'te çalışanların mesai saati sınırsızdır. Taşra teşkilatında, alan uygulamaları nedeniyle gece gündüz kurum dışında çalıştırılmaktadır. Angarya olan ve mesai saatleri dışındaki çalışmalara fazla mesai ödenmemektedir, mesai saati dışında yapılan fazla çalışmaların karşılığı ücret olarak verilmelidir.
- 6- Personelin iş tanımı olmadığı için herkese her iş yaptırılmakta, yetenek eğitim, tecrübe ve bilgisi dışında işler verildiği, yapamadığında ise hakkında disiplin işlemleri uygulanmaktadır. Kurumun Bölge teşkilatında çalışan TÜİK uzmanlarının 'uzman' gibi öğrenim alanlarına ve ilgi gösterdikleri konulara göre çalışabilecekleri bir çalışma düzeni getirilmelidir.
- 7- TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele yemek yardımı veya olanağı sağlanmalıdır.

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI VE TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ

(ASKERİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN SİVİL KAMU EMEKÇİLERİ)

2100 gösterge puanı karşılığı ödenen tayın bedeli oranı yükseltilmelidir.

- 1- Araziye çıkan kamu emekçilerine arazi tazminatı ödenmelidir.
- 2- 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu kapsamında Sahil Güvenlik Komutanlığı bünyesinde görev yapan sivil kamu emekçileri ile Jandarma Genel Komutanlığında görevli kamu sivil kamu emekçilerine Asayiş Tazminatı verilmelidir.
- 3- Sahil Güvenlik Komutanlığı merkez ve taşra teşkilatında arama ve kurtarma merkezlerinde vardiya sistemi içerisinde çalışan sivil kamu emekçilerinin mali hakları iyileştirilmelidir. Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan Sayıştay ve İç denetçilere karşı mali sorumluluğu olan Taşınır Mal Hesap Sorumluları ile Mali İşleri Memurlarına mali sorumluluk tazminatı verilmelidir.
- 4- Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan sivil kamu emekçilerine görevi- nin gerektirdiği oranda iş riski zammı ödenmelidir.
- 5- Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil kamu emekçilerinin çalışma, izin, atama ve yargılama gibi haklarını düzenleyen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun TSK'da çalışan sivil kamu emekçilerine uygulanamayacak maddeler başlıklı 232. Maddesinin "Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Yönetmeliğinin, Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanununun ve bunlar hakkında halen yürürlükte bulunan diğer mevzuatın uygulanmasını sağlama bakımından Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar, sözleşmeli ve geçici personel ile işçiler hakkında bu kanunun; Çalışma saatleri hakkındaki 99'uncu, Günlük çalışma saatlerinin tespiti hakkındaki 100'üncü, Günü 24 saatinde devamlılık gösteren hizmette çalışma saat ve usulünün tespiti hakkındaki 101'inci, Fazla

çalışma ücreti hakkındaki 178’inci, Görevden uzaklaştırmaya yetkilileri sayan 138’inci, maddeleri hükümleri uygulanmaz” hükmü ile Aynı kanunun uygulanmaya devam olunacak hükümler başlıklı 233. Maddesinin “Bu kanunun 7. bölümünde yer alan “Disiplin’e ait 124, 136. maddelerindeki hükümlerin Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil memurlar ile sözleşmeli ve yevmiyeli personel hakkında uygulanmasından, Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanun ve Yönetmeliği, Askeri Mahkemeler Kuruluş ve Yargılama Usulü Kanunu ve konu ile ilgili diğer hükümleri saklıdır.” Hükümlerinin ve bu maddelere atıfta bulunan Askeri mevzuat değiştirilme-
lidir.

- 6- Lojman tahsisi yapılırken en büyük kontenjan subay ve astsubaylara verilmekte; sivil kamu emekçilerine verilen kontenjan oranları uzman çavuşlarla beraber kullandırılmakta; uzman çavuşların doğu puanlarının çok olması nedeniyle de sivil kamu emekçilerinin lojmanlardan yararlanma ihtimali ortadan kalkmaktadır. Sivil kamu emekçilerinin lojmanlardan yararlanma oranları artırılmalı, lojmanların fiziki yapısı düzeltilmelidir.
- 7- Sivil kamu emekçilerinin görev tanımı görev tanımı net olarak yapılmalı ve görevi dışında çalıştırılmamalıdır.
- 8- Görev tanım formlarından “askerlik şubesi başkanının vermiş olduğu diğer görevleri” ibaresi çıkarılmalıdır.
- 9- Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilmeli ve adalet sağlanmalıdır.
- 10- Askeri personel gibi ikinci bir emre kadar sınırsız mesai yapmak zorunda kalan sivil kamu emekçilerinin çalışma saatlerinin 657 sayılı kanunun 99.maddesinde diğer kamu emekçileri için belirlenen haftalık 40 saati aşmaması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- 11- Askerlik şubelerindeki icapçı nöbetleri kaldırılmalıdır.

- 12- Sivil kamu emekçilerinin mobbinge maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- 13- Sivil kamu emekçilerinin kurum dışı atama taleplerine yönelik olumsuz bakış değiştirilmeli ve bu konuda esneklik sağlanmalıdır.
- 14- Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinde yaşanan sorunlar giderilmelidir.
- 15- Eksik personel ihtiyacının giderilmesi için yeni ve kadrolu sivil kamu emekçisi istihdamına gidilmelidir.
- 16- Kapatılan askerlik şubelerinin iş yükünün devredildiği askerlik şubesinde oluşan iş yükünün ortadan kaldırılması için yeni personel istihdamına gidilmelidir. Arşiv memuru kadrosunda sivil kamu emekçisi istihdam edilmelidir.
- 17- Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan sivil kamu emekçilerinin atanabileceği unvanlı yeni kadrolar ihdas edilmeli ya da mevcut kadrolarda düzenleme yapılarak unvanlı kadrolara sivil kamu emekçilerinin atanabilmesi sağlanmalıdır.
- 18- Teknik Hizmetler sınıfındaki sivil kamu emekçileri için şeflik ve müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.
- 19- Aşçı kadrosundaki sivil kamu emekçileri teknik hizmetler sınıfına geçirilmelidir.
- 20- Uzmanlık ve istisnai memurluk kadrolarına belirlenen kriterler çerçevesinde öncelikle kurum içinden atama yapılmalıdır.
- 21- 657 sayılı kanunun tahsis edilen sınıflar başlıklı 36.maddesinde Milli Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde çalışan sivil kamu emekçileri için ayrı bir sınıf oluşturulmalıdır.

İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

- 1- Mülki idare hizmetine ödenen tazminat Genel İdare Hizmetleri sınıfına da ödenmelidir,
- 2- Özellikle özelleştirilen kurumlardan gelenler kadro ve unvanları dışındaki görevlerde çalıştırılmakta veya çalışmaya zorlanmaktadırlar. Kadro ve unvan dışındaki görevlerde çalıştırmalara son verilmelidir,
- 3- İçişleri bakanlığına bağlı kurumlara ait binaların büyük bir çoğunluğu fiziki olarak sağlıklı çalışma ve hizmet üretme koşullarından yoksundur. Arşiv ve matbaaların iş sağlığı ve güvenliği açısından kötü ve sağlıksız olan çalışma koşulları giderilmeli, koruyucu önlemler alınmalı ve bu işlerde çalışanlara koruyucu gıda yardımı yapılmalıdır.
- 4- Nüfus Müdürlükleri sürekli artan iş kalemleriyle birlikte nüfusun çok büyük kesiminin yığınlar halinde hizmet aldığı bir kuruma dönüştürülmüştür. Başta seçim ve sınav dönemleri olmak üzere hafta sonu da dahil gece-gündüz demeden çok yoğun koşullarda çalıştırılan nüfus emekçilerinin iş yükü ve angarya çalışması her geçen gün artmaktadır. Pasaport ve ehliyet işlemlerinin de nüfus müdürlüklerine verilmesi nedeniyle çalışma koşulları daha da ağırlaşmıştır. Artan iş miktarına karşın aynı sayıda personelle hizmet verilmeye devam edilmektedir. Öncelikle Nüfus Müdürlüklerinde iş yüküne uygun olarak kadrolu personel sayısı artırılmalıdır.
- 5- Sürücü belgesi düzenlenmesine dair işlemler Nüfus Müdürlüklerine devredilmesine rağmen 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 131. ve Geçici 22. maddesi gereğince Sürücü Belgeleri Hizmet Bedeli halen Türk Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı hesaplarına Sürücü Belgesi “Vakıf Hizmet Bedeli” olarak yatırılmaktadır. Bu bedelin hizmeti veren nüfus müdürlüklerine aktırılarak, nüfus çalışanlarına dağıtılması sağlanmalıdır.
- 6- Angaryaya son verilmeli, seçim, sınav vb. süreçlerde fazla çalışma ücreti

günün koşullarına uygun olarak yeniden ödenmeye başlanmalıdır.

- 7- Nüfus Müdürlükleri hizmet binalarının fiziki durumu artan iş yükünü kaldıracak kapasitede değildir. Yeni ve çağa uygun hizmet binası ihtiyacı acilen giderilmelidir.
- 8- Nüfus Müdürlüklerinde uygulama birliğinin sağlanamayışı; amirden amire, müdürlükten müdürlüğe değişen uygulamaların olması, vatandaşlarla çalışanların sık sık karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Bu nedenle uygulama birliği sağlanmalıdır.
- 9- Yeni atanan nüfus emekçilerine eğitim verilmeli, uygulama birliğinin sağlanması, yeni çıkan yasa, yönetmelik, genelge gibi değişikliklerin takip edileceği bir haber portalının hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.
- 10- Merkezi olarak yapılacak protokoller aracılığıyla nüfus emekçilerinin diğer kamu kurumlarının yemekhanelerini kullanması sağlanmalıdır.
- 11- Nüfus emekçilerine işe gidişler için servis hizmeti sağlanmalı, servis hizmeti sağlanmayan yerlerde yol ücreti ödenmelidir.
- 12- Nüfus emekçilerinin görevi ile ilgili konularda ortaya çıkabilecek risklere yönelik görev tazminatı ödenmelidir.
- 13- Tüm nüfus emekçilerinin yararlanacağı işyeri hekimliği hizmeti sağlanmalıdır.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

- 1- Gerek federasyon gerekse İl içi müsabakalarda görevlendirmeler adil olmalı, ödemeler zamanında yapılmalıdır,
- 2- İl içi faaliyetlerde başarı gösteren kulüp veya sporcuların ulusal müsabakalara katılımının üst düzeyde sağlanması,
- 3- Değişen yasa gereği il müdürlükleri ile bağı kalmayan il müdürlükleri spor kulüpleri yeniden kurulmalı, Bakanlığın olanaklarından yararlanmaları sağlanmalıdır,
- 4- Maddi olarak zor durumda bulunan okul spor kulüplerine bakanlık olarak ayni ve nakdi spor yardımı yapılmalıdır,
- 5- İli temsilen il dışına çıkan kafiyele verilen harcırahlar, günün koşullarına göre yeniden düzenlenmelidir,
- 6- Spor Toto'dan personele katkı payı aktarılmalıdır,
- 7- Amatör spor müsabaka ücretleri iyileştirilmelidir,
- 8- Türkiye'nin spor haritasının çıkarılmalı, buna göre illerde yoğun olarak yapılan branşlara yönelik tesisler yapılmalıdır,
- 9- Spor eğitim başkanlığı ve spor federasyonlarınca açılacak olan antrenör ve hakem kurslarına katılan personelden ücret alınmamalı veya indirimli alınmalıdır.

DIŐIŐLERİ BAKANLIĞI

1. Merkez Memurlarına ilişkin, 2018 yılında yapılan ve pandemi sũrecinin de etkisiyle yapılamayan “Gũrevde Yũkselme ve Unvan Değişikliği” sınavlarının 2021 yılı iãerisinde yapılması iãin gerekli çalışmalar yapılmalı ve sũz konusu sınavın aãılmasını bekleyen personelin mağduriyeti giderilmelidir.
2. Merkez Memurlarına verilen Daire Başkanı ve Şube Mũdũrlũėũ kadro sayısı artırılmalı, sũz konusu unvana atanan personel PERD, DESD, BİLD gibi hizmet birimlerinde unvanına uygun işlerde gũrevlendirilmelidir.
3. Merkez Memurlarının yurtdiŐına atanmasıyla ilgili Bakanlığımızca yapılacak AtaŐe ve AtaŐe Yardımcısı kararnamelerine ilişkin hazırlıklarda aile birliğinin sağlanması amacıyla yurtdiŐına atanacak personelin çocuklarının okul durumları da gũz œnũnde bulundurularak yapılan atamalarda puantaj sistemi şeffaf olarak ilan edilmeli ve atamalar œngœrũlen takvime uygun olarak yapılmalıdır.
4. Muhasebe Yetkilileri ile GerãekleŐtirme Gũrevlisi, Taşınır Kayıt ve Kontrol Yetkilisi, Satın Alma ve İhale işlerinde gũrevli personele işin risk oranına gũre mali sorumluluk tazminatı verilmelidir.
5. Mobbinge maruz kalan personel iãin gerekli œnlemler alınmalı, bu kapsamda personelin çekinmeden başvuruda bulunabileceği bir iã denetim mekanizması kurulmalı, tũm teŐkilata bu konuda personele gũven verebilecek bir genelge yayınlanmalı, mobbing denetimi iãin Bakanlığımızda œrgũtlũ sendikaların da iãinde yer aldığı bir heyet oluşturulmalıdır.
6. YurtdiŐı SũzleŐmeli Personelin (YSP), 1978 yılından kalma TİP Hizmet SũzleŐmesinin birãok maddesi 657 sayılı Kanuna uygun olarak değişmesine rağmen, mevcut TİP Hizmet SũzleŐmesi gũncellenmemiŐtir. Bu nedenle birãok yurtdiŐı temsilciliğinde sorunlar yaşanmaktadır. Yaşanan sorunların giderilmesi iãin TİP Hizmet SũzleŐmesi yeniden dũzenlenmeli, Maliye Ba-

kanlığı tarafından güncel TİP Hizmet Sözleşmesi vize edilmelidir..

7. 2011 yılından sonra kadro değişikliği yapan Yurtdışı Sözleşmeli personelin, geçmiş hizmet yıllarının özlük haklarına yansıtılması hususunda ilerleme sağlanmalıdır.
8. Eşitlik ilkesine aykırı olan ve diğer kamu personelinin aldığı eğitim yardımı, sıla bileti uygulamasından Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personelin de yararlandırılması sağlanmalı, merkezden atama-naklen atamalarda Yurtdışı Sözleşmeli Personele yasal görev yolluk ücretlerinin ödenebilmesi için yasal düzenleme yapılmalıdır.
9. Yurtdışı Sözleşmeli Personele, skala tavanlarının uygulanmasında ülkelere ve meslek gruplarına göre dengesizlikler bulunmaktadır. Söz konusu dengesizliklerin ortadan kaldırılması için aynı işi yapan Sekreter-Takipçi, Programcı, Uzman ile Kavas ve Hizmetli ücret farkları giderilmeli ve eşit işe eşit ücret prensibine uygun olarak, devlet memurlarında olduğu gibi eğitim ve yabancı dil bilgisinin ücretlere yansıtılması gibi sorunlar çözümlenmelidir.
10. Yurtdışı Sözleşmeli Personele, skala tavanı düşük olan ülkelerde tavanların yükseltilmesi amacıyla Maliye Bakanlığı nezdinde girişimde bulunulmalıdır.
11. Yurtdışı Sözleşmeli Personelin, fazla mesai karşılığı izin uygulamasında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Fazla mesai saatleri karşılığında sözleşmeli personele izin verilmesinde bazı Yurtdışı Temsilciliklerin eski alışkanlıklarını sürdürdükleri ve sözleşmeli personelin fazla çalışma sürelerini ilgili modüle girmekten kaçındıkları görülmektedir. Bu nedenle fazla mesai karışık izin ya da ücret verilmesi konusundaki eksiklikler giderilmelidir.
12. Çifte vergilendirme bulunan ülkelerdeki Yurtdışı Sözleşmeli Personel için çifte vergilendirme sorununun çözümüne yönelik çalışmalar gözden geçirilmeli ve bu sorunun çözümü noktasında muhatap ülke yetkilileriyle görüşmeler sıklaştırılmalıdır.

- 13.** Yurtdışı Sözleşmeli Personele izinli olarak Türkiye'ye gelişlerinde 657 sayılı yasaya uygun olarak yol izni verilmelidir.
- 14.** Yurtdışı Temsilciliklerinde bulunan çeşitli Ataşeliklerde (Ticaret, Çalışma Ataşelikleri vb) çalışan sözleşmeli personelin skala artışları bağlı oldukları Bakanlıklar tarafından uygulanmamaktadır. Eşit işe eşit ücret prensibine uygun olarak ve uygulamada birliğin sağlanması adına Dışişleri Bakanlığının ilgili kurumlar nezdinde girişimde bulunarak, uygulanan skala artış sisteminde diğer Ataşelik sözleşmeli personelinin de yararlanması sağlanmalıdır.

2. EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)

EKONOMİK- MALİ-SOSYAL TALEPLER

1. İşkolumuzda pandemi dönemindeki esnek çalışma uygulamalarının kalıcı hale gelmemesi, eğitim ve bilim emekçilerinin esnek ve yoğun çalıştırılmalarına ve hak gaspına yol açacak hiçbir çalışma biçimine izin verilmemeli, yaşanan fazla mesai vb hak kayıpları için ‘pandemi tazminatı’ ödenmelidir.
2. Tüm eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak her dört yıla bir yıl olmak üzere yıpranma hakkı (fili hizmet süresi tazminatı) verilmelidir.
3. Sendikaların devletten ve iktidardan bağımsızlığı ilkesine ters bir uygulama olan ve üç ayda bir devlet kesesinden ödenen “toplu sözleşme primi” uygulamasına son verilmelidir.
4. İYEP’te görev alan öğretmenlerle DYK kurslarında görev alan öğretmenlerin ek ders ücretlerindeki eşitsizlikler giderilmelidir.
5. Meslek liseleri uygulama derslerinin (atölye) ders ücreti saatleri 20 saat olarak değil maaş karşılığı 15 saat üzerinden hesaplanmalıdır. Sınıf öğretmenlerinin maaş karşılığı girdiği derslerin 15 saat karşılığı hesaplanarak diğer öğretmenlerle eşitlenmelidir.
6. Meslek liselerinde çalışan öğretmenin her tür hak edişleri Emekli Sandığı keseneğine esas olmalıdır.
7. Eğitim çalışanlarının fiili ücret zammı kıdemlerine göre ayarlanmalıdır.

8. Eğitim ve öğretim ödeneği tüm eğitim çalışanlarına net bir maaş tutarında olmak üzere yılda iki kez ödenmelidir.
9. İdari tatil olması ve tedavi-tetkik amacıyla öğretmenin sağlık kuruluşunda olmasından dolayı ders görevinin yerine getirilemediği ve ayrıca öğrencilerin derste mevcut olamamasından dolayı dersin yapılamadığı durumlarda öğretmenlerin ek ders ücreti kesilmemelidir.
10. Nöbetçi öğretmenlerden, derse girmeyen öğretmenlerin yerine ders görevini yerine getirenlere, branşına bakılmaksızın bu görev karşılığında ek ders ücreti ödenmelidir.
11. Halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmen ve yöneticilere nöbet ücreti verilmelidir.
12. Öğretmenlerin emeklilik ikramiyeleri hesaplanırken, yılı tamamlanmayan süreler ay olarak hesaplanıp, ikramiyesine yansıtılmalıdır.
13. Sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin yaptıkları işle bağlantılı olarak, mali ve özlük açısından kadrolu öğretmenlerle eşit haklara sahip olması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
14. Yatılı bölge okullarında öğretmenlere ödenen 6 saat gündüz, 6 saat gece nöbet ücretleri diğer okullardaki öğretmenlere de uygulanarak nöbet ücretleri eşitlenmelidir.
15. Halk Eğitim Merkezlerinde farklı statülerde öğretmen farklılıklarına son verilmeli, usta öğreticiler yerine derhal kadrolu atama yapılmalıdır.
16. Özel eğitim öğretim kurumlarında çalıştırılan eğitim emekçilerinin hak kayıplarının karşılanması ve sendikamızın temel ilkelerinden olan eşit işe eşit ücret ilkesi gereği kamuda aynı işi yapan eğitim emekçilerinden daha düşük ücretle çalıştırılmayacaklarına dair düzenleme yapılmalıdır.

17. Kalkınmada öncelikli yerleşim yerlerinde görev yapan kamu emekçilerine ek tazminat ödenmelidir.
18. Eğitim emekçilerinin özellikle hibrit eğitim süreci adı altında esnek kuralı keyfi çalıştırılmasının önüne geçilmelidir. Resen görevlendirmelerin önüne geçilmeli, varsa fazla çalışma mesai ücreti olarak verilmelidir.
19. Öğrenci devamsızlığında ders yapılamaması durumunda öğretmenin ek ders ücreti kesilmemelidir.
20. Yapılan her fazla çalışma “fazla mesai” olarak kabul edilmeli ve yüzde yüz zamlı olarak ücretlendirilmelidir.
21. Eğitim ve bilim emekçilerine kira yardımı, servis ya da yol parası ve yemek yardımı yapılmalıdır.
22. Yardımcı hizmetlilerin, idari ve teknik personelin görev tanımı belirlenmeli, yaptıkları fazla çalışma ‘fazla mesai’ olarak kabul edilmelidir.
23. Özel eğitim öğretim kurumlarında çalıştırılan eğitim emekçilerinin hak kayıplarının karşılanması ve eşit işe eşit ücret ilkesi gereği kamuda aynı işi yapan eğitim emekçilerinden daha düşük ücretle çalıştırılmayacakları yasa ile garanti altına alınmalıdır.
24. Okulların bütün ihtiyaçları bütçeden karşılanacak şekilde eğitim öğretimi bütçe ayrılmalıdır.
25. Devlet okullarının tüm ihtiyaçları genel bütçeden karşılanmalı; eğitime yeterli bütçe, okullara ihtiyacı kadar ödenek ayrılmalıdır.
26. MEB tarafından imzalanan çocuğun üstün yararını gözetmeyen tüm protokoller iptal edilmelidir.
27. Okullarda özellikle kahvaltı ve yemek hizmeti sunan yemekhaneler açılmalıdır.

28. Eğitimde özgür düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları terk edilmeli, yerine tüm bileşenlerce oluşturulan ortak yaşam ilkeleri hayata geçirilmelidir.
29. Özellikle felsefe, fizik, biyoloji, kimya, resim, müzik, beden eğitimi vb gibi branşlarda ders saatlerinin artırılarak bu doğrultuda öğretmen atamaları yapılmalıdır.

ÖZLÜK HAK ve HUKUK TALEPLERİ

- 1- 3 Ağustos 2016 günlü Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Sözleşmeli Öğretmen İstihdamına İlişkin Yönetmelik yürürlükten kaldırılmalıdır.
- 2- İşe almada, görevde yükselmede ve unvan değişikliğinde mülakatın yerine sınav başarısı, kariyer ve liyakat esas alınmalı, tüm ayrımcı uygulamalara son verilmelidir.
- 3- Aday öğretmenlere uygulanan performans değerlendirmesi ile adaylık devresinin sonunda sözlü sınav yapılması uygulamasından vazgeçilmeli, buna ilişkin gerekli mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
- 4- ‘Uzman Öğretmenlik’ uygulamasına son verilmelidir. Başöğretmen ve uzman öğretmenlerin yararlandığı mali ve özlük haklardan tüm öğretmenler yararlanmalıdır.
- 5- Görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir. Sınavlara hazırlayıcı eğitim sınavı düzenleyen kamu kurumları tarafından verilmelidir.
- 6- Okul öncesi eğitimde öğretmenlerin sabah başlayıp öğlen biten kesintisiz eğitim anlayışından vazgeçilmeli, dinlenme saatleri ayarlanmalıdır.

Ders süreleri 50 dakikadan 30 dakikaya indirilmeli, her sınıf için okul öncesi eğitimi almış yardımcı personel ataması yapılmalı, her anaokuluna İngilizce öğretmeni atanmalıdır.

- 7- Norm fazlası öğretmenlerin istek dışı atamalarına son verilmelidir.
- 8- Yardımcı hizmetliler, idari ve teknik personele yönelik isteğe bağlı yer değiştirme olanağı sağlayan düzenleme yapılmalıdır.
- 9- Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilmeli, yönetmelik, sınavlar ile görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir.
- 10- Öğrenim ömrü vb. dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 11- Öğretmen alımında, eğitim yöneticisi görevlendirme ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı da dahil 'mülakat' ve 'güvenlik soruşturması' uygulamalarına son verilmelidir.
- 12- Belletici öğretmenlerin okullarında resen görevlendirilerek nöbet tutma zorunlulukları ortadan kaldırılmalıdır.
- 13- Her okula iş güvenliği uzmanları istihdam edilmeli ve iş kolumuzda hukuksal tanıma kavuşturulmalıdır.
- 14- Eğitim emekçilerinden; işverenin düzenlediği hizmet içi eğitime katılanlara bu eğitim süresince, yükseköğrenime devam edenlere (yıllık izinleri dışında) yılda bir ay, alanlarında yüksek lisans yapanlara bir yıl, alanlarında doktora yapanlara iki yıl, kurumunca yurt dışına öğrenim için gönderilenlere, bu öğrenim süresince, özlük haklarına hiçbir zarar gelmemek üzere izin verilmelidir.
- 15- Öğretmenlerin il içi ve iller arası atamalarda her yıl yaşanan sorunlar,

taraf lar mağdur edilmeden çözülmeli, hiçbir eğitim ve bilim emekçisi ailesinden koparılmamalıdır.

- 16- Okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin maaş karşılığı okutmak zorunda olduğu ders saati sayısı 18'den 15'e indirilmelidir.
- 17- Faranjit, varis, bel fıtığı, astım vb hastalıklar öğretmenler için meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir. Meslek hastalıkları tanımlanmalı, meslek hastalığına maruz kalanlara tazminat ödenmelidir.
- 18- Özel programlı ve proje okulları uygulamasına son verilmelidir.
- 19- İdari para cezaları devletin gelir kapısı olarak görülmemeli, cezadan önce kişiler en az iki kez uyarılmalıdır.
- 20- Çocuk işçiliğine son verecek düzenlemeler yapılmalı, mevsimlik işçi ve çırak olarak çalıştırılan çocukların gerekli koşullar sağlanarak öğrenim görmeleri sağlanmalıdır.

DEMOKRATİK TALEPLER

- 1- Eğitimde siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, eğitim yöneticileri belirlenirken sendikal-siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.
- 2- Tüm kamu emekçilerinin ilk göreve başlamada getirtilen güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması düzenlemesi iptal edilmelidir.
- 3- Eğitim kurumu yöneticileri, belirli koşulları taşıyan öğretmenler arasından ve eğitim bileşenlerinin tamamının katılımı ile gerçekleştirilecek seçimlerle belirlenmelidir.

- 4- MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları uygulaması sonlandırılmalıdır.
- 5- İl MEM/MEB'deki kurul ve komisyonlarda sendika temsilcilerinin de yer alması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- 6- İdari ve mülki amirler pandemi önlemleri adı altında toplantı, basın açıklaması gibi etkinlikleri önceden yasaklamamalıdır.
- 7- Eğitimde özgür ve eleştirel düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları yerine tüm bileşenlerce oluşturulan ortak yaşam ilkeleri hayata geçirilmelidir.
- 8- Bütün eğitim bileşenleri için fiziki ve sosyal açılardan engellilerin yaşamını kolaylaştıran koşullar sağlanmalıdır.
- 9- Eğitim kurumlarının inşaat yapı malzemelerinden enerji tüketimine, doğa ve diğer canlılarla etkileşime kadar ekosistemle uyumlu yapılma acilen hayata geçirilmelidir.
- 10- UNESCO-ILO 'nun 'Öğretmenlerin Statüsü ve Tavsiye Kararları' hayata geçirilmelidir.

YÜKSEKÖĞRETİM TALEPLERİ

- 1- Tüm karar ve denetim süreçlerinde üniversite bileşenlerinin tümü yer almalıdır. Karar ve denetim süreçlerinde kişilerin değil, kurulların egemenliğini esas alan eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik özyönetim ve özdenetim modeli hayata geçirilmelidir.
- 2- 50/d, 33/a, 35 vb gibi maddelerle istihdam edilen araştırma görevlileri arasında görev ve haklar açısından yapılan her türlü ayrımcılığa son ve-

rilmeli, araştırma görevlileri iş güvencesine kavuşturulmalıdır.

- 3- Eşit işe eşit ücret verilerek, ders ve araştırma sürecinde eşit katkıların eşit değerlendirilmesi yapılmalıdır. Ek göstergeler yoluyla hiyerarşik ücretlendirmeden vazgeçilmelidir.
- 4- Yükseköğretimde idari ve teknik personele ‘yükseköğretim tazminatı’ adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.
- 5- Yükseköğretimde fazla mesai ücreti uygulaması yeniden getirilmeli ve hakkaniyetli biçimde personele ödenmelidir.
- 6- Geliştirme ödeneği adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de ödenmelidir.
- 7- Üniversitelerde ödenen ikinci öğretim ücretlerinden, üniversitede görev yapan idari personel de yararlanabilmelidir.
- 8- Görevde yükselme sınavı her yıl düzenli olarak merkezi biçimde (illerde, bölgelerde) yapılmalıdır.
- 9- Merkezi biçimde yürütülen görevde yükselme sınavı ile idari kadroların tümünde yükselme imkanının sağlanması, liyakat esasının daha çok dikkate alındığı bir sistemdir. Daire başkanlıkları gibi kadrolara alanındaki kişiler girebilmelidir (kütüphanecinin kütüphane ve dokümantasyon daire başkanlığına yükselebilmesi gibi). Bu kadrolara atamanın da görevde yükselme gibi sınavlarla belirlenmesi gerekmektedir. Sınavlara giren adayların uzmanlık alanı ve kıdem gibi kriterleri baz alınarak puanları hesaplanmalı, sınav ile aldıkları puan ile bu puan toplamına göre bir değerlendirme yapılmalıdır.
- 10- Kurum dışı nakil sorunu ciddi mağduriyetlere neden olmaktadır. Kurum dışı nakil için merkezi bir tayin sistemi geliştirilmez. Her yıl kurumlar

nakil gönderme kontenjanı belirlemeli ve bu kontenjanlar şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirilmeli ve personele nakil imkanı sağlanmalıdır. Söz konusu nakiller, üniversite yönetimlerinin keyfiliğinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde nakiller için bir standart geliştirilmelidir.

- 11- ÖSYM'nin yaptığı sınavda talepleri kapsamında idari personel de görev alabilmelidir.
- 12- Yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari ve teknik personel için kurum dışı nakil sorunu ciddi mağduriyetlere neden olmaktadır. Kurum dışı nakil için merkezi bir tayin sistemi geliştirilmelidir. Her yıl kurumlar nakil gönderme kontenjanı belirlemeli ve bu kontenjanlar şeffaf bir komisyon tarafından (yasal öncelikler hariç) belirlenip değerlendirilmeli ve personele nakil imkânı sağlanmalıdır.
- 13- Üniversiteler kurumsal özerkliği zedelenmeden mali yönden kamu denetimine açık olmalıdır.
- 14- Yükseköğretimde idari ve teknik personelin kurum dışı nakilleri, üniversite yönetimlerinin keyfiliğinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde bir standart geliştirilmelidir.
- 15- Üniversitelerde unvanların norm kadroya eşitlenmesi uygulamasına son verilmeli, hak edilen akademik unvanların kadro derece karşılığı özlük haklarının tesis edilmeli, geriye dönük hak kayıpları giderilmelidir.
- 16- Üniversitelerde mobbing (işyerinde psikolojik yıldırma), başta iş güvencesinin ortadan kaldırılması, kişilere aşırı yetkiler tanınması ve mevcut hiyerarşik yapıdan kaynaklı olarak, ciddi bir sorun haline gelmiştir. Bunun önüne geçecek politikalar ve mekanizmalar üretilmeli, kurullar oluşturulmalıdır.

- 17- Üniversite, öğrencisi, öğretim üyesi, idari personeli ve emekçileriyle bir bütündür. Üniversite emekçilerinin ve öğrencilerin örgütlenme ve siyaset yapma hakları önündeki tüm engeller kaldırılmalı, tüm üniversite emekçilerine koşulsuz iş güvencesi sağlanmalı, toplu sözleşmeli, grevli sendika hakkını kullanmaları yönünde engelleyici değil, kolaylaştırıcı olunmalıdır.
- 18- Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın güvenceli kadrolara atanmalıdır.
- 19- Tüm karar ve denetim süreçlerinde üniversite bileşenlerinin tümü yer almalıdır. Karar ve denetim süreçlerinde kişilerin değil, kurulların egemenliğini esas alan eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik özyönetim ve özdenetim modeli hayata geçirilmelidir.
- 20- Tüm kadrolara ait ek göstergeler iyileştirilerek yeniden düzenlenmelidir.
- 21- Eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak yıpranma hakkı verilmelidir.
- 22- COVID-19 gibi salgın dönemlerinde ve doğal afet yaşanan yerlerde, kurum ve birim yöneticilerinin kararına bırakılmadan; kamu emekçilerinin ve toplumun genel sağlığını gözeterek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası ve ulusal normlar da dikkate alınarak dönüşümlü çalışmaya başlanmasını ve idari izinli sayılanların bu izinleri kullanmalarına engel olunmamasını sağlayacak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- 23- Her çalışma ortamı için gerekli olan ışık, ısı, ses, radyasyon vs. ölçüm ve değerlendirmeler yapılmalı, çalışanların insanca çalışabileceği ortamlar oluşturulmalıdır. Yangın merdiveni, asansör vb. bina iç ve dış donanımları İş Sağlığı ve Güvenliğine uygun hale getirilmelidir.

- 24-** Engelli olarak çalışan personel açısından da çalışma ortamındaki fiziki ve teknik şartların iyileştirilmesi, ‘Erişilebilirlik İzleme ve Denetleme Yönetmeliği’ kriterlerine uygun mekânsal düzenlemeler yapılarak, engelsiz bir yaşam için tüm üniversite bileşenlerinin gerekli duyarlılığa sahip olması amacıyla kurum içi eğitimlerin verilmesi ve engelli erişimine uygun ulaşım olanaklarının artırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır.
- 25-** Bütün üniversite personeline İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi gibi zorunlu olarak “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi” verilmelidir. Toplumsal cinsiyet rollerine göre görevlendirmelere son verilmeli ve kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

3. SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES)

GÜVENCELİ ÇALIŞMA

Farklı istihdam biçimleri ve taşeronlaştırma uygulamaları ile sağlık ve sosyal hizmet iş kolu güvencesizliğin en yaygın olduğu işkoludur.

Birçok hizmetin “hizmet alım yöntemi” ile gördürülmesi, ayrıca tüm kamu hizmetlerinin şirket mantığı ile yönetilmesi emekçilerin hak kaybı yaşamasına da neden olmaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetler kamu hizmetidir ve kamu hizmeti olarak da yürütülmek zorundadır.

Bu zorunluluktan kaynaklı güvenceli çalışmanın unsuru olduğunu düşündüğümüz taleplerimiz;

1. Anayasada da açıkça ifade edildiği gibi kamu hizmetleri kamu çalışanları eli ile yürütülmeli, farklı istihdam biçimleri (4/B,4/C, taşeron, vekil, sözleşmeli vb.) ortadan kaldırılmalı, sağlık ve sosyal hizmet sunumu gerçekleştiren tüm çalışanlar tek ve güvenceli-kadrolu bir istihdamla çalıştırılmalıdır.

Bu talebimiz gerçekleştirilinceye kadar;

- a) 663 sayılı KHK'nın 45/A maddesi ile 3+1 sözleşmeli personel çalıştırılma öngörülmüş ve bu şekilde işe alınanlar 3 yıldan sonra kadroya geçirilebilmektedir. Bu durum 4/B statüsünde çalışanlar arasında açık ayrımcılığa sebep olmaktadır. Bu nedenle tüm 4/B statüsünde çalışanların tamamının 4/A'ya geçirilmesi sağlanmalıdır.
- b) 696 sayılı KHK ile taşeron işçiler daimi işçi kadrosuna yani 4/B'ye geçirildiğinden taşeron işçi çalıştırılmasına son verilerek halen taşeron olan işçiler de 4/D'ye kamu işçisi statüsüne alınmalıdır.

2. Çalışanların yönetime demokratik katılımı için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. 663 sayılı KHK'nın 42. maddesi ile Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan yöneticiler sözleşmeli çalışmaya geçirilmiştir.

Bu durum yöneticilerin sözleşmeli, çalışanların kadrolu olduğu garip bir durumu ortaya çıkartmıştır. Çalışanların yönetime demokratik katılımının sağlanabilmesi için yönetici/amir pozisyonunda çalışanların mutlaka kadrolu olması ve seçime dayalı olarak atamalarının gerçekleşmesi sağlanmalıdır.

3. Yöneticilikte liyakat esas alınmalı, yönetici kadrolarına getirilecekler çalışanların seçimiyle belirlenmelidir.
4. Covid-19 illiyet bağı aranmadan sağlık kurumlarında çalışan tüm personel için meslek hastalığı sayılmalıdır.
5. Sağlıkta şiddetin önlenmesi için sağlık iş kolundaki emek ve meslek örgütlerinin verdiği "şiddet yasası teklifi" yasa teklifinin ceza ve idari hukuka yedirilmesi için Sağlık Bakanlığı tarafından çalışma yürütülmelidir.

BASKI VE AYRIMCILIKLA MÜCADELE

Sağlık ve sosyal hizmet alanı baskının, mobbingin, ayrımcılığın ve eşitsizliğin, keyfilğin, kayırmacılığın alabildiğine yaygın hale geldiği alanlardır. Emekçiler artık bu uygulamalardan bıkmıştır. Emekçiler 'artık yeter' demektedir.

Sağlık emekçileri tükenmişlik yaşamakta, görevden ayrılmakta, kendisini ve mesleğini değersiz görmekte, yalnızlaştırılmakta ve ötekileştirilmektedir.

Aidiyeti, sendika üyeliği sorgulanmakta üyesi olduğu sendika nedeni ile farklı uygulamalara tabi tutulmaktadır. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de sağlıklı intiharları; işyerine bağlı baskı ve mobbing nedeni ile artış göstermektedir.

Bu nedenle hem insan hakkı ihlali hem de çalışma hakkı ihlaline yol açan durumların azaltılması, ortadan kaldırılması için gerekli olduğunu düşündüğümüz taleplerimiz;

1. Sendika seçme ve örgütlenme önündeki engeller kaldırılmalı, ayrımcı ve baskıcı uygulamalara son verilmelidir.
2. Siyasi kayırmacılığa son verilmeli, kadrolaşma durdurulmalıdır.
3. Mesleğe yeni başlayan sağlık emekçilerinin işe başlayış işlemleri sırasında çalışanın bilgi eksikliğinden yararlanılarak; sendikal rekabeti çalışanın sendika seçim hakkını engelleyen üyeliklerin önüne geçilmesi için toplu işe başlayışlarda işyeri sendika temsilcileri ve sendika iş yeri temsilcileri (yetkili ve yetkisiz tüm işyeri temsilcileri) uyum eğitimi programına koşulsuz katılmalı ve sendikalarını tanıtmalıdır.

Sendika işyeri temsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerinin yer almadığı eğitimlerde yapılan üyeliklere itiraz edilebilmeli, sendikal rekabeti engelleyen sendika seçme özgürlüğünün ihlaline yönelik itiraz İSGK'da gündemine alınmalı ve çıkan kararlar tüm çalışanlara duyurulmalıdır.

4. Sendika, siyasi ve felsefi düşünce, etnik köken, inanç, cinsiyet, engellilik, yaş, LGBTİ+'lere yönelik ayrımcılığa son verilmelidir.
5. Torpil yolu ile yapılan ayrımcılık ve kayırmaya son verilmelidir.
6. Keyfi uygulamaları önlemek için mevzuat nesnel ölçütleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Keyfi uygulamalarda bulunan yöneticilerle ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.
7. Mobbing ile ilgili mevzuattaki boşluk doldurulmalı, mobbinge karşı etkili tedbirler alınmalı, mobbing uygulayanlar hakkında kişisel sorumlulukları ile ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.

MALİ HAKLAR

Sağlık ve sosyal hizmet emekçileri; birçok Avrupa ve OECD ülkesinin ücret kazancının çok gerisinde, vergi yükü ve enflasyon oranlarındaki artışla beraber yoksulluk sınırında ücret almaktadır.

Sağlık emekçileri yaşam standartlarını uygun bir ücret için ek işlerde ya da bu-lunduğu birimde daha fazla çalışmak zorunda bırakılmışlardır.

Döner sermaye uygulamaları ve performans sistemi sağlık emekçileri arasında ücretlerde kapatılamaz bir açıklık oluşturmuş, sağlıkta ekip anlayışını dayanış-ma ve örgütlülüğü parçalamıştır.

Bu durumun giderilmesi için gerekli olduğunu düşündüğümüz taleplerimiz;

1. 6331 sayılı kanunun 9.maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş yeri tehlike sınıfları tebliği 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazete de yayınlan-mıştır. Tebliğin ilgili bölümünde kamu ve özel sağlık kurumları tarafından insan sağlığına yönelik özel ihtisas gerektiren yataklı hastane hizmetleri ile diğer yataklı hastane hizmetlerinin “çok tehlikeli” iş yeri sınıfı içerisinde gösterildiği bilinmektedir.

Bu nedenle 209 sayılı kanunun 5.maddesinde oldukça dar bir şekilde tanımlanan özellikli birim ek ödeme farkına dahil edilen birim kapsamının genişle-tilmesi için:

- a) Tek acil servisi olan hastanelerde mesai sonrası acil servise hizmet veren laboratuvar ve röntgen teknisyenlerinin yanı sıra bu şekilde acil servis ve diğer özellikli birimlere hizmet veren tüm çalışanların özellikli birim farkından yararlandırılması sağlanmalıdır.
- b) 657 sayılı kanunun ek 33.maddesinde tanımlanan %50 artırımlı nö-bet ücretinin kapsamı özellikli birimlere hizmet veren tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

2. Emekliliğe yansıyan tek kalemde temel ücret esas alınmalı, temel ücret ve emekli aylığı artırılmalı, her türlü ek ödeme emekliliğe yansıtılmalıdır.
3. Haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmeli, engelli personelin çalışma saatleri engel durumuna göre ayrıca düzenlenmelidir.
4. Çalıştırma zorunluluğu doğduğunda nöbet ücretleri saat ücretinin en az iki katı olmalıdır. Gece vardiyasında çalıştırılanların ücretleri %50 arttırılarak ödenmelidir.
5. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine yılda en az iki tam maaş tutarında ikramiye verilmelidir.
6. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine ücretsiz ulaşım hakkı verilmelidir.
7. Yıllık izinlerde ayda 5 gün yılda toplam 12 günün üzerinde ek ödemelerden yapılan kesinti kaldırılmalıdır.
8. Giyecek yardımı günün koşullarına, meslek riski ve maruziyetine göre iş sağlığı kurallarının gereğine göre yeniden belirlenmelidir.
9. Çocuk ve aile yardımı yoksulluk sınırı gözetilerek belirlenmelidir. Okula giden çocuklar için ayrıca öğrenim ödeneği verilmelidir.
10. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine aylık yol ücreti ödenmelidir.
11. **Dini bayramlarda idari izinli sayılan günlerde tutulan nöbetler bayram nöbeti olarak kabul edilmeli, sağlık ve sosyal hizmet emekçileri mesai saatlerinin hesaplanmasına göre hak ve ücret kaybına uğratılmamalıdır.**
12. Acil nöbeti tutan sağlık emekçilerinin nöbet ücretleri tutulan mekâna göre değil hizmetin niteliğine göre belirlenmeli, idarenin acil servis hizmetlerinin yapısal işleyiş kusurlarına bağlı olarak geri istenen arıtmımlı nöbet ücretleri iade edilmelidir.

13. Kamu lojmanlarının kullanımındaki keyfilik kaldırılmalı, lojmandan yararlanmayanlar için kira yardımı düzenlenmelidir.
14. **5510 sayılı kanunun 40.maddesindeki tabloda 20 numarada düzenlenen fiili hizmet süresi zammının 90 güne çıkarılması, tablonun 11. maddesindeki fiili hizmet süresi zammının 120 güne çıkarılması, madde metninde fiili hizmetin fiilen çalışma şartına bağlanması düzenlemesinin çıkarılması, mesleğe başlama tarihinin esas alınarak fiili hizmetin uygulanması ve bu şekilde hesaplanacak fiili hizmet süresi zammının emeklilikte 8 yıl olarak uygulanması sağlanmalıdır.**
15. İşkolumuzda tüm çalışanlara ek gösterge 3600'den başlayarak kademeli olarak arttırılmalıdır.
16. Geçici görev yollukları göreve gitmeden ve seyyar görev tazminatları görev esnasında ödenmelidir. Yolluk ve görev tazminatların ödenmemesinden kaynaklı ekonomik kayıplar işlemi yapmayan veya yaptırmayan amir ya da memura rücu edilmelidir.
17. İcap nöbet ücretleri mesleğe, hizmetin aslı ya da tali unsuruna göre değil icap nöbetinde yer alan tüm sağlık emekçilerine ödenmek koşuluyla sağlanmalı ve hizmetin bütünselliği ilkesi göz önünde tutulmalıdır.
18. Ek ödeme dağıtımında ödüllendirme adı altındaki ayrımcılığa son verilmeli ve ödüllendirmenin gerekçesi ve nesnel ölçütleri özlük dosyalarında yer almalı ve tüm çalışanlara ilanen duyurulmalıdır.
19. Sterilizasyon üniteleri ameliyathane hizmetlerinin yürütülmesinde gerekli olan ve bu hizmetin bütünleyici bir parçasıdır. sterilizasyon ünitelerinin olmadığı birimlerde ameliyathane hizmeti verilemeyeceğinden ameliyathane biriminin işleyiş bütünlüğünde kabul edilmeli ve riskli birim farkı bu birim çalışanlarına da ödenmelidir.

20. Patoloji laboratuvarları birçok kimyasalın bir arada olduğu ve bu kimyasalların çoğunun kanserojenik ve mutajenik olması, fiziki ve havalandırma koşullarının yetersizliği gibi nedenlerle oldukça riskli birimlerdir. Bu birimde çalışan sağlık emekçileri meslek ayrımı yapılmaksızın riskli birim farkından faydalanmalıdır.
21. GSS priminin tamamı işveren devlet tarafından ödenmelidir.
22. 696 sayılı KHK ile 657 sayılı kanunun 4/C maddesine göre çalışan geçici işçiler 4/B sözleşmeli personel yapılmıştır. Ancak bu şekilde çalışanların ek ödemesi oldukça düşük tutulmuştur. Bu durum aynı statüde çalışanlar arasında eşitsizlik getirdiğinden sözleşme pozisyonlarına denk gelecek şekilde mevcut 4/B'liler gibi ek ödeme almalarının sağlanması gerekmektedir.

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Fazla çalışma, uzun saatler kesintisiz çalışma, sık nöbet tutma, çalışırken çok yoğun iş yükü altında çalışma ne yazık ki sağlık ve sosyal hizmet alanlarının en önemli özellikleri haline gelmiştir. Personel eksikliği bunun önemli nedenlerinden biridir. Üstelik atama bekleyen binlerce sağlıkçı ve sosyal hizmet meslek mezunu varken, üç kişinin yapması gereken iş bir kişiye yaptırılmaktadır. En az kişi ve en az maliyet ile en çok işin yaptırılması temel politika halini almıştır. Emekçiler bu yükün altında ezilmektedir.

Yaptığımız işler ağır ve çok tehlikelidir. Sağlık emekçileri ağır ve tehlikeli iş kollarında beden ve zihnen çalışmakla birlikte kamusal hizmet üreten fakat riski daha az olan memurlardan daha az ücret almaktadır. Bugün Cumhurbaşkanlığı yardımcılarını fiili hizmet süresi zammından yararlandırılmaktadır. Sağlık işkolunun ağır ve çok tehlikeli olması bilimsel araştırmalarla ispatlanmış, iş kazaları meslek hastalığına yakalanma sıklığı, kişisel koruyucu ekipman kullanımı

ve çalışma ortamının güvenliği gibi durumların yetersizliği pandemi ile daha da görünür olmuştur.

Ayrıca sağlık hizmetlerindeki işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin durumu ülkedeki işyerlerinin durumu hakkında çıkarımlar yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Çalışma koşulları sağlık emekçilerinin tükenmesinde en önemli faktörlerdendir ve sağlık emekçileri intiharları giderek artmaktadır.

Bu nedenle çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışan güvenliği için gerekli olduğunu düşündüğümüz taleplerimiz;

1. Sağlık ve sosyal hizmet işkolunda çalışanların tümü sağlık hizmetleri sınıfında sayılmalıdır.
2. Ağır çalışma koşullarımız ortadan kaldırılmalı, fazla çalışma/angaryaya son verilmelidir.
3. Personel eksikliği kadrolu çalışanlar istihdam edilerek giderilmelidir.
4. Haftalık çalışma süresi 35 saate düşürülmeli, zorla fazla çalışma yasaklanmalı, kişilere verilebilecek nöbet sayılarına sınırlama getirilmelidir.
5. 24 saat kesintisiz çalışma insan sağlığına aykırıdır, 24 saat çalışma uygulaması kaldırılmalıdır.
6. Kesintisiz hizmet veren yerlerde bir saatlik öğlen dinlenme süresi mesai-den sayılmalıdır.
7. Personel eksikliği nedeniyle yapılan, çalışanları cezalandırma ve baskı aracı olarak da kullanılan geçici görevlendirmeler kaldırılmalı, her kurumun ihtiyacı oranında personel istihdamı sağlanmalıdır.
8. Yıllık izin süreleri artırılmalı, yıllık izinler iş günü üzerinden hesaplanmalı, yıllık izinlerde yol süresi de izne eklenmeli yıllık izinlerin alınmasında amirin inisiyatif kullanması yıllık izin kullanma hakkına müdahale edilmesi engellenmelidir.

9. Kamu emekçisinin yakınının ayaktan veya yatarak tedavide refakate ihtiyacı olduğu durumlarda refakat eden kamu çalışanı ücretli mazeret izinli sayılmalıdır.
10. Her çalışanın faydalanacağı dinlenme ve giyinme odaları ve odaların standartları zorunlu hale getirilmeli, oda standartlarının değerlendirilmesinde ve yeterliliğinde çalışan temsilcisi görüşü ve önerileri dikkate alınmalıdır.
11. 20 yıldan fazla çalışanların nöbetten muaf olmaları idarecinin inisiyatifinden çıkarılarak nesnel ölçütlerle belirlenmeli, çalıştığı birimlerin özellikleri, risk ve çalışma koşullarının özellikleri, çalışanın sağlık durumu, öznel durumu vb. nesnel ölçütlerle değerlendirilerek zorunlu bir uygulama haline getirilmelidir.
12. Her meslek gurubu için meslek tanımları, görevleri ve sınırları netleştirilmeli, görev dışı çalıştırma engellenmeli, olağanüstü durumlarda meslek tanımı ve görevlerinin çerçevesi ve sınırı belirlenmelidir.
13. Mesai dışı çalıştırma uygulamalarının tamamı kaldırılmalıdır.
14. Hasta ve çalışan güvenliği için Hasta/hemşire, hasta/ doktor gibi zorunlu oranlar belirlenmeli, hizmetin niteliği, hasta ve hastalığın karmaşıklığı, meslek deneyimi, eğitim düzeyi gibi koşullar bu oranlarının belirlenmesinde dikkate alınmalı, hizmetin yapılması için gerekli olan asgari koşulların altına inilmesi yönetici hizmet kusuru olarak kabul edilmelidir.
15. İSGK'da alınan kararlarda oy çoğunluğu sağlanmadığı durumlarda çalışan temsilcisinin oyu kararın alınmasında belirleyici olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
16. İSG birimi tarafından hazırlanan kurum İSG plan ve programının ve risk değerlendirme planının onaylanmasında çalışan temsilcisi de imza yetkisine sahip olmalıdır.

17. 6331 sayılı yasaya göre tanımlanan çalışan temsilcisi her şekilde seçimle belirlenmelidir.
18. İSG birimi kurum denetimleri zorunlu hale getirilmeli her ay ve iş kazası ya da ramak kala olay bildirimleri sonucunda olayın gerçekleştiği birimlerde kurum İSG denetimi yapmalı ve bu denetimde çalışan temsilcisi de koşulsuz yer almalıdır.
19. Sağlık çalışanlarının somatik belirtilerine göre ruh sağlığı ile ilgili izlemler için birim oluşturulmalı, periyodik izlemlerle çalışan ruh sağlığı takip edilmelidir.
20. İşyeri hekimi ve iş sağlığı uzmanlarının tarafsız ve bağımsız bir şekilde görevlerini yerine getirebilmesi için özel bir iş güvencesi sağlanmalı,
21. Mesleki hizmet içi eğitimler mesai saatinde yapılmalıdır.

SOSYAL HAKLAR

1. İşe gidiş gelişlerde zorunlu servis sağlanmalıdır. Servis olmayan birimlerde gündüz için aylık abonman bedeli, gece çalışması için de taksi ücreti ödenmelidir.
2. İstihdam biçimi gözetilmeksizin mazeret (eş durumu, sağlık, eğitim, can güvenliği vb.) tayinleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.
3. Kurumlar arası naklen atamanın yapılması için yılda en az 4 kere atama kurusu açılmalıdır.
4. İl içi ve dışı ayrımı yapılmaksızın aynı veya benzer unvan veya kadrodaki kişilerin hizmet süresi gözetilmeden becayış hakkı kullandırılmalıdır.

BİRİNCİ BASAMAK

1. ASM sözleşmeleri, bireysel olmamalı, toplu sözleşmeye dahil edilmelidir.
2. Nüfusa ve performansa dayalı sağlık hizmeti yerine bölge tabanlı hizmet sunumu yapılmalıdır.
3. Görev tanımlarının belirsizliği, her gün yeni iş yüklenmesi ve çalışan sayısının azlığından kaynaklı olarak iş yükü artmıştır. ASM’lerde ve TSM’lerde görev tanımları netleştirilmelidir.
4. ASM cari giderleri Sağlık Bakanlığı tarafından karşılanmalıdır.
5. Kamu dışı ve taşeron olarak istihdam edilen çalışanlar kadroya alınmalıdır.
6. ASM’de çalışan emekçilerin senelik, hastalık ve sendika izinlerinin kullanımında izni kullanan kişinin kendi yerine birini bulma şartı kaldırılmalıdır. İzni kullanan kişiden hiçbir ücret kesintisi yapılmamalıdır. Hizmetin devamlılığının sağlanması Sağlık Müdürlüğünün sorumluluğundadır.
7. Mobil hizmetlerin nitelikli sunulması için araç ve uygun mekantahsis edilmedir. ASM-TSM binalarının fiziki yetersizlikleri Sağlık Bakanlığı tarafından giderilmeli, çalışanlara uygun dinlenme alanları sağlanmalıdır.
8. 112 İstasyonlarında ve komuta merkezlerindeki çalışan eksikliği kadrolu istihdamla giderilmelidir.
9. Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde çalışan teknisyenlere uygulanan protez kota sayısı düşürülmeli, kullanılan malzemeler insan sağlığına uygun malzemelerden temin edilmelidir.
10. Aile hekimlerine eş ve çocuk yardımı verilmelidir.
11. Aile hekimi ve aile hekimliklerinde çalışan kadın sağlık emekçilerinin gebelik ve emzirme izinleri 4/B ve diğer kadrolarda yer alanlar için 4/A ‘ya tabi sağlık emekçileri için yapılan düzenlemeye eşitlenmelidir.

SOSYAL HİZMETLER

1. Geçtiğimiz toplu sözleşme ile ağır engelli, çocuk ve yaşlılara hizmet veren yatılı kurumlarda çalışanların ek ödeme oranlarına 10 puan ilave edilerek artış sağlanmıştı. Benzer koşullarda ve risk altında hizmet vermesine rağmen kadınlara hizmet veren yatılı kurumlarda çalışanlara puan ilavesi yapılmamıştı. Bu maddenin düzeltilmesi ve kadınlara hizmet veren yatılı kurumların da aynı puan artışından yararlanmaları sağlanmalıdır.
2. Meslek farklılıklarını ve meslek sorumluluk sınırlarını ortadan kaldıran, kişilere görevi ve yetkisi olmayan işlerin yaptırılmasına zemin hazırlayan “sosyal çalışmacı” tanımı tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılmalıdır.
3. Meslek çalışmaları mesleklerin sorumluluk alanları ve sınırları çerçevesinde tanımlanmalı, çalışanlara keyfi ve görevleri olmayan işlerin yaptırılması engellenmelidir.
4. Mesleki çalışmalara ve meslek elemanları tarafından hazırlanan raporlara yöneticiler tarafından bilimsel ve mesleki olmayan biçimlerde müdahale edilmesi engellenmelidir.
5. Yatılı kurumlarda çalışan personelin nöbet ücretleri artırılmalıdır. Yatılı olmayan kurumlarda gerçekleştirilen fazla çalışma ücretlendirilmelidir.
6. İcap nöbetleri ve danışmanlık tedbirleri için ödenen ücretler yapılan işin ve çalışanların emeklerinin karşılığı olabilmekten çok uzaktır, ücretlerde artış sağlanmalıdır.
7. Görevde yükselme ve unvan değişikliğinde mülakat kaldırılmalıdır.
8. Ek ders karşılığı çalışma kaldırılmalı, personel ihtiyacı kadrolu istihdamla karşılanmalıdır.
9. Fiilen genel idari hizmet sınıfı işlerini yapan yardımcı hizmetler personelinin sınavsız genel idari hizmetler kadrosuna geçişleri sağlanmalıdır.

10. Çocuk eğitimcilerinin kadrosu genel idari hizmetler sınıfından çıkartılarak sağlık hizmetleri sınıfına alınmalıdır.
11. Vekâleten idarecilik kaldırılmalı, asil idarecilik kadrolarına liyakat ile seçim yöntemi ile atama yapılmalıdır.
12. Atama ve yer değiştirme yönetmeliği değiştirilmeli, tayin ve yer değiştirmede hiçbir kurumda olmayan koşul ve kriterler ortadan kaldırılmalıdır.
13. Sosyal hizmetler risk ve tehdidin yüksek olduğu bir çalışma alanıdır. Sosyal incelemeler, evde hizmet verilmesi gereken durumlar, güvenlik riski olanlara yönelik kurumlarda yapılan çalışmalar, çalışanlara yönelik tehditler başta olmak üzere çalışanların fiziki ve hukuki güvenliklerinin sağlanması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

OLAĞANÜSTÜ DURUMLARA (DOĞAL AFET, PANDEMİ GİBİ) YÖNELİK TALEPLERİMİZ

Pandemiyle birlikte sağlık emekçilerinin birçok yeni sorunu oluşmuştur. Sağlık emekçilerinin hukuksal mücadele ile ilgili kazanımları her geçen gün azalmakta yargı kararları emekçileri korumaktan gittikçe uzaklaşmaktadır.

Pandemi ile birlikte daha da ağırlaşan sorunlarımızın giderilmesi için:

1. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda görev yapılan birimin risk seviyesi ve riske maruziyet durumuna ve kullanılan kişisel koruyucu ekipmanın kullanım süresine göre çalışma süreleri ve sıklığı bilimsel kanıtlara dayalı olarak yeniden belirlenmelidir.
2. Yoğun bakım, acil servis, bulaşıcı hastalıklar servisi gibi iş yoğunluğunun ve hasta karmaşıklığının farklı olduğu birimlerde hasta sayısına göre çalışan/ hasta oranları meslek standartlarına uygun belirlenmelidir.

Covid-19 salgınında, hemşire-hasta oranının belirlenmesi ve olası

vakalarda hemşire-hasta oranını 1:5-1:8, kesinleşen hafif ve orta şiddetli hastalarda 1:3-1:5 ve YBÜ'nde 1:1- 1:3 arasında değişebileceğini ayrıca invaziv mekanik ventilasyonda izlenen ve hemodinamik instabilitesi olan hastalar için 1:1 hemşire-hasta oranı gibi oranlamalar.

3. Olağanüstü durumlarda çalışan temsilcileri, sendika işyeri temsilcileri yetki ayrımı gözetilmeksizin oluşturulan kurul ve komisyonların içerisinde yer almalı bu durum inisiyatifte bırakılmamalıdır.
4. Olağanüstü durumlarda çalışma saatine yönelik düzenlemeler çalışanlar arasında eşitsizlik yaratacak şekilde düzenlenmemeli, çalışma saatinin azaltılması halinde hizmetin özelliği gereği haftalık 40 saat çalışmaya zorlananlara bu süreler fazla mesai olarak ücretlendirilmelidir.
5. Olağanüstü durumlarda röntgen ve laboratuvar hizmetini acil birim dışında fakat acil hastalara hizmet vermek suretiyle yürütenlere artırımlı nöbet ücreti ödenmeli, işin üretildiği birim yerine işin niteliği dikkate alınmalıdır.
6. Olağanüstü durumlarda alınacak tedbirler kapsamında planlamalar yapılırken yetki ayrımı yapılmaksızın işyeri sendika işyeri temsilcileri bu planlamalar içerisinde yer almalıdır.
7. Günlük çalışma süreleri (vardiya süresi) olabildiğince kısa tutulmalı, hemşirelerin 24 saatlik nöbet sistemiyle çalışmasının önüne geçilmeli, vardiyalar arasında olabildiğince uzun dinlenme süreleri oluşturulmalı ve haftalık toplam çalışma süreleri olabildiğince azaltılmalıdır.
8. Çalışma saatleri ve vardiya biçimlerine bağlı olarak sağlık çalışanları ve hasta sonuçları yakından (Hemşirelerin doyumu ve beklentileri, hemşirelere bulaş durumu, hasta bakımı ile ilgili hatalar vb.) izlenmelidir.
9. Sağlık çalışanlarının etkin, verimli ve güvende çalışabilmesi için öncelikle çalıştığı birimlerde istihdamı çalışanın onayı alınarak sağlanmalıdır.

10. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu madde 13 de yer alan «çalışmaktan kaçınma hakkı» İSG kurul kararların bağlanmış fakat İSG kurullarının olağanüstü durumlarda toplantı zamanı ve karar süresi belirtilmekten kaçınılmıştır. Kurulun oluşturulmaması, toplanmaması, karar vermede gecikmesi ya da vermiş olduğu karar neticesinde çalışanın iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına yakalanması ya da ölümü halinde kurulun her bir üyesinin hukuki ve cezai sorumluluğunun belirlenmesi gerekmektedir.
11. Sağlık çalışanlarının olağanüstü durumlarda ihtiyaca binaen gibi muğlak ifadelerle görevlendirilmesi ayrımcılığa yol açmaktadır. İhtiyaca binaen ifadesinin kullanımının engellenmesi, idari eylem ve kararların gerekçelerinin nesnel kriterlere göre ve yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Bu kriterler belirlenirken görev tanımı, hizmet puanı, yaş, deneyim, sendika yöneticiliği, hastalık, engellilik, eş ve çocuk durumu gibi görevlendirmeye tabi çalışan listesi görevlendirmeye birlikte çalışana yazılı olarak bildirilmeli ve çalışanın itirazı dikkate alınmalıdır.
12. Sağlık meslek mensuplarının görev ve yetki tanımlamalarının olağanüstü dönemlerde yetki karmaşasını ortadan kaldırmak için yeniden tanımlanması gerekmektedir. Böylelikle meslek eğitiminde hiç yeri olamamasına rağmen psikologların, sosyal hizmet çalışanlarının PCR sürüntüsü alması gibi durumların ortadan kaldırılması sağlanacaktır.
13. Olağanüstü durumlarda sağlık çalışanlarına çalıştıkları dönem boyunca hizmet puanlarının 2 kat artması ya da derece ilerlemesinin sağlanmalıdır.

4. YEREL YÖNETİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası

(TÜM BEL- SEN)

1- Ayrımcılık- Kariyer ve Liyakatin Yok Sayılması-Partizanlık

Özellikle belediyelerde daha çok yaşanan belediye yönetimlerinin çalışanlara yönelik “yandaşlık” dayatmaları ve bu kapsamda kariyer ve liyakat yok sayılarak sadece “sadakate”, partizanlığa göre yapılan kadrolaşmaların önüne geçilmeli; iş alımlardan görevlendirmelere kadar liyakat, eğitim ve emeğe göre objektif kriterler uygulanmalı, tüm kurumlarda şeffaf ve tarafsız test usulü görevde yükseltme sınavları düzenli bir şekilde yapılarak ayrımsız tüm kamu çalışanlarının görevde yükselmeleri ve kariyer gelişimleri buna göre gerçekleştirilmelidir.

2- Belediyelerde Çalışanların Ücretlerinin Düzenli Ödenmesi

Ülkemizde halen birçok belediyede çalışanlar aylık ücretlerini düzenli bir şekilde alamamakta bu nedenle ciddi mağduriyet içinde yaşamaktadırlar. Yerel yönetim emekçilerinin tek geçim kaynağı olan maaşlarının yani alın terlerinin karşılığının zamanında ve eksiksiz ödenmesi için belediyelerin tekil çözümlerinin ötesinde tüm belediyeleri kapsayan kurumsal ve genel bir çözüm geliştirilmelidir.

Bu amaçla; çalışan aylıklarını genel bütçe dışında kendi özel bütçelerinden ödeyen belediyelerde görev yapan kamu emekçilerinin aylıklarının “Genel Bütçe Tahsilâtından Belediye Payları”na mahsuben ödenmesi; ayrılan payların kamu görevlilerinin aylıklarını karşılamaya yetmemesi halinde yetmeyen kısım kadar kurumun Kamu Genel Bütçesine ve ya bu kapsamda İller Bankasına borçlandırılması hususunda düzenleme yapılmalıdır.

3- Yerel Yönetim Emekçilerinin Belediyelerdeki İşyeri Toplu Sözleşmelerine Müdahalelere Son Verilmelidir

4688 sayılı yasada 2012 yılında yapılan değişiklikler sonucunda 1993 yılından bu yana kullandığımız toplu sözleşme hakkımızı belli şartlara bağlanarak adeta fiilen kullanılmaz hale getirilmiştir.

Sendikamızın söz konusu değişikliklerin gündeme getirildiği ilk andan itibaren dile getirdiği gibi yasaya eklenen sözleşme imzalama tarihi, süresi ve ekonomik haklara yönelik sınırlar ile sözleşme imzalanabilmesi için belediyenin personel giderlerinin toplam gelirlerinin %30'unu aşmaması ve ödenememiş borcu olmaması gibi şartlar yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme hakkını ortadan kaldırmaktadır.

Ülkemiz Anayasası ve Anayasaya göre iç hukukta doğrudan uygulanması gereken ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvenceye alınmış sendikal örgütlenmenin ayrılmaz bir parçası olan toplu sözleşme hakkına aykırı bu yasa değişikliği yürürlüğe girdiği tarihten bu yana Sendikamızın taraf olduğu sözleşmelere yönelik Sayıştay soruşturmaları ve sonrasında çıkarılan zimmet kararlarıyla yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme hakkını kullanması fiilen engellenmektedir.

Sendikamızın fiili ve meşru mücadelesi ile uluslararası hukuka dayanarak imzaladığı birçok toplu iş sözleşmesine ilişkin Sayıştay, 4688 sayılı yasada belirtilen üst sınırın üzerinde mali haklar içerdiği gerekçesiyle zimmet kararı vererek ilgili sözleşmelerin uygulamasını durdurmuştur. Sayıştay'ın ülkemiz Anayasasına açıkça aykırı bu kararlarına karşı Sendikamız ve ilgili sözleşmelere taraf belediye başkanları Anayasa Mahkemesine itiraz etmiş olmakla birlikte maalesef ki bu hususta henüz uluslararası hukuk kararlarına uygun bir sonuç elde edilememiştir.

4688 sayılı yasanın yerel yönetimlerdeki sözleşmelerle ilgili özgür toplu sözleşme hakkına aykırı bu miktar sınırlamasının yanında belediyelerin çalışan-

larla toplu sözleşme görüşme imzalayabilmesi için belli şartları yerine getirmesine yönelik düzenleme ise ülkemizdeki belediyelerin borçluluk durumları ve personel giderleri gibi mali durumları göz önüne alındığında yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme hakkının sadece kağıt üzerinde kalmasına neden olacak bir düzenlemedir. Yasa değişikliği sürecinde, mevcut halde toplu sözleşmeden yararlanan yerel yönetim emekçilerinin tepkisi oluşmasın diye 15.03.2012 tarihinden önce sözleşme imzalayan belediyelere 31.12.2015 tarihine kadar bu şartların uygulanmamasına yönelik ek bir madde eklenerek geçmişte sözleşme imzalamış belediyelerin belli bir süre yukarıda belirtilen şartlardan muaf tutulması sağlanmıştır.

Sendikamız mevcut yasanın Anayasa aykırı olan içeriğine dokunulmayan böylesi geçici ve ertelemeci çözümleri yeterli bulmadığını ifade ederek yasanın yürürlüğe girdiği ilk günden itibaren 32 inci maddenin ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere uygun biçimde bir bütün olarak değiştirilmesi yönünde mücadele ederken, ne yazık ki siyasal iktidarın desteğiyle büyüyen malum sendika ise böylesi geçici çözümlerle yerel yönetim emekçilerinin kazanılmış haklarını hükümetin icazetine bırakmaya devam etmiştir.

Kazanılmış hakların kullanımını hükümetin ve belediye başkanlarının icazetine bırakan bu ertelemeci anlayış hükümet yetkilileri ile yetkili sendika temsilcileri arasında 2019 yılı Ağustos ayında görüşmeleri yapılan 2020-21 yıllarına yönelik Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesinin Yerel Yönetimler bölümünde de aynen devam ettirilmiştir.

Yerel Yönetimler hizmet kolunda ülke genelinde en çok üyeye sahip sendika sıfatıyla hükümet yetkilileri ile masaya oturan BEM BİRSEN ilgili bu görüşmelerin hiç bir yerinde 4688 sayılı yasanın genelinin veya özelde 32 inci maddenin ülkemiz Anayasasına ve ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere aykırı olduğuna ilişkin her hangi bir ifade, eleştiri ve değişiklik önerisinde bulunmamıştır. Yasanın evrensel hukuka aykırı bu içeriğine dokunmaksızın sadece geçici 14 üncü maddesindeki bazı belediyelere yönelik istisna halinin sona

erme tarihi olan “31.12.2015” tarihinin “31.12.2021” olarak değiştirilmesine ilişkin hükümetten ricacı olmuştur. Hükümette yerel yönetim emekçilerinin kazanılmış haklarının kullanımını hükümetin insafına bırakan bu ricacı yaklaşımını karşılıksız bırakmamış ve geçici 14 üncü maddenin uygulamasını 31.12.2021 tarihine kadar ertelemiştir.

Bu durumda eğer 2022-23 yıllarına yönelik Kamu Görevlileri Toplu Sözleşmesi Yerel Yönetim Hizmet Kolu bölümünde 2017 yılında değiştirilen geçici 14. Maddedeki “31.12.2021” ibaresi bir kez daha değiştirilmezse 01.01.2022 tarihinden itibaren 4688 sayılı yasanın 32. Maddesi üçüncü fıkrasında belirtilen belediyelerin sözleşme görüşmelerine başlaması için gereken şartlar istisnasız bir şekilde bütün belediyelere dayatılacaktır. Bu demektir ki bu tarihten itibaren belediye yönetimleri kabul etse de Sendikamızla toplu sözleşme masasına oturamayacaktır, çünkü ülkemizdeki yerel yönetim kurularının %80’den fazlası bu şartları yerine getirememektedir.

Bu itibarla 2021 yılı Ağustos ayında görüşmeleri yapılacak Kamu Görevlileri Toplu Sözleşme sürecinde Sendikamızın yerel yönetimler hizmet koluna ilişkin temel talebi 4688 sayılı yasanın yerel yönetim emekçilerinin fiili ve meşru mücadele ile kazandığı ve hukuksal olarak da onaylattığı toplu sözleşme hakkının fiilen kullanılmaz hale getirmeyi amaçlayan içeriğinin topyekün değiştirilmesidir.

Bu kapsamda taleplerimizi şu şekilde özetleyebiliriz:

- a- 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesinde belirtilen mahalli idarelerde sözleşme imzalanması için belediyelerde belediye başkanın, il özel idarelerinde valinin teklif vermesi gerekliliği, bu sözleşmelerin tek taraflı bir şekilde işverenin takdirine bırakılmasına neden olmaktadır.
- b- Eşit ve özgür pazarlık ilkesine açıkça aykırı olan bu düzenleme ILO’nun 98 sayılı sözleşmesine aykırıdır. Bu nedenle söz konusu bu yasal düzenleme “ilgili mahalli idarede toplu sözleşme görüşmeleri o kurumda en

çok üyeye sahip sendikanın teklifi ile başlar, tarafların anlaşması ile son bulur; anlaşma olmaması halinde tarafların hakeme başvuru ve grev yapma hakları vardır” şeklinde düzenlenmelidir.

- c- 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesinde belirtilen mahalli idarelerde sözleşme imzalanmasının tarihlerine ve sözleşme sürelerine ilişkin sınırlar kaldırılmalı, toplu sözleşmenin imzalanma tarihi ve süresi sözleşme taraflarının özgür iradesi ile belirlenmelidir.
- d- Mahalli idarelerde yapılacak sözleşmelerin içeriğinin sadece tazminat şeklinde aylık maaş iyileştirme ile sınırlanması emekçilerin örgütlenme özgürlüğüne yönelik asli bir müdahaledir. Nitekim emekçilerin özgür toplu sözleşme hakkı onların örgütlenme özgürlüğünün asli bir parçasıdır. Bu nedenle ilgili yasa maddesinde sözleşme içeriği yerel yönetim emekçilerinin ekonomik, sosyal, demokratik ve kültürel bütün hak ve özgürlüklerine ilişkin olarak genişletilmelidir.
- e- İlgili yasa kapsamında mahalli idarelerde yapılacak sözleşmelere dayalı olarak yapılacak aylık ödemelere üst sınır konulması uygulaması kaldırılmalı; ekonomik haklar aynı diğer haklar da olduğu gibi sözleşme tarafların eşit ve özgür koşullarda yürütecekleri pazarlık sürecinde belirlenmelidir.
- f- Sayıştay’ın belediyelere yönelik yaptığı mali denetimlerde belediyelerin yetkili sendika ile imzalamış olduğu toplu sözleşmelerden kaynaklı çalışanlara yapmış olduğu mali ödemelere yönelik ilgili ödemelerin 4688 sayılı yasa da belirtilen üst sınırın üzerinde olduğu gerekçesiyle zimmet kararı vermesi yerel yönetim emekçilerinin özgür toplu sözleşme hakkını fiilen kullanılmaz kılmaktadır. Anayasa ve ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle güvenceye alınan özgür toplu sözleşme hakkına açıkça aykırı olan bu üst sınır uygulaması yasadan çıkarılmalı ve Sayıştay’ın ilgili bu yasa maddesine dayanarak vermiş olduğu zimmet kararları geçmişe yönelik iptal edilmelidir.

- g- Ayrıntısı aşağıda ayrı bir madde de anlatıldığı üzere yerel yönetimlerde imzalanmış sözleşmelerden kaynaklı emekçilerin elde ettiği mali haklar tazminat şeklinde değil emekliliğe yansıtılacak bir biçimde taban aylığa dahil edilmesi sağlanmalıdır.

4- Mahalli İdarelerde İmzalanan Toplu Sözleşmelere Dayalı Olarak Yapılan Ödemelerle İlgili:

4688 sayılı yasada 2012 yılında yapılan değişiklikler ile yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme sayesinde kazandığı ekonomik ve sosyal hakların kazanılmış hak sayılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla on binlerce yerel yönetim emekçisinin toplu sözleşmeden kaynaklı elde ettiği ekstra ekonomik haklar “sosyal denge tazminatı” adı altında diğer ek ödemeler gibi değerlendirilmektedir.

Söz konusu bu ödemelerin hukuksal dayanağı olan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname genel olarak kamu görevlilerine yapılan ek ödemeleri düzenlemekte olup, bu ödemelerin damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulamayacağını belirtmektedir.

Bununla birlikte, ilgili Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15. Maddesinde sosyal denge tazminatı ödemelerinin hangi vergi kalemlerine tabi tutulacağı net bir şekilde belirtilmediğinden yerel yönetim kurumlarında bu ödemelerin muhasebeleştirilmesi sırasında birbirinden farklı uygulamalar yaşanmaktadır.

Bazı mahalli idare kurumlarında, sosyal denge tazminatından gelir vergisi ve damga vergisi birlikte kesilirken bazılarında ise sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Gelir vergisi kesintisi yapılan kurumlarda 375 sayılı KHK kararnamenin ek 15. Maddesinde sosyal denge tazminatı ödemelerinin vergilendirilmesine ilişkin bir istisna belirtilmediğinden bu ödemelerin vergilendirilmesi hususunu 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu kapsamında değerlendirmektedir.

Ancak, bu uygulama için dayanak olarak alınan 193 sayılı Gelir Vergisi

Kanun’u her hangi bir ödemenin gelir vergisine tabi olması için onun düzenli bir ödeme olmasından hareket etmektedir. Oysaki 4688 sayılı yasanın 32. Maddesinde belirtildiği üzere 375 sayılı KHK’nın ek 15. Maddesi çerçevesinde sosyal denge tazminatı ödemeye yönelik belediyeler ve il özel idareleri ile bu kurumlardaki yetkili sendika arasında imzalanabilecek sözleşmelerin 4688 sayılı Kanunun uygulanması bakımından toplu sözleşme sayılmayacağı belirtilmesi, söz konusu sözleşmelere dayalı olarak yapılan sosyal denge tazminatı ödemelerinin kazanılmış bir hak sayılmayıp, ücretin düzenli bir parçası olarak kabul edilmemesine ve çalışanların emekliliğe esas aylıklarına dahil edilmemesine neden olmaktadır.

Hakkın tanınması ile vergilendirilmesi hususunda çifte standart yaratan bu hukuksuzluğun giderilmesine yönelik olarak; 4688 sayılı yasada yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme hakkı Anayasaya ve Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere göre tam olarak tanınmalıdır. Buna bağlı olarak 4688 sayılı yasanın 32. Maddesinde “sosyal denge tazminatı” olarak tanımlanan toplu sözleşme ödemelerinin emekçilerin emekliliğe esas aylığına dahil edilmelidir.

Bütçe kanununda ilgili bu yasal değişikliğin yapılamayacağı bahanesine karşılık ise mahalli idarelerde imzalanan toplu sözleşmelerden kaynaklı yapılan ödemelerin vergilendirilmesi hususu düzenlenmeli ve 4688 sayılı yasada “sosyal denge tazminatı” olarak tanımlanan bu ödemelerin emekçilerin emekliliğe esas temel aylıklarına dahil edilinceye kadar gelir vergisi kesintisine tabi tutulmayacağı belirtilmelidir.

5- Zabıta Ve İtfaiye Emekçilerinin Sorunlarına İlişkin:

a- Zabıta ve İtfaiye emekçilerine ödenen aylık maktu mesai ücreti artırılmalıdır:

Zabıta ve itfaiye emekçilerine 24 saat aralıksız görev yapmalarından dolayı maktuen kadro karşılığı ödenen fazla mesai ücretlerinin üst sınırı Merkezi Yönetimin Bütçe Kanunu ile belirlenmektedir. Bütçenin emekçilere yönelik genel yaklaşımı nedeniyle bu ücretler mevcut çalışma koşullarına göre oldukça düşük olarak belirlenmekte, zabıta ve itfaiye emekçilerinin emeklerinin karşılığı yok sayılmaktadır.

Özellikle, yerel yönetimlerin daha özerk yapıya kavuşturulması yönünde dünya genelinde dönüşüm yaşanırken; ülkemizde yerel yönetimlerin belki de en önemli hizmetlerinden olan itfaiye ve zabıta hizmetlerinde çalışanların mesai ücretlerinin onların çalışma koşullarına uzak merkezi yönetim tarafından belirlenmesini anlamak mümkün değildir.

Zabıta ve itfaiye emekçilerinin yaşadığı bu temel hak kaybının giderilmesi amacıyla; bütçe kanunu K cetvelinde düzenlenen ve hali hazırda oldukça komik düzeyde belirlenen söz konusu bu maktu mesai ücreti rakamları geçtiğimiz yılın en az iki katı düzeyinde belirlenmelidir. Buna ek olarak bütçe kanunun ilgili bu bölümünde belirlenen bu maktu mesai ücretinin üst sınır değil alt sınır olduğu, emekçilere ödenecek mesai ücretinin bu alt sınırdan az olmamak kaydıyla belediye meclislerince belirlenmesine yönelik düzenleme yapılmalıdır.

b- Kadro karşılığı ödenen maktu “fazla çalışma” ücretinin, görevin yapılması sırasında veya görevden dolayı hastalanma, yaralama ve sakatlanma hallerinde olduğu gibi çalışanın dinlenme hakkı olan yıllık izin dönemi ile hastalık raporlarından da kesilmemelidir.

c- Bütün ek ödemelerin olduğu gibi maktu mesai ücretleri emeklilik maaşlarına yansıtılacak şekilde emekçilerin aylık ücretlerine kazanılmış hak olarak giydirilmelidir.

d- Zabıta ve itfaiye emekçileri yaptıkları görevlerin zorluğu ve özel nitelikleri göz önüne alınarak hali hazırda bulundukları genel idari hizmetler sınıfından çıkarılarak zabıta hizmetleri sınıf ve itfaiye hizmetleri sınıfı şeklinde iki ayrı özel sınıfta yer almalı, böylece zabıta ve itfaiyecilere meslek statüsü sağlanmalıdır.

e- Zabıta ve itfaiye emekçilerine ödenen iş riski ve güçlüğü tazminatlarının hali hazırda bu oldukça düşüktür. Söz konusu bu ödemeler, itfaiye ve zabıta emekçilerinin yaptıkları işin zorluğu, aldıkları risk ve yıpranmaları göz önüne alınarak artırılmalı ve bu ödemelerin tazminat şeklinde değil emeklilik maaşına yansıtılacak şekilde emekçilerin aylık ücretlerine kazandırılmış hak olarak giydirilmelidir.

f- Zabıta memurlarına yıpranma hakkı tanınmalı, fiili hizmet zammından yararlanması sağlanmalıdır.

g- İtfaiyecilerin 5510 sayılı yasayla hak ettiği fiili hizmet zammının bütün itfaiye teşkilatlarında düzenli uygulanması ve bu uygulamanın ayrımsız bir şekilde bütün itfaiye personeline yansıtılması sağlanmalıdır.

h- Birçok belediye tarafından düzenli yatırılmayan İtfaiye personelinin çalışma süresince hak ettiği ek yevmiye ve yemek ücretlerinin düzenli yatırılması sağlanmalıdır.

6- Belediyelerde Çalışan Koruma Ve Güvenlik Görevlilerinin Maktu Mesai Ücretlerinin Geri Verilmesine İlişkin:

Belediyelerde çalışan koruma ve güvenlik görevlilerinin Belediyeler kanununa ve Bütçe kanununun K cetveline göre yıllardır aldıkları aylık maktu mesai ücretleri 2013 yılı Bütçe Kanunu görüşmelerinde verilen bir önerge ile ellerinden alınmıştır.

Diğer kamu emekçilerinden farklı olarak 24 saat esasına göre çalışan koruma ve güvenlik görevlileri 2013 yılına kadar aynı zabıta ve itfaiye personeli

gibi fazla çalışmalarına karşılık aylık düzenli olarak maktu mesai ücreti almaktaydılar. Ancak 2013 yılı başından bu yana bu haklarını kullanamamakta yani fazla çalışmaları ücretlendirilmemektedir. İş yoğunluğu ve personel yetersizliği nedeniyle hemen hepsi yıllık izin dahi kullanamayan belediye koruma ve güvenlik personelinin fazla çalışmalarının izin ile karşılanması da fiiliyatta mümkün olmayınca söz konusu fazla çalışmalar angarya haline gelmektedir.

2013 yılı Bütçe Kanunu görüşmelerinde, Belediye Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin maktu mesai ödemesi Bütçe Kanununun K cetvelinden çıkarılmasının gerekçesi olarak sunulan 666 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili maddeleri Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. yani Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin Bütçe Kanunun K cetvelinden çıkarılmasının hukuki bir dayanağı kalmamıştır.

Belediyelerde çalışan koruma-güvenlik görevlileri, sadece hizmet binalarında değil; su havzaları, su depoları, terfi merkezleri, barajlar ve halkın sağlığını yakından ilgilendiren konularla ilgili yerlerde görev almaktadırlar. Zor şartlar altında gece gündüz demeden, bayram tatil demeden yirmi dört saat risk ve ağır koşullar altında görev yapan Koruma ve Güvenlik Görevlilerinin fazla mesai ücretlerinin kesilmesi hakkaniyet ilkesine aykırıdır.

Bu hukuksal dayanaklarda hareketle belediyelerde çalışan koruma ve güvenlik görevlilerinin aylık maktu mesai ücretlerinin kendilerine ödenmesi için 2013 yılı Bütçe Kanunu ile başlatılan bu hukuksuzluğun 2020 yılından itibaren bir daha tekrarlanmaması; geçmiş yıllarda ödenmeyen maktu mesailerin geçmişe yönelik toplu bir şekilde kendilerine ödenmesi için gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.

7- Belediye Şehir Tiyatrolarında Çalışan Sözleşmeli Personele Uygulanan Ayrımcılıkla İlgili:

Sendikamız örgütlenme alanında bulunan belediye şehir tiyatrolarında, 657 sayılı DMK’nın Ek geçici 12, 13, 14 ve 16 ıncı maddeleri ile 5441 sayılı yasanın bazı maddelerini değiştiren 1310 sayılı yasa hükümleri ve Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar başlıklı 7.5.1987 tarih ve 87/11782 sayılı Bakanlar Kurulunun kararı dayanak yapılarak akdedilen *“Sanat ve Sahne Uygulaticıları Hizmet Sözleşmesi”* ile esnek ve güvencesiz bir şekilde çalışmak zorunda bırakılan yaklaşık 3000 kamu emekçisi gerek ağır çalışma koşulları; gerek çalışma saat, biçim ve izinlerine yönelik belirsizlikler, gerekse diğer kamu emekçilerine göre oldukça düşük ekonomik ve sosyal hakları nedeniyle uzun yıllardır önemli düzeyde mağduriyet yaşamaktadırlar.

Özellikle halkımızın katılabildiği nadir kültürel etkinliklerden olan şehir tiyatrolarının gerek sahne önü gerekse sahne arkasında emek veren şehir tiyatroları emekçilerinin bir sefer daha ayrımcılığa uğraması zaten ağır ve adaletsiz olan çalışma koşullarını bir kat daha ağırlaştıracak, dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalmaları ise ürettikleri hizmetin kalitesini ister istemez düşürecektir.

Bu arkadaşlarımızın esnek ve güvencesiz çalışmaya mahkûm edilmesine son verilmeli, güvenceli çalışma hakları önündeki engeller kaldırılarak hepsi ayrımsız bir şekilde kadroya alınmalıdır.

8- Yerel Yönetimlerde Çalışan Sanat Tarihçilerinin Yaşadıkları Hak Kaybına Son Verilmesi

Yerel yönetimlerde çalışan sanat tarihçisi unvanlı kadrolarda bulunan emekçilerin mali hakları, görevlerinin önemi, yetki, sorumluluklarının alanı ve ağırlığı yönünden eşdeğer oldukları diğer mesleklerdeki gibi mali ve özlük hakları kazanması için; ilgili cetvellere “Saat Tarihçisi” unvanı eklenerek emsali personelinle aynı özel hizmet tazminatı, ek ödeme, arazi tazminatı ve ek gösterge hakkına kavuşturularak adaletsizlikler ortadan kaldırılmış olacaktır.

9- Yerel Yönetimlerde Çalışan Sözleşmeli Kamu Emekçilerinin Kadroya Alınması:

Yerel yönetimlerde çalışan sözleşmeli kamu emekçilerinin iş güvencesi ve çalışma koşulları ile mali ve özlük haklarının aynı işi yaptıkları kadrolu kamu emekçileri ile eşitlenmesi için yerel yönetimlerdeki sözleşmeli pozisyonlardan çalışan tüm kamu emekçileri ayrımsız bir şekilde kadrolu statüye geçirilmelidir.

10- Teknik Kadrolarda Çalışan Yerel Yönetim Emekçilerinin Kendi Kadrolarında Çalıştırılmasının Güvenceye Alınması

Yerel yönetimlerde çalışan mühendis, tekniker, teknisyen gibi teknik kadrolarda istihdam edilen kamu emekçilerinin birçoğu belediye yönetimlerinin inisiyatifi ile kendi kadroları dışında işlerde çalıştırılmaktadır. Emekçilerin teknik bilgi birikim ile tecrübesine uygun olmaması bir yana ayrıca çalışma koşulları ile mali ve özlük hakları açısından da hak kaybına neden olan bu türden görevlendirmelere izin verilmeyerek; teknik karoda çalışan emekçilerin hak ettikleri kadroya uygun işlerde çalışması güvenceye alınmalıdır.

11- Kamu emekçilerinin yıllık izinlerinin hafta sonuna denk gelmesi halinde normalde çalışma günü olmayan hafta sonları da yıllık izin sürelerinden düşmektedir. Tüm kamu emekçilerinin yıllık izin haklarını eksik kullanmasına neden olan bu durumun düzeltilmesi için kamu emekçilerinin yıllık izinlerine denk gelen hafta sonlarının ilgili yıllık izinlerden sayılması için düzenleme yapılmalıdır.

5. BASIN, YAYIN VE İLİŞETİŞİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası (HABER-SEN)

1- HİZMET KOLUNUN GENELİNE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

A- MALİ HAKLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

- İşkolumuzda güvencesiz çalışanların tamamı kadroya alınmalı, eşit işe ücret uygulaması hayata geçirilmelidir.
- Skala ayarlaması zaman geçirilmeden yapılmalıdır.
- Yılda en az iki sefer giysi yardımı ve ikramiye verilmelidir.
- Büyükşehir tazminatı uygulaması tekrar yapılmalıdır.
- Kasa tazminatı en az 500 TL olmalıdır.

B- PANDEMİYE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

- Yaşan pandemi süreci ve ekonomik kriz de bütün kayıplarımız karşılanmalıdır.
- Pandemi sürecinde fiili çalışan bütün emekçilere üç aylık periyotlar halinde 2000 TL destek ücreti verilmelidir.
- Bütün şubeler kapatılmalı yeniden şef güvenlik görevlisi ve üç memurun olduğu şubeler şeklinde açılmalıdır.
- Bütün işyerleri gişende dezenfektan ve güvenlik olmalı, vatandaşların iş yerine girişlerinde HES kodu kontrollü yapılmalıdır.
- Cumhurbaşkanlığın yayınladığı genelgeler uyularak dönüşümlü çalışma iş yerlerinde uygulanmalıdır.
- Bütün işyerleri hijyen maske ve mesafe kuralına uygun hale getirilmelidir.

C- ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

- İşyerlerinde çalışma koşulları düzeltilmeli, tek başına ve güvenliksiz çalışmaya son verilmelidir.
- Fiili hizmet zammı(yıpranma hakkı) önündeki yasal engeller kaldırılmalıdır.
- Unvan yükselme sınavlarında sözlü mülakat son verilmeli adil, eşit ve liyakat ilkesi esas alınarak yapılmalıdır.
- Cumartesi çalışması isteğe bağlı olmalı ve günlük brüt ücretin en az %50 fazlası oranında ücretlendirilerek ödenmelidir.
- Yöneticilerin tarafından gerçekleştirilen mobbinge karşı etkin mücadele edilmelidir.
- Performans sistemi kaldırılarak çalışanlar arasındaki iş barışı tekrar sağlanmalıdır.
- Kılık kıyafet serbestisi getirilmelidir.

D- SOSYAL HAKLARA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ;

- Kreş olanakları artırılmalı, kreş olmayan yerlerde kreş yardımı yapılmalıdır.
- Lojmanlar çoğaltılmalı ve görev tahsisi ile lojman hakkı olanlar diğer çalışanlar gibi sıra usulü ile bu haktan yararlanmalıdır.
- Misafirhaneler ve sosyal donatı alanları çoğaltılmalı, eskiden kuruma ait olan tatil kampları tekrar açılarak emekçilerin eşit bir şekilde yararlanması sağlanmalıdır.
- Yıllık izinlerin ve mazeret izinlerinin hesaplanmasında “gün” yerine “iş günü” dikkate alınmalıdır.

2- HİZMET KOLU KRUMLARINA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

PTT

- 1- İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) personel alımına son verilerek, güvence-siz çalışanlar koşulsuz kadroya alınmalıdır.
- 2- PTT'nin Varlık Fonu'ndan çıkarılarak tekrardan Meclis ve Sayıştay de-netimine tabii tutulup, nitelikli kamu hizmeti verir hale getirilmesi ge-rekmektedir.
- 3- Talebimiz olan 3600 ek gösterge uygulaması bu toplu sözleşme döne-minde mutlaka PTT çalışanları için de hayata geçirilmelidir.
- 4- PTT'de en düşük ücret yoksulluk sınırının üzerinde belirlenmeli, 2002'den bu yana satın alma gücümüzde yaşanan azalmayı ve ekono-mik kayıplarımızı karşılayacak, adaletli bir ücret artışı sağlanmalıdır.
- 5- Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilerek, Tüm PTT emekçilerinin eşit şartlarda ve mülakatsız sınava girmelerinin ve yükselmelerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 6- Dağıtıcılara fiili hizmet süresi zammı (yıpranma payı) verilmeli ve rızası olmaksızın 55 yaşında resen emekli edilmelerine son verilmelidir.
- 7- 399 sayılı KHK'ye göre çalışan emekçilerin fazla mesai ücretleri artırıl-malıdır.
- 8- Gişe çalışanlarına en az 500 TL kasa tazminatı verilmelidir.
- 9- Dört yıllık üniversite mezunu dağıtıcıların 4/A kadrosuna atanması için çalışma yapılmalıdır.
- 10- Tayin yönetmeliği değiştirmeli sağlık, öğrenim, eş durumuna dayalı ta-yin taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.

- 11- PTT merkezlerine bağılı bazı Şubeler de, güvenlik görevlisi olmadan tek personel ile çalışma zorunluluğunun kaldırılarak yerine can güvenliği, insani ihtiyaçların giderilmesi gibi şartların göz önüne alındığı, iki personelin çalıştığı ve güvenlik görevlisinin olduğu şubelerin tesis edilmesi, mümkün olmaması halinde anılan şubelerin kapatılması gerekmektedir.
- 12- Mobing uygulamasına dönüşen sicil uygulamaları kaldırılmalı en yüksek başarı ücreti maaşlara yansıtılmalıdır
- 13- Cumartesi günleri de dahil olmak üzere, resmi ve dini bayramlarda zorunlu mesai uygulamasının kaldırılarak, Bakanlar Kurulu'nun onaylayıp ilan ettiği tatillere (Resmi/Dini bayram tatilleri) PTT emekçilerine eksiksiz kullandırılmalıdır. Çalışmanın gerektiği koşullarda ise çalışanlara önceden bilgi verilerek ve bir günlük brüt yevmiyenin en az %50 fazlası ücret ödenmelidir.
- 14- PTT'de uzun süredir yapılmayan skala ayarlaması tüm unvanlar için geçerli olacak şekilde yapılmalıdır.
- 15- Dağıtıcıların kullandığı serbest ulaşım kartındaki süre ile resmi kıyafet sınırlamasının kaldırılması ve tüm Türkiye'de uygulamaya geçilmesi sağlanmalıdır.
- 16- Kurumun mühendis ihtiyacı, öncelikle kurum içi sınavlar aracılığı ile karşılanmalıdır.
- 17- Teknisyen olarak çalışan Teknik Meslek Yüksekokulu mezunu emekçiler "Tekniker" kadrosuna atanmalıdır.
- 18- Teknisyenler, asli görevleri dışında başka görevlerde çalıştırılmamalıdır.
- 19- Çalışanlara daha nitelikli ve verimli bir iş yaşamı sunmak açısından; soyunma odası ve dolapları, duş alanı, kafeterya gibi sosyal olanaklar temin/tesis edilmelidir.

- 20- Tüm dağıtıcılar, rutin olarak her yıl meslek hastalığını önlemek amacıyla sağlık kontrolünden geçirilmeli, bununla ilgili istatistik çalışmalar yapılmalı ve sonuçları tüm personele duyurulmalıdır.
- 21- Tüm işyerlerindeki iş yoğunluğu ve artan işlem çeşidi dikkate alınarak norm kadro tespiti nüfus, alan, yer şekilleri gibi bilimsel verilerden yararlanılarak yapılmalı, ortaya çıkan ihtiyacı karşılamak için personel alımı yapılmalıdır.
- 22- Kurumun personel ihtiyacı öncelikli olarak kurum içi sınavlar aracılığı ile karşılanmalıdır.
- 23- Tüm merkez ve şubelere para sayma makinesi, numaratör ve sahte para ayırma cihazı verilmelidir.
- 24- Kılık kıyafet serbestisi getirilerek, tüm PTT emekçilerine yılda iki kez giyim yardımı yapılmalıdır.
- 25- Hizmet içi eğitimden tüm personel eşit şekilde yararlandırılmalıdır.
- 26- Lojmanlar çoğaltılmalı ve görev tahsisi ile lojman hakkı olanlar diğer çalışanlar gibi sıra usulü ile bu haktan yararlanmalıdır.
- 27- Misafirhaneler ve sosyal donatı alanları çoğaltılmalı, eskiden kuruma ait olan tatil kampları tekrar açılarak emekçilerin eşit bir şekilde yararlanması sağlanmalıdır.
- 28- Sağlık Yardım Sandığı'nın (SYS) sağlık kuruluşlarıyla yaptığı anlaşmalar ülke genelinde olmalı ve sağlık kuruluşlarına ek katılım payları kaldırılmalı, emeklilikte de SYS'den yararlanılması için çalışma yapılmalıdır.

TRT

1. Halk tarafından finanse edilen, halka doğru ve tarafsız yayın yapmakla yükümlü olan TRT'nin yine halk tarafından denetlenebilir olması gerekir. TRT, hiçbir siyasal düşüncenin etkisinde kalmadan özerk, demokratik ve katılımcı bir anlayış içinde kamu hizmeti yayıncılığı görevini yürütmelidir.
2. 15.07.2018 tarihli ve 4 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile TRT'de asli istihdam biçimi haline gelen Özel Hukuk Hükümlerine Tabi Personel uygulamasından (ÖHT) vazgeçilmeli, kadrolu personel uygulamasına devam edilmelidir. Bu süreçte kuruma alınan ÖHT'li emekçiler mesleki eğitimlerden geçirilmeli ve sonucunda sınava tabi tutularak TRT'nin istihdam ve yayın politikalarında belirli bir standart sağlanmalıdır.
3. 703 sayılı KHK ile TRT ve TRT tarafından kurulan veya satın alınan ya da ortak olunan şirketler, kurum payına bakılmaksızın Kamu İhale Kanunu'ndan ve Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'ndan muaf tutulmuştur. Bu durum, kamu hizmeti yayıncılığının en temel ilkelerinden olan hesap verebilirlik ve kamu tarafından denetlenmeyi ortadan kaldırmaktadır. Pek çok idari işlem, bu düzenlemeye sığınarak ticari sır adı altında kamuoyundan gizlenmektedir. Bu düzenleme derhal kaldırılmalıdır.
4. TRT'de yürütülen/yürütülecek tüm kurumsal yeniden yapılanma çalışmalarında, alanında uzman akademisyenlerin ve kurumda örgütlü sendikaların da yer alması; bu çalışmaların şeffaf, katılımcı ve demokratik bir şekilde yapılması sağlanmalıdır.
5. TRT, iktidarların propaganda aracı olmaktan çıkarılmalı; dil, din, ırk, mezhep vb. hiçbir ayırım gözetmeyen bir yapım-yayın politikasına geçilmelidir.
6. Halkın katkısını ve desteğini almak amacıyla 2954 sayılı TRT Kanunu'nun 15. maddesindeki "Danışma Kurulları" yaşama geçirilmelidir.

7. İçerik üreticisi çalışanların, editoryal bağımsızlıkları yasal güvence altına alınmalı, yöneticilerin müdahalesine imkân verilmemelidir.
8. TRT yayınlarında; cinsel saldırı, istismar ve taciz olaylarına ilişkin haberlere özellikle yer verilmemekte ya da bunlar haberleştirilirken toplumsal cinsiyet eşitliği açısından sorunlu bir dil kullanılmaktadır. Haber ve yayın politikasındaki bu duruma son verilmelidir.
9. Yapım ve yayınlarla ilgili TRT'nin deneyimli ve birikimli kadroları atıl bırakılmakta; bunun yerine kalitesi sorgulanabilir pek çok yapım için kurum dışındaki şirketlere çok ciddi kaynaklar aktarılmaktadır. Bu uygulamaya derhal son verilmelidir.
10. TRT, bir kamu hizmeti yayıncısı olarak şeffaf ve denetlenebilir olmakla yükümlüdür. Bu nedenle Sayıştay TRT ile ilgili düzenlediği denetim raporları zaman kaybetmeden kamuoyuna açıklanmalıdır.
11. TRT'nin sahip olduğu mal, bina ve arazi varlıkları keyfi tasarruflara bırakılmamalı, halkın ödediği vergilerle/harçlarla alınan bu varlıklarla yapılan tüm iş ve işlemler denetlenebilir olmalıdır.
12. Kamu kurumları arasında ücret düzeyi açısından alt sıralara gerileyen TRT çalışanlarına, 2954 sayılı TRT Kanunu'nun 51. maddesindeki hüküm kapsamında yılda dört maaş tutarında ikramiye ödenmelidir.
13. Ücret cetveli, ek gösterge ve özel hizmet tazminatı oranları yeniden düzenlenmeli ve çalışma barışını bozan ücret adaletsizliği giderilmelidir. 33 gruptan oluşan mevcut ücret cetveli, yayıncılık teknolojisindeki değişim/gelişim göz önüne alınarak yeniden düzenlenmeli, grup sayısı azaltılarak ücret uçurumu ve adaletsizliği giderilmelidir.
14. TRT'de yıllardır Muhabir, Prodüktör, Kameraman, Resim Seçici, Yönetmen, Montajcı, Teknik Yönetmen kadrolarında çalışanlarla aynı işi yapan, ancak Yapım Yayın Elemanı, Yardımcı Yayın Elemanı, Stüdyo Film

Yapım Elemanı, Uzman, Memur, Teknisyen gibi kadrolarda olan çok sayıda çalışan vardır. Bu çalışanların kadro sorunu çözümü için; TRT Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik'in 6. maddesi yeniden düzenlenmeli, bazı unvanlar için getirilen sınava girme engeli ortadan kaldırılmalıdır.

15. Kurumca açılan sınavlar şaibelere yer bırakmayacak şekilde sendikaların da dahil olduğu bir süreç içinde yapılmalı, sınav hizmeti alınan kurumlar TRT'nin yıllardır oluşturduğu yayın politikalarını dikkate alan sorular hazırlamalıdır.
16. Yayın hizmetinde doğrudan çalışanlar (vericilerdeki teknik personel dâhil) fiilî hizmet süresi zammından yararlandırılmalıdır.
17. Yayın hizmetinde çalışan ve görevi gereği basın kartı sahibi olması gereken kadrolara, basın kartı verilmesi sağlanmalıdır.
18. 2013 yılı itibarıyla başlayan “Koruyucu Gıda Yardımı” uygulaması, nesnel ölçütler doğrultusunda yeniden düzenlenmeli ve tüm personeli kapsayacak hale getirilmelidir.
19. Ek göstergeden yararlanamayan Yardımcı Hizmetler Sınıfı'ndaki personelin mağduriyeti giderilmelidir.
20. İl müdürlüklerinde, kurum tabipliği birimleri ve kreşler açılmalıdır. Kreş açılmadığı durumlarda, kreş ücret yardımı yapılmalıdır.
21. Yaşadıkları sağlık sorunları yüzünden kendilerine “Sağlık Raporu” verilen personelin, raporlu oldukları süre nedeniyle maaşlarından yapılan kesintiler kaldırılmalıdır.
22. Öncelikle yayın ünitelerinde radyasyon ölçümleri bağımsız ve yetkin bir kuruluş tarafından yapılmalı, bu ölçümlerin sonuçlarına göre gerekli önlemler alınarak çalışma koşulları buna göre yeniden düzenlenmelidir.

23. Açık ofisler, hastalıkların bulaşma olasılığını artırmaktadır. Sağlıklı çalışma koşulları, tüm çalışanların hakkıdır. Dolayısıyla pandemi koşulları dikkate alınarak açık ofis ortamlarından vazgeçilmelidir.
24. Meslek hastalıkları hastaneleri ile ortak çalışmalar yapılmalı, tüm TRT emekçileri düzenli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmelidir.
25. 24 saat çalışma zorunluluğu olan iş yerlerinde yayın ve yapım personelinin ihtiyaçlarının karşılanabileceği kapasiteye sahip sosyal alanlar (kantin, kafeterya vb.). oluşturulmalıdır.
26. TRT’de, özellikle son yıllarda yoğunlaşan liyakatsiz yönetici atamalarına son verilmelidir. Öyle ki; TRT mevzuatına hakim olmayan, yayıncılık bilgisi ya da tecrübesi olmayan kişilerin yayın hizmetlerinde kritik görevlere atanması kurumu zarara uğratmaktadır.
27. Taşrada görev yapan personele ödenen tazminat, Türkiye’nin en büyük ve kalabalık şehrindeki ekonomik/sosyal koşullar göz önüne bulundurulacak, İstanbul’da çalışan personele de ödenmelidir.
28. TRT’de saz sanatçısı unvanı ile görev yapan çalışanların enstrümanlarının alımı, bakımı ve onarımı, oluşturulacak bir komisyon aracılığıyla kurum tarafından yapılmalıdır.

RTÜK

1. 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Yasa’nın 43/6 maddesine göre Üst Kurul personeli, kadro karşılığı sözleşmeli statüde istihdam edilir, ücret ve malî haklar dışında her türlü hak ve yükümlülükler yönünden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabidir. Anılan Kanun’un geçici 1/7 maddesi ile 657 sayılı Kanun’un 43/B maddesinin, RTÜK çalışanları için ek gösterge ve diğer

uygulamalar açısından daraltıcı biçimde yorumlanmasından kaynaklanan hak kayıpları telafi edilmelidir.

2. Ankara'daki RTÜK çalışanları, ücretsiz servis olanağından ve Maliye Bakanlığı Merkezi Yönetim Bütçe Uygulama Tebliği kapsamında öğle yemeği katkısından yararlanmaktadırlar. RTÜK'ün İstanbul, İzmir ve Diyarbakır Bölge Temsilciliklerinde çalışanlar için de bu olanaklar sağlanmalıdır.
3. Son üç buçuk yıl içinde personel sayısı 211 kişi artmıştır (384'ten 595'e: yüze 55). Gerek nakil yoluyla gerekse de açıktan atama yoluyla personel sayısında meydana gelen bu artış çok ciddi bir liyakatsizliği barındırmaktadır. Başka kamu kurumlarından RTÜK'e naklen gelen onlarca personele, kanuna karşı hile yapılarak, önce Daire Başkan Yardımcılığı gibi kadrolar verilmekte, ardından da bunlar, ancak görevde yükselme sınavı ile atanabilinecek müdür ve uzman gibi kadrolara "indirilmekte"dirler. Kurum dışından yapılan böyle atamalarından vazgeçilmeli, Kurumu tanıyan ve nitelikli çalışanların liyakat çerçevesinde yönetici olarak atanmalarına öncelik verilmelidir.
4. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile uyumsuz olan RTÜK Personelinin İzinlerinin Kullanmasına İlişkin Usul ve Esasların 12. maddesi değiştirilmelidir.
5. Yıllık izinlerin ve mazeret izinlerinin hesaplanmasında "gün" yerine "iş günü" dikkate alınmalıdır.
6. 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33(b) maddesinde belirtilen unvanlara "Radyo ve Televizyon Üst Kurulunda görevli Üst Kurul Uzmanları ve Üst Kurul Uzman Yardımcıları" ifadesi eklenmelidir.

6. KÜLTÜR VE SANAT HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası (KÜLTÜR SANAT-SEN)

TOPLU SÖZLEŞME TEKLİFİ

I-BÖLÜM

GENEL HÜKÜMLER

MADDE1-HUKUKSAL DAYANAK

Bu Toplu İş sözleşmesinin hukuksal dayanağı 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Anayasanın 90. Maddesi, ILO’nun 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri.

MADDE 2-TARAFLAR

Bu toplu iş sözleşmesinin işveren tarafı, Kamu İşveren Heyeti, kamu çalışanları taraf ise Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikası (Kültür Sanat-Sen)’dir.

MADDE 3-TANIMLAR

Bu toplu iş sözleşmesinde geçen;

a.) İşveren: Kamu işveren Heyetini,

b.) Konfederasyon: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’nu (KESK)

c.) Sendika: Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikasını (Kültür Sanat-Sen)

d.) İşyeri: Madde 6 (a) bendinde yer alan kurumları,

e.) Kamu Görevlisi: Kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklarında i  i statüsü dışında bir kadro veya pozisyonda çalışan kamu  alı anını,

f.) Sözleşme: Ekleri ile birlikte bu toplu i  sözleşmesini,

g.) Taraflar: Bu toplu i  sözleşmesine taraf olan işveren ve sendikayı,

h.) Mevzuat: Yasa, tüzük, yönetmelik, genelge, yönerge v.b.'ni ifade eder.

MADDE 4- SÖZLEŞMENİN AMACI

Bu toplu sözleşmenin amacı: sözleşmenin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenleyerek; KESK ve Kültür Sanat-Sen ile Kamu İşveren Heyeti arasında, tarafların temsil, hak ve yükümlülüklerini, tarafların hak ve yetkilerini, sendikal izinleri, çalışanların eğitimi, çalışma koşulları ve sürelerini, i  güvencesini, i e alma ve i ten ayrılmaya usullerini, her türlü mali, sosyal ve ozl k hak ve yardımları, izin, atanma, yer değiştirme ve yönetime katılma haklarını, disiplin hükümlerini, yasakların kaldırılması ile karşılıklı  dev ve sorumlulukları ve özel hukukları göstermektedir.

MADDE 5- İLKELER

Bu toplu sözleşmenin uygulanmasında; taraflar işyerlerinde çalışma ortamının oluşturulmasında,

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararlarını, Avrupa Sosyal  artı, Uluslararası  alı ma  rg t  Sözleşmeleri ve yetkili organ kararlarını, BM ikiz S zle melerini ve organ kararlarını asgari norm olarak kabul ederler.

MADDE 6- KAPSAM VE YARARLANMA

- a) Bu Toplu İş Sözleşmesi, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü, Atatürk Araştırma Merkezi Başkanlığı, Türk Dil Kurumu Başkanlığı, Türk Tarih Kurumu Başkanlığı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Başkanlığı Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı ile bunlara bağlı ve ilgili işyerlerinin tümünü kapsar.
- b) Bu Toplu İş sözleşmesi hükümlerinden Kültür Sanat ve Turizm Hizmet Kolunda bulunan işyerlerindeki 657 sayılı kanunun 4/A, 4/B, 4/C maddesine tabi çalışanlar, 657 sayılı kanun uyarınca sanat kurumlarında tüm sözleşmeli çalışanlar ile geçici hizmet sözleşmesi ile çalışanlar, özel kanunlarına göre kamu görevlisi olarak kabul edilen sözleşmeli personel yararlanır.
- c) Bu Toplu İş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde işveren, sendikasız çalışanların ücretlerine; Toplu İş sözleşmesinde öngörülen zamlardan ayrı ve farklı zam yapamaz.Yapması durumunda buzamdan bütün sendikalı çalışanlar da ek olarak ve ayrıca yararlanırlar.

MADDE 7- TOPLU SÖZLEŞMENİN HÜKÜMLERİ

- a) Bu Toplu İş Sözleşmesinin “Kapsam ve Yararlanma” başlığını taşıyan 6.maddesinde, sözleşmeden yararlanacağı belirtilen çalışanlara uygulanan mevzuatın bu sözleşmeye aykırı hükümlerinin yerini bu Sözleşme hükümleri alır.
- b) Yasalardan doğan haklara ek olarak, bu Toplu İş sözleşmesinde yer alan hükümler, sözleşmeden yararlanan çalışanlar yönünden sözleşmenin yürürlük süresinin başlangıcından itibaren yeni bir sözleşme yapılmıyacak kadar hükümdoğurmaya devam eder.
- c) Bu toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, idari ve hizmet akitleri toplu

iş sözleşmesine aykırı olamaz. İdari ve hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini, bu toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Şöyle ki; idari ve hizmet akitlerindeki kamu çalışanı lehine hükümler saklıdır ve hizmet akdinde belirtilmeyen konularda bu toplu iş sözleşmesinin hükümleri uygulanır.

- d) Bu toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten önce kamu çalışanlarına sağlanan ve bu toplu iş sözleşmesinde değiştirici ya da yok edici hüküm bulunmayan kamu çalışanı lehine hak ve menfaatler kazanılmış hak olarak aynen devam eder.
- e) Toplu iş sözleşmesi, mevzuat ile kamu çalışanı yararın atanmış ve tanınacak hakların uygulanmasına engel olamaz. Bu toplu iş sözleşmesinden daha fazla hak sağlayan yasalar çıkarsa bu sözleşme hükümlerinin yerini alır.

MADDE 8- UYGULAMA ESASLARI:

- a) Toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü: Bu Toplu İş Sözleşmesi gerek maddelerin açık anlamları ve gerekse de değindiği bütün hususlarda geçerlidir. Bölüm ve madde başlıkları maddelerin anlamını tamamlar.

Yorum: Bu Toplu İş Sözleşmesi amacı dışında yorumlanamaz, taraflar yorumlanmasını gerekli gördükleri maddeleri öncelikle aralarında görüşerek ortak bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar. Çalışanlardan ve özgürlüklerden yana yorum esas alınır.

- b) Toplu İş Sözleşmesinin Yürütülmesi: Bu Toplu İş Sözleşmesinin yürütülmesi işveren ve sendika tarafından birlikte sağlanır. Sendika, Genel Merkez Yönetim Kurulu, Şube Yönetim Kurulu, İşyeri Sendika Temsilcileri tarafından temsil edilir. İşveren, kendisi ya da işveren vekili tarafından temsil edilir.

MADDE 9- İŞVERENİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- a)** İşveren, bu Toplu İş Sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin tanzimi, işyerinin sevk idaresi ile ilgili kararlar almaya yetkilidir.
- b)** İşveren, işyerinde çalışanların güvenliği ve sağlığı açısından gereken her türlü önlemi eksiksiz almakla yükümlüdür.
- c)** İşveren, çalışanların tüm haklarını zamanında ve noksansız olarak yerine getirmekle yükümlüdür.
- d)** İşveren, sendika veya konfederasyonun her konudaki bilgi talebini öncelikli olarak yerine getirir. Sendika ve işveren vekilleri birbirine yazdıkları yazılara en geç 15 gün içerisinde yazılı yanıt vermek zorundadır.
- e)** Çalışanları ilgilendiren her türlü yasa, tüzük, yönetmelik, genelge, vb. hazırlık çalışmalarında sendika görüşü alınır.
- f)** İlişik kesme durumu hariç, işveren çalışanın onayı olmadan, çalışanın ücretinden alacağını mashup edemez.
- g)** İşveren, sendikal çalışmalar konusunda çalışanlara ve sendikaya, sendikayı temsil yetkisine sahip kişilere her türlü kolaylığı sağlar.
- h)** İşveren, çalışanları ilgilendiren her türlü mevzuat ve süreli yayınları sendika ve konfederasyona gönderir.
- i)** Çalışanlar, görevlerini yaparken özel ve tüzel üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde aleyhlerine açılacak davalarda işveren hukuki destek sağlar.
- j)** Çalışanlar, yasalarla düzenlenmiş statü, teknik eğitim ve unvanlı kadroları dışında her ne sebeple olursa olsun başka kadro ve statülerde çalıştıramaz.

- k) Sendika temsilcileri, kendi görev alanlarına giren konuları görüşmek üzere işveren veya vekillerinden toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, yazılı olarak başvurdukları tarihten itibaren 3 (üç) iş günü içinde talep yerine getirilir.
- l) Özel yasaları bulunan sanat kurumlarının disiplin kurullarında sendika temsilcisi yer alır.
- m) İşveren sendikal bildiri, gazete, dergi ve benzeri materyallerin, işyerlerinde engellenmeden dağıtımı için gerekli tedbirler alır.
- n) İşveren, çalışanların aidat kesinti listesini 4688 Sayılı Yasa hükümlerine göre sendikaya zamanında ve düzenli olarak vermekle yükümlüdür.
- o) İşyerinde mevcut ve oluşturulacak kurul ve komisyonlarda işveren ve sendika eşit sayıda temsilci bulundurulur.

MADDE 10- İŞYERİ OLANAKLARINDAN YARARLANMA

İşveren, sendika, şube ve işyeri temsilcilerinin talepleri doğrultusunda işyerlerinde yapılacak olan eğitim, seminer, konferans, tiyatro ve diğer etkinliklerde salon, araç ve gereçlerini ücretsiz kullanır.

MADDE 11- İŞYERİNDE SENDİKAL ÇALIŞMALAR

- a) Sendikanın merkez ve şube yöneticileri ya da görevlendireceği kişiler, işverenle her zaman görüşebilir. Aynı zamanda, işyerindeki sendika üyeleri ve çalışanlar ile de her zaman görüşebilir.
- b) Kamu çalışanları, sendikal faaliyetlerinden ötürü hiçbir ceza ve farklı uygulamaya tabi tutulamazlar.

MADDE 12- SENDİKAL İZİNLER

- a) Sendika temsilci ve görevlilerine kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, genel kurul ve temsilciler kurulu gibi sendikal toplantılara katılma için, sendikanın veya şubesinin yazılı talebi üzerine ücretli idari izin verilir. Verilecek izinler diğer yasal izinlerden mahsup edilemez.
- b) Sendikanın yurt içi ve yurt dışında düzenleyeceği her türlü eğitim, seminer, konferans vb. toplantılarına katılacak sendika üyelerine eğitim süresi ve yol süresi dikkate alınarak ücretli idari izin verilir. (KESK)
- c) Sendika ve şube yöneticileri ile işyeri temsilcileri, amirine bilgi vermek koşulu ile sendikal faaliyetler için işyerinden ayrılabilir.

MADDE 13- İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ:

- a) İşyeri sendika temsilcileri sendika tüzüğüne göre işyerinde Çalışan üyeler tarafından belirlenir.
- b) İşveren vekili, temsilci seçimi için gerekli mekanı temin eder.
- c) İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan üyelerin yasa ve bu sözleşmeden doğan haklarının tam ve eksiksiz uygulanıp uygulanmadığını takip eder, bu konuyla ilgili üyelerden gelecek dilek ve şikayetleri, işveren veya vekiliyle görüşür ve çözüme bağlar.
- d) İşyeri sendika temsilcileri üyeler ve çalışanlarla ihtiyaç duyduklarında görüşebilirler. Bu görüşmeler toplantı biçiminde de yapılabilir.

MADDE 14- DUYURU PANOSU VE SENDİKA TEMSİLCİLİK ODASI:

- a) **Duyuru Panosu:** Sendika ilan tahtasının işyerlerinde işveren tarafından yaptırılarak bulundurulması zorunludur. İlan tahtalarının personelin toplu girişlerinin bulunduğu yerlerde bulunması sağlanır.

b) Temsilcilik odası: İşyerlerinde temsilcilik odası bulundurulması zorunludur. Mekan olarak fiilen oda bulundurulamayan küçük işyerlerinde haftanın belli bir gününün, belli bir bölümde işyeri odalanından birisi sendikaya tahsis edilir. Büyük işyerlerinde temsilcilik odasında sendikanın uygun göreceği demirbaşlar bulundurulur. Sendika odasına dahili telefon hattı çekilir. Sendika isterse, ayrıca telefon hattı tahsis edilir.

MADDE 15- SENDIKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDIKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ VE İŞYERİ SENDIKA TEMSİLCİLERİNİN GÜVENCESİ

- a) İşyerlerinde çalışan genel merkez ve şube yönetim, denetleme, disiplin kurulu üyeleri, bölge temsilcileri, şubeye bağlı il ve ilçe temsilcileri ile işyeri sendika temsilcileri, sendika işyeri temsilcileri ve üyeler, sendikal faaliyetleri nedeni ile cezalandırılmaz, rızaları dışında çalıştığı birim, kısım ya da işyeri değiştirilemez, meslekleri ile ilgili olmayan bir görev verilemez, başka bir iş yerinde geçici veya daimi olarak görevlendirilemezler.
- b) Profesyonel sendika yöneticiliği sona eren merkez ve şube yöneticileri, yöneticilik görevinin sona ermesinden itibaren bir ay içerisinde eski görev yerine başlatılır. Bu haktan sendikal görevlerinden dolayı hüküm giymiş olan yöneticiler de yararlanır.

MADDE 16-Sendika, özel yasası olan kurumlar dahil bütün disiplin ve yüksek disiplin kurullarında sendika temsilcisi ve sendikanın istegi halinde avukat bulundurulur.

II-BOLÜM

MALİ VE SOSYAL HAK TALEPLERİMİZ

MADDE 1- Emekli sandığı kanununun Ek Madde 70’de belirtilen emeklilik keseneğine ve Kurum karşılığında tabi oranlar;

- Ek göstergesi 4800 (dâhil) - 6400 (hariç) arasında olanlarda %180 ‘ine
- Ek göstergesi 3600 (dâhil) - 4800 (hariç) arasında olanlarda %160 ‘una
- Ek göstergesi 2200 (dâhil)- 3600 (hariç) arasında olanlarda % 115’ine
- Diğerlerinde (2200 altında olanlar) %90’ına

tekabül eden miktarı, emeklilik keseneğine ve kurum karşılığına tabi tutulur.

MADDE 2- Emeklilik açısından memurları ayırıştıran 5510 sayılı yasanın iptal edilir ve tüm memurların 5434 sayılı yasa kapsamında emekli olmasını sağlayacak yasal düzenleme yapılır.

MADDE 3- Kamu çalışanı ücretlerine ülkenin ekonomik büyümesinden hakları olan refah payını alması için TİS’de öngörülen zam ve enflasyon farkı dışında yıllık ekonomik büyüme oranında naartış yapılır.

MADDE 4- Memur taban aylığı asgari ücretten düşük olamaz. Memur taban aylığı asgari ücretin altında kaldığında en az asgari ücret tutarına yükseltilir.

MADDE 5- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelde Hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan, derecelere göre ek göstergelerdeki (II) sayılı cetvelde Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere Arkeolog unvanı eklenmiştir.

MADDE 6- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelde Hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan derecelere göre ek göstergelerdeki (II)

sayılı cetvelde Şehir Plancısıve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere Muze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Folklor Araştırmacısı unvanı eklenmiştir.

MADDE 7- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I)sayılı cetvelde Hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan derecelere göre ek göstergedeki (3600 ek gösterge) (II) sayılı cetveldeki Şehir Plancısıve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere lisans mezunu olan Heykeltıraş, Restorator, Teknik Ressam unvanları eklenmiştir.

MADDE 8- 14.07.1965 Tarihli ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 maddesinin “Ortak Hükümler” başlıklı A bendinin 4.alt bendinde , “Üniversitelerin arkeoloji ve Sanat Tarihi Bölümlerinin Prehistorya, Protohistorya ve Ön Asya Arkeolojisi, Klasik Arkeoloji Ana bilim dallarından mezun olanlar” ibaresinden sonra gelmek üzere FenEdebiyat,Edebiyat, dil ve Tarih Coğrafya Fakültelelerinin Bilgi-Belge Yönetimi (Kütüphanecilik), Dökümantasyon ve Enformasyon, Arşivcilik, Halkbilimi, Restorasyon, Konservasyon, TaşınabilirKültür Varlıklarını Koruma ve Onarım, Kültür Varlıklarını Koruma ve Onarım bölümlerinden mezun olanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine ek olarak bir(1) derece verilir ibaresi eklenmiştir.

MADDE 9- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli II sayılı Cetvelde grup 9’un 6.sirasına “Arkeolog” ibaresinden sonra gelmek üzere Restorator, Kutuphaneci, Muze Araştırmacısı, Folklor Araştırmacısı ibaresi eklenmiştir.

MADDE 10- 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (I)sayılı İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı Cetvelinin “(B) Teknik Hizmetler Bölümünün 3 üncü sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E)Teknik Hizmetler” bölümünün 1 inci sırasının (c) bendinde dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil Muze Araştırmacısı

Folklor Araştırmacısı, Kütüphaneci unvanlı kadrolarda bulunan personel için de uygulanır.

MADDE 11- 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara ilişkin Karara ekli (I) sayılı İş Güçlüğü, İş Riski, Temininde Güçlük ve Mali Sorumluluk Zammı Cetvelinin “(B) Teknik Hizmetler Bölümünün”nun 3 üncüsirasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlüğü ve temininde güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 1 inci sırasının (c) bendinde dereceler itibarıyla öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil Restorator, Heykeltıraş ve Teknik Ressam unvanlı kadrolarda bulunan personeli için de uygulanır

MADDE 12- 666 sayılı KHK’deki (I) sayılı Cetveldeki Ek Ödeme oranları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kadroları Teknik Hizmetler sınıfında yer alan personelden, b) bendindeki Arkeolog unvanının ek ödeme oranları; 1-2 dereceden aylık alanlar 140, 3-4 dereceden aylık alanlar 130, Diğer derecelerden aylık alanlar için 120 olarak uygulanır.

MADDE 13- 666 sayılı KHK deki (I) sayılı Cetveldeki Ek Ödeme oranları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ek ödeme oranları (1) nolu grupta düzenlenenler hariç, bu sınıfta yer alan diğer kadrolarda bulunanlardan;

1-2 dereceden aylık alanlar 140

3-4 dereceden aylık alanlar 130

Diğer derecelerden aylık alanlara 120 olarak uygulanır.

MADDE 14- 657 Sayılı Kanuna ekli II Sayılı (Özel Hizmet Tazminatı) Cetvelinin E

Teknik Hizmetler Bölümünün 6.Maddesinde; teknik hizmet sınıfına ait kadrolarda çalışan büro, atölye, ısı santrali, laboratuvar, tesis (sosyal tesislerdahil), işletme,fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye inşaat,barraj park, bahçe, madenve yol gibi açık çalışma mahallerinde fiilen çalışanlardan (belirtilen mahallerde yapılan kontrolörlük dahil) sonra gelmek üzere “araştırma inceleme yapmak, gezici kütüphane hizmeti vermek” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 15- 657 Sayılı Kanuna ekli II Sayılı (Özel Hizmet Tazminatı) Cetvelinin E Teknik Hizmetler Bölümünün 6.Maddesine en az dört yıllık yükseköğrenim görenlerden; Teknik Hizmetler sınıfının 1/a,b ve c sıralannda sayılan Mimar, Mühendis, Arkeolog, unvanından sonra gelmek üzere MüzeAraştırmacısı, Kütüphaneci unvanları eklenmiştir.

MADDE 16- 657 Sayılı Kanuna ekli II Sayılı (Özel Hizmet Tazminatı) Cetvelinin E Teknik Hizmetler Bölümünün 6. Maddesine en az dört yıllık yükseköğrenim görenlerden; Teknik Hizmetler Sınıfına 1/a,b ve c sıralannda sayılan Mimar, Mühendis, Arkeolog, unvanından sonra gelmek üzere Teknik Ressam, Restoratör, unvanları eklenmiştir.

MADDE 17- Kütüphanelerde, Müzelerde ve Laboratuvarlarda çalışanlar ile sanat kurumlarındaki atölyelerde çalışan personele 575 puan iş riski zammı verilir.

MADDE18- Kütüphanelerde, Müzelerde ve Laboratuvarlarda haftalık 40 saati geçen haftasonu çalışmaları, dini ve milli bayramlar ile hafta içi mesai bitiminden sonra çalışılan süreler için belirlenen mesai ücretinin 7 katı ödenir.

MADDE 19- Arkeolog, Müze araştırmacısı, Restoratör ile diğer kadrolarda Çalışan üzerinde zimmet bulunan personele 400 puan, Kütüphanelerde üzerinde zimmet olan (basma ve yazma eserler ile görsel işitsel materyaller) Kütüphaneci ve diğer personele, 400 puan mali sorumluluk zammı ödenir.

MADDE 20- Devlet Memurları Kanunu II sayılı cetvelde (Özel Hizmet Tazminatı cetveli) Müdür unvanı ile çalışan Mühendis, Mimar, Şehir ve bölge plancılarına

%170 oranında özel hizmet tazminatı verilir.

MADDE 21- 666 sayılı KHK'nın (III) sayılı cetvelindeki; (EK 10 uncu Maddenin Birinci Fıkrasının (c) Bendi Kapsamında Yer Alan Personelin Ücret ve Tazminat Gösterge Cetveli) bölümüne; Sıra no : 1 deki Merkez Teşkilatına ait Uzman İbaresinden sonra gelmek üzere Taşra Teşkilatına ait Uzman ibaresi eklenmiştir.

MADDE 22- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ekli II sayılı Özel Hizmet Tazminatı cetvelinde grup 14.Sırasında "Mütercim" unvanından sonra gelmek üzere "Turizm Araştırmacısı" unvanı eklenmiştir. 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki cetvellerin Kültür ve Turizm Bakanlığına ait bölümüne işlenmiştir.

MADDE 23- 632 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile diğer teknik hizmet personeli 4(B) statüsünde 4 (A) statüsüne uzman olarak geçirilen personel, sınavsız olarak Arkeolog ya da Müze Araştırmacısı kadrosuna atanır.

MADDE 24- 664 Sayılı Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Teşkilat ve Görevleri Hakkında KHK'nın geçici 1. Maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

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

MADDE 25- Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında görev yapan personelden en az 4 yıllık eğitim veren fakülte veya yüksek okullardan veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmiş, yurtdışındaki Yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinde sayılan şartları taşıyanlardan; Bakanlıkta en az on yıl hizmeti olan şube müdürü, APK uzmanı, eğitim uzmanı, sivil savunma uzmanı, uzman, araştırmacı, kütüphaneci, folklor araştırmacısı, müze

araştırmacısı, turizm araştırmacısı, arkeolog, mühendis, mimar, Şehir plancısı, il kültür ve turizm müdürü, İl kültür ve turizm müdür yardımcısı, müze müdürü, kütüphane müdür yardımcısı kadrolarında veya eşdeğer kadrolarda asaleten görev yapanlar istekleri halinde kültür ve turizm uzmanı kadrolarına atanırlar.

MADDE 26- İl Kültür Md. Yrd, Şube Müdürü, Müdür, Müdür Yrd. gibi idari kadrolarda çalışanlara 2000 puan makam tazminatı verilir

MADDE 27- İl Kültür Müdür Yrd, Müdür, Şube Müdürü, Müdür Yardımcısı, Unvanlarının ek göstergeleri 3600'e çıkarılır.

MADDE 28- Şef kadrosunda çalışan personele 3000 ek gösterge verilir. Özel Hizmet Tazminatları artırımlı olarak ödenir.

MADDE 29- Memur olarak istihdam edilen, MEB onaylı bilgisayar işletmeni sertifikası olan ve durumları uygun personel istekleri halinde Bilgisayar İşletmeni veya Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni kadrolarına atanırlar ve Özel Hizmet Tazminatları artırımlı olarak ödenir.

MADDE 30- Koruma Güvenlik görevlisi olarak istihdan edilen personel istekleri halinde memur kadrosuna alınır.

MADDE 31- Kültür ve Turizm Bakanlığında çalışan lisans mezunu (iktisat, işletme vb.) personelin Özel Hizmet Tazminatı öğrenimlerine göre düzenlenir ve diğer ihtisas elemanları gibi şube müdürlüğü görevde yükselme sınavına girer.

MADDE 32- APK uzmanı, Uzman, Araştırmacı kadrolarına şube müdürünün aldığı oranda (170 puan) ek ödeme verilir.

MADDE 33- Şube müdürlüğüne atanma şartlarını taşıyan Ayniyat Saymanlarına sınavsız Şube Müdürü Kadrosu verilir.

MADDE 34- Taşınır kayıt ve taşınır kontrol yetkilerine 600 puan mali sorumluluk zammı verilir. Bu personelden kefalet adı altında kesinti yapılmaz.

MADDE 35- Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan hizmetli, bekçi ve kaloriferci kadrosundaki personel GİH Sınıfına sınavsız alınır.

MADDE 36- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu I Sayılı Cetvelde H kurumlarına ait bölümündeki Kültür ve Turizm Bakanlığı'na Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan hizmetli, bekçi ve kalorifeeci için 500 puan iş güçlüğü, 275 puan iş riski, 150 puan temininde güçlük zammı ödenir.

MADDE 37-

- a) Parasal hakları 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen, verilecek ücretlerin ödeme şekli Devlet Memurları maaşlarının ödeme şekline tabi kılınan Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasında İdari Sözleşmeyle istihdam edilen Sanatkarların Temel Ücreti, tüzel kişiliğe sahip Kuruluş Kanunları uyarınca belirlenmesi yasal bir zorunluluktur. Bu nedenle, Bakanlar Kurulu Kararıyla anılan kurumlar için Temel Ücret Ayrıca belirlenir.
- b) Anayasanın 128.Maddesi,6940 Sayılı Kanun, 5441 sayılı Kanunla değişik 1309 ve 1310 sayılı Kanunlar, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunun 33, 47, 68. Madde (B) bendi, Ek Geçici 12. Madde (A) ve (B) bentleri ve Ek Geçici 31. Maddeler hükümleri uyarınca, Bakanlar Kurulu Kararıyla Sanatkârlar için belirlenen TEMEL ÜCRETİN NET TUTARI, 657 sayılı Kanuna (I) Sayılı Ek gösterge cetvelinde kadroları teknik hizmetler sınıfında yer alan 1. Derece 4. Kademedede bulunan Mühendislere ödenen (teşvik ve ikramiye dışındaki) net aylığına %35 (yüzde otuz beş) ilave edilerek bulunacak miktardan düşük olamaz.
- c) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152'nci madde uyarınca, (I) sayılı Ek Gösterge cetvelinde sayılan Mühendise ödenen özel hizmet tazminat tutarı; 6388 sayılı Kanunla Emekli Sandığına Sanatkâr olarak işti-

rakçi kabul edilenlerin emekliliklerinde, emekli aylıklarına ilave edilerek ödenir. Daha önce emekli olan Sanatkârlar da aynı haktan yararlandırılır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun Ek Geçici 12. Maddesi (D) bendine işlenen değişik 04.03.1987 – KHK 272/1 Maddesi Uyarınca, 5434 Sayılı Kanun'la Sanatçı olarak iştirakçi kabul edilenler, Kültür ve Turizm Bakanlığının sanatla ilgili merkez ve taşra birimlerine bağlı olarak çalışan orkestra, koro ve topluluk sanatçıları, sanatkarları da emekliliklerinde Mühendisler için ön görülen Özel hizmet tazminatından aynı oranda yararlandırılır. Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrasında kendi özel kanunlarının çıkarılmamış olması nedeniyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun ilgili yerine işlenmiş sayılır.

MADDE 38-

- a) 2021 yılı ikinci altı aylık dönemde 1. Derece 4.Kademede bulunan Mühendise ödenen net aylığının %20 fazlası olan, Sanatkarların 48/1. Maddede hesaplanan TEMEL ÜCRETİ, 2022 yılından itibaren %35 (yüzde otuz beş) fazlasına yükseltilmiştir.
- b) 2021 yılı için Bakanlar Kurulu Kararıyla Mühendis aylığında yapılan net artışın yüzde sekiz (8) fazlası ve enflasyon artışı, 2022 yılı için yüzde on (10) ve enflasyon artışı Sanatkarın 48/1. Maddede hesaplanan temel ücretine ilave edilir.

MADDE 39- Sanat Kurumlarında çalışan idari sözleşmeli personeli vergi matrahı brüt sözleşmeleri üzerinden değil net ele geçen maaş üzerinden hesaplanır.

MADDE 40- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ek geçici 12. 14. 15. 16. Maddesine göre çalıştırılan sanatkarların ikramiye ve teşvikleri tazminat olarak ödenir.

MADDE 41- 01.01.2022 tarihinde geçerli olmak üzere, bu hizmet kolu kapsa-

mında ki sanat kurumlarında çalışan ve 657 sayılı kanunun ek geçici 16.maddesi kapsamında bulunan sözleşmeli personel, 375 sayılı KHK'nın 7. Maddesine göre çalıştırılan Personele gece 24'den sonra yaptırılan ayda 50 saati geçmemek üzere fazla çalışma ücretinin 8 katı tutarında fazlaçalışma ücreti ödenir.

MADDE 42- Devlet Opera Bale Genel Müdürlüğü idari sözleşmeli olarak çalıştırılan Koro sanatçıları ile Sanatkar uzman memurlara her yıl eylül ayında görev esnasında giymesi gereken ve kurumlarınca belirlenen özel kıyafet yardımı yapılır.

MADDE 43- Mesleki yaşı sınırlı olan, İdari Sözleşmeli Bale ve Dans Sanatkarlarına münhasır olmak üzere, 5510 sayılı kanunda erken emeklilik şartları düzenlenir ve fiili hizmet zammı her 12 aya 3 ay ilave ile 15 ay olarak uygulanır.

MADDE 44- 632 sayılı KHK ile Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve Güzel Sanatlar Genel Müdürlüğüne bağlı Koro ve Topluluklarda, 4/B statüsünden 4/A Statüsüne geçirilen Sanatçılar Devlet Koro ve Toplulukları yönetmeliğinin 29. Maddesi uyarınca, yaptıkları iş esas alınarak İDARİ SÖZLEŞME 'ye (SANATÇI) tabi olur.

MADDE 45- Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde ve bağlı Sanat Kurumlarında 375 sayılı KHK'nın ek 8. Maddesi uyarınca 4/B Sözleşmeli olarak istihdam edilen personelin görev yaptığı pozisyona kadrolu olarak atamalarını yapacak yasal düzenleme çıkarılır.

MADDE 46- 87/11782 Sayılı Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların sözleşmeli olarak çalıştırılmalarına dair esaslar başlıklı Bakanlar Kurulu kararının 9.maddesinde d "...olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilenlerle ilgili bakanın teklifi ve başbakanlık onayı ile 2 aylığa kadar (2 aylık dahil) ücret teşvik ikramiyesi olarak verilir..." ibaresinden sonra gelmek üzere "herhangi bir kurum tarafından özel kriterler getirilemez hükmü" eklenir.

MADDE 47- Sanat Kurumlarında Bale ve Dans Topluluklarında çalışan Sanatkârlar gebeliklerinin başlamasından itibaren durumuna uygun işlerde görevlendirilirler. Raporlu olmaları durumunda ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılmaz.

MADDE 48- 6/6/1978-7/15754 tarih ve sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenen Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 8.maddesine göre 4/B sözleşmeli personel olarak istihdam edilenlere kadrolu olarak istihdam edilen emsallerine ödenen kadar aile ve çocuk yardımı ödenir.

III-BÖLÜM

SOSYAL HAKLAR

MADDE 1- YASAL İZİNLER VE TATİLLER

- a) **Eğitim izni** : Çalışanın üst bir öğrenim kurumuna devam etmesi halinde lisans, yüksek lisans ve doktora için süreleri kadar ücretsiz izin verilir. İşteği halinde öğrenim gördüğü il'e (Özel yasaları olan kurumlarda çalışanlar dahil) ataması yapılır.
- b) **Yıllık izinler** : Çalışanın kullandığı yıllık izinler iş günü esas alınarak verilir.
- c) **Doğal Afet izni** : Doğal afet durumlarında kamu çalışanları, sendikaların ve mülki amirlerin birlikte belirleyeceği yöntemle ve sürede ücretli izinli sayılırlar.
- d) **8 Mart** : Dünya Emekçi Kadınlar Gününde kadın çalışanlar ücretli izinli sayılır.(KESK)
- e) **1 Mayıs**: Resmi Tatil olan 1 Mayıs “Emek ve Dayanışma Günü” sanat kurumlarında da uygulanır.

MADDE 2- KURUM OLANAKLARINDAN FAYDALANMA

- a) İşverenin lojman, kamp, kreş ve benzeri her türlü sosyal tesislerinden çalışanlar, eş ve çocukları ücretsiz olarak yararlanır.
- b) Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı sanat kurumlarının sahnelendiği eserlerden çalışanlar, eş ve çocukları indirimli yararlanır.
- c) Kültür ve Turizm Bakanlığı denetiminde olan belgeli turizm tesislerinde, çalışanlarına indirimli hizmet verilmesini sağlar.
- d) İşveren, çalışanın ihtiyacı halinde hastalanma, cenaze vb. durumlarda kurumun araçlarından ücretsiz yararlandırılır.

MADDE 3-ULAŞIM

- a) İşveren merkez ve taşra teşkilatında çalışanlarının ulaşımını sağlamak amacıyla servis aracını hizmete koyar. Tüm çalışanlar bu hizmetten ücretsiz olarak faydalanır. Güzergâh sendika temsilcisi ile ortak belirlenir. Sanat kurumlarında çalışan personelin, çalışma saatlerine uygun servis verilir.
- b) İşveren, mesai saatleri dışında ve resmî tatillerde göreve çağırdığı personele araç tahsis eder.
- c) Yukarıda belirtilen hususların işverence yerine getirilememesi halinde işveren yerel yönetimlerin toplu taşıma araçlarından yararlanmasını sağlar. Bunun da gerçekleştirilememesi durumunda, çalışma gün sayısı dikkate alınarak, gidiş-dönüş olmak üzere hesaplanacak tutarda yol ücretini çalışanlara nakden öder.

MADDE 4-KREŞ

- a) En az 50 çalışanı olan işyerleri ile 50'den az çalışanı olan birbirine yakın

işyerleri birleştirilerek kreş açılır ve bu hizmetten tüm çalışanların çocukları ücretsiz yararlandırılır.

- b) Sanat kurumlarında çalışan sözleşmeli personelin çalışma saatlerine uygun esneklikte çocuk bakım evleri oluşturulur.

MADDE 5- GİYİM YARDIMI

- a) Merkez Laboratuvarı ve Anadolu Medeniyetleri Müzesinde bulunan Laboratuvarlarda çalışan personele giyim yardımı yapılır.
- b) Giyim yardımı bedelleri %30 oranında arttırılır.

MADDE 6- YEMEK YARDIMI

Yemek yardımı tüm kamu görevlilerine verilir, mutfak olmayan kurumlarda çalışanlara yemek yardımı nakdi ödenir.

MADDE 7- MESLEK HASTALIKLARI, İŞ KAZASI VE İŞ GÜVENLİĞİ

- a) Bakanlık bünyesinde, konfederasyon ve sendikaların yanı sıra konuyla ilgili meslek örgütlerinin ve işveren temsilcilerinin eşit katılımıyla İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kurulu Oluşturulur.
- b) Bu kurul tarafından iş kazaları ve iş güvenliği ile ilgili konuları tespit etmek amacıyla Meslek hastalıkları, iş kazası ve iş güvenliği tüzüğü oluşturulur. Bu konuda uluslararası standartlara riayet edilir.
- c) İşyerlerinde iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması amacıyla işveren vekili ve sendika temsilcilerinin eşit katılımıyla “iş güvenliği kurulları” oluşturulur.
- d) İş nedeniyle meydana gelen hasar ve zararlar işveren tarafından karşılanır.

- e) İş Kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen kamu çalışanının işsiz eşi veya çocuğu veya kardeşi ilgili kamu kurumu tarafından işe alınır.
- f) Zararlı kimyasallara maruz kalan çalışanlar yılda bir kez zorunlu sağlık taramasından geçirilir.
- g) Bakanlık bünyesinde olan laboratuvarlar, müzeler, kütüphaneler ve sanat kurumlarında sürekli radyoaktif, zehirli ve tehlikeli maddelerle çalışan birimlerde gerekli tedbirleri alır.
- h) Tüm sahnelerde, oyun saatlerinde sağlık görevlisi bulundurulur.
- i) İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına gürültü ve yük taşıma yönetmelikleri eklenir.
- j) Sanat kurumlarında “ağır iş yapamaz” heyet raporu alan personel uygun bir birime verilir ve ağır iş verilmez.

MADDE 8- Sanat kurumlarında, turne gidiş ve dönüşlerinde aynı gün turne görevlilerine iş yaptırılmaz, yaptırılırsa 1 günlük mesai ücreti ödenir.

MADDE 9- Tüzel kişiliği olan kurumların iç düzenlemeleri Toplu Sözleşme Hükümlerine aykırı olamaz, olduğu takdirde Toplu Sözleşme Hükümleri uygulanır.

MADDE 10- Bakanlığın ya da Sanat Kurumunun doğrudan sorumluluğunda olmayan turne ve festivallerde kamu görevlilerinin çalıştırılması özel görevlendirme sayılır ve bu görevlendirmeler ücrete tabidir.

MADDE 11- Bakanlık çalışanların eğitimini ve kendilerini geliştirmeleri desteklemek için kurum içerisinde kütüphane açar, seminer, sempozyum ve benzeri hizmet içi eğitim programları düzenler.

MADDE 12- Yürürlük ve İmza;

- a)** 76 esas maddeden oluşan ve/...../2021 tarihinde, taraflarca 4 suret olarak imzalanan bu Toplu İş Sözleşmesi 01/01/2022 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2023 Tarihinde sona erer.
- b)** Yeni sözleşme görüşmelerine eski sözleşmenin bitim tarihinden 60 gün önce başlanır.
- c)** Yeni sözleşme imzalanıncaya kadar, eski sözleşme hükümleri geçerlidir.

İşveren Yetkilileri

Sendika Yetkilileri

7.BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Yol, Yapı, Altyapı, Tapu ve Kadastro Emekçileri Sendikası

(YAPI-YOL SEN)

İŞKOLUMUZDA YAŞANAN SORUNLAR VE SORUNLARIN ÇÖZÜMÜNE İLİŞKİN TİS TALEPLERİMİZ

A- TAPU VE KADASTRO İŞYERLERİ

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerine sendikamızca gerçekleştirilen iş yeri gezileri ve üye toplantılarında 400'e yakın kurum çalışanı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş bu görüşmelerde anket ve sözlü bilgi aktarımı dâhil birçok yöntem kullanılarak bu rapor oluşturulmuştur.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü emekçilerinin toplu iş sözleşmesi taleplerini ifade etmeye çalıştığımız bu çalışma ile amacımız tapu ve kadastro işyerlerinde çalışan kamu emekçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bağlantılı olarak vatandaşlarımıza yönelik olarak ürettiğimiz hizmetin daha nitelikli hale gelmesidir.

1- Tapu Müdürlüklerinde Çalışanlara Ait Meslek Kadrosu

Tapu Müdürlüklerinde gerçekleştirilen işlemlerin yüzde 90'ını kadrolu olarak çalışmakta olan bilgisayar işletmeni ve sözleşmeli olarak çalışmakta olan tekniker ve büro personeli ünvanlı kamu emekçileri karşılamaktadır. Bilgisayar işletmeni ve büro personeli ünvanları genel idari hizmetler sınıfında tekniker ünvanı teknik hizmetler sınıfında yer almaktadırlar. Aynı işleri gerçekleştirmelerine karşın kadrolu ve sözleşmeli ayrımı başta olmak üzere hizmet sınıflarında ve ünvanlarda farklılıklar olması sebebi ile ekonomik, sosyal ve özlük hakları büyük değişkenlikler içermektedir bu farklılıklar iş barışını bozmaktadır.

Aynı işyerinde kadrolu olarak çalışan ve kurumun kariyer olanakları açık olan bilgisayar işletmeni ile sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceği hakkında tedirginlik yaşayan ve kariyer olanaklarının kapalı olduğu bir kamu emekçisinin işle kurduğu ilişki aynı değildir. 4 yıllık üniversite mezunu olan ve KPSS ile kuruma atanan 15 yıllık deneyime sahip bir bilgisayar işletmeni 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunu 1 yıllık deneyimli kamu emekçisinden 500TL daha az maaş almaktadır.

Unvan	Kıdem	Maaş
Bilgisayar İşletmeni	15	
Tekniker	1	

Bilgisayar işletmeni unvanı kamuda genel olarak görevi ile ilgili programları kullanarak veri girişi yapan kamu emekçilerini ifade etmektedir.

Tapu ve Kadastro Müdürlüklerinde gerçekleştirilen işlemler yönünden incelendiğinde bu işleri yürüten kamu emekçileri medeni ve borçlar kanunun yanı sıra, kadastro, kat mülkiyeti, kamulaştırma kanunlarına da hâkim olmakla yükümlüdürler. Güncel gelişmelere sebebi ile ayrıca kurumun kendine ait sürekli yenilenen ve ayrıntılı bir mevzuatı mevcuttur. Bu husus kurumun açtığı görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında 35'i bulan mevzuat başlığından rahatlıkla anlaşılabilir.

Tapu ve Kadastro Müdürlüklerinde çalışanlar ayrıca tören niteliğinde olan akit işlemleri gerçekleştirmektedir. Vatandaşların avukatlık hizmeti niteliğindeki sorularına nitelikli cevap verme kabiliyetindedirler.

Bir unvan ve mesleğin en önemli unsurlarında biri işin yürütülmesi esnasında işçinin mali ve hukuki sorumluluğudur. Tapu müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçileri bu açıdan da Medeni Kanun 1007.md başta olmak üzere kendileri vefat etse dahi mirasçılarını dahi sorumluluk altına sokacak çok ciddi bir yükümlülük altındadırlar.

Tapu Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçileri çalışma koşul ve sorumlulukları sebebi ile birçok akademik çalışmaya konu olmaktadır.

İsmail YALNIZ tarafından yazılan “Kamu Kurumlarında Kariyer Olanakları (Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü)” isimli yüksek lisans tezinde:

“TKGM teşkilat yasasında, kurum personelinin kariyer unvanlarına yükselbilmeleri için herhangi bir ibareye yer verilmemiştir. Bu durum kurum personelinin motivasyonunu, iş tatminini ve performansını doğrudan etkilemektedir. A grubu kadrolar için kurum içerisinde seçilebilmesi amacıyla kanunda yapılabilecek düzenlemeler ile mesleğinde belirli bir bilgi ve deneyim seviyesine ulaşmış personelin kurumuna bağlılığı da o derecede artacaktır.”

“TKGM bünyesinde göreve başlayan ancak iş yoğunluğu, kariyer imkânlarının yetersizliği, ekonomik sebepler, kurumun imajı vb. nedenlerle birçok birey kurumlar arası geçiş yapabilme yolu aramaktadır. Bu duruma karşılık kurum da eşdeğer ya da alt unvanlarda kurumlar arası geçişlere muvafakat vermemektedir.” şeklindedir.

Hilal YALNIZ tarafından yazılan “Özelleştirme ve Özelleştirme İlkeleri Açısından Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü” isimli yüksek lisans tezinde:

“Bunun en büyük sebebi ise her geçen gün artan iş yoğunluğu ve kurumun yeterince personel alımına gitmemesidir. Kurum personeli günlük işlem olarak TKGM’nin hizmet standartlarında belirlediği işlem sayısının çok üzerinde performans sergilemektedir.”

Tapu ve Kadastro Hatay 12.Bölge Müdürlüğü 23-24 Haziran 2021 tarihlerinde Prof. Dr. Azmi YALÇIN’IN katılımı ile kamu emekçilerine “Öfke Kontrolü, Stres Yönetimi ve Halkla İletişim” konu başlıklarında bir eğitim düzenlemiştir. Bölge Müdürlüğü idarecilerinin iyi niyet ve gayretlerini bir kenara ayırırsak bu eğitim faaliyetinin konu başlıkları içinde bulunulan durumun vahametini göstermektedir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz sebeplerle;

İş barışının sağlanması amacı ile gerçekleştirilen işin özellik ve nitelikleri de düşünülerek bir meslek kadrosu oluşturulmalı ve tapu müdürlüklerinde çalışmakta olan tüm kamu emekçileri sözleşmeli, sözleşmesiz ayrımına gidilmeden özlük, ekonomik ve sosyal hakları eşit bir şekilde tanımlanarak bu kadro altında istihdam edilmelidir.

2- Personel Yetersizliği

Gayrimenkul sektöründeki büyüme ile bağlantılı olarak Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne yönelik taleplerde de artış yaşanmaktadır. Talep artışının sayısal olarak en açık bir şekilde anlaşılacağı veri yevmiyeli işlem adetleridir. 2013 yılında 6 milyon 750 bine yakın olan yevmiyeli işlem sayısı 2020 yılında 11 milyona çıkmıştır. Bu seneler aralığındaki personel sayısındaki artışı inceleyecek olursak 18339 olan personel sayısı 19254'e çıkmıştır. Bu artışların incelendiğinde işlem sayısındaki yüzde 49'luk artışa karşın personel sayısındaki orantısal artış yüzde 5 düzeyinde kalmıştır.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne yayınlanmakta olan idari faaliyet raporlarına göre kuruma katılma ve ayrılan kamu emekçilerinin sayıları aşağıda gösterilmiş olup 4 sene içinde net kaybı 533 kamu emekçisidir.

Sene	Katılan Kamu Emekçisi	Ayrılan Kamu Emekçisi	Net
2018	533	878	- 345
2019	376	734	- 358
2020	457	720	263
2021	21	114	- 93
			- 533

Tapu ve Kadastro Müdürlüklerine işlerine ilişkin istatistiksel veriler aşağıdaki gibidir.

Sene	Tapu Müdürlükleri Yevmiye Sayıları	Kadastro Müdürlük- lerince Tapuya Tescile Edilen Parsel Sayıları
2017	8.312.921	463.857
2018	8.795.107	2.337.817
2019	10.224.128	1.730.455
2020	11.084.202	1.955.648

Yukarıda kısaca ifade edildiği üzere Tapu ve Kadastro hizmetlerine olan ihtiyaç emlak piyasasındaki gelişmelerle bağlantılı olarak sürekli artmakta ise de ile personel sayısı bu oranda artış göstermemektedir. Kamu emekçileri kendilerine, ailelerine vakit ayıramamakta vatandaşlarımızla iş yoğunluğu sebebi ile şiddete varacak sorunlar yaşamaktadırlar. Bu gerekçelerle;

Tapu ve Kadastro işyerlerine acil olarak kamu emekçisi alımı gerçekleştirilerek iş yoğunluğu ile personel sayısı arasındaki orantısızlık giderilmelidir.

3- Fazla Mesai Ücreti

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünün tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ve sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50 yılda 350 saati geçmemek üzere fazla çalışma saat ücretinin 3 katını aşmamak kaydı ile döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenmektedir.

Tapu Müdürlüklerinde gerçekleştirilmekte olan iş ve işlemlerden kaynaklı olarak Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne bağlı tüm birimlerde fazla çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Özellikle Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde

ve Bölge Müdürlüklerinde çalışmakta olan personel tapu müdürlüklerinde gerçekleşmekte olan işlemlerden kaynaklı iş yoğunluğu yaşamaktaysa da bu haktan faydalanamamaktadır. Bu ödemenin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde görev yapmakta olan tüm personeli kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

Ayda 50 yılda 350 olarak sınırlandırılan süre ayda 50 yılda 600 olarak güncellenmelidir. Tapu ve Kadastro Müdürlüklerinde teknolojik imkânların kullanımındaki artış ve konut ve gayrimenkul piyasasındaki hareketliliğin tüm seneye yayılması sebebi ile birkaç aya sıkışan bir iş yoğunluğu değil senenin tamamında iş yoğunluğunun olduğu görülecektir. Bu sebeple fazla mesailere ilişkin 350 saat olan yıllık sınırlamanın 600 olarak güncellenmesi gerekmektedir.

2019 yılın Kamu görevlileri Hakem Kurulunda İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü ve Orman Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan personelin saatlik fazla çalışma ücreti merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile ödeme yapılmaktadır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü dışında kalan tüm kamu kurumları bu ödemeleri bütçeden karşılamaktadır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü ise bu ödemeyi kendi ürettiği döner sermayeden karşılamaktadır. Bu sebeplerle diğer kurumlarda olduğu üzere fazla çalışma saat ücreti merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile ödenmelidir.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50 yılda 600 saati geçmemek üzere fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir.

4- Hukuki Sorumluluk Fonu

Tapu ve kadastro hizmetleri yüksek mali risk içeren işlemlerdendir. Türkiye Cumhuriyeti Medeni Kanun'unun 1007. Maddesinden doğan sorumluluk sebebi ile tapu ve kadastro işyerlerinde çalışmakta olan kamu emekçilerine gerçekleştirdiği işlemlerden kaynaklı rücu ödemeleri çıkmakta hatta vefatları halinde mirasçılarına dahi bu rücu gerçekleşmektedir.

Benzeri hizmetleri yürüten noterler bu kapsamda hukuki sorumluluk fon ve yönetmeliğinden faydalanabilmektedirler.

Bu sebeplerle: Tapu ve kadastro müdürlüklerinde yapılan işlemlerden kaynaklı olarak Medeni Kanun 1007. Maddesi gereğince gerçekleştirilen rücu ödemelerinin karşılanması amacı ile bir çalışma grubu kurulmalıdır. Kurum idarecileri ve kurumda örgütlü tüm sendikaların temsilcilerinden oluşan bu çalışma grubu 6 ay içinde çalışmalarını tamamlamalı ve bu hususa ilişkin yönetmelik çıkarılmalıdır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü döner sermaye üreten bir kurum olduğundan bu fonunun giderleri döner sermayeden karşılandığında genel bütçeye yük oluşturmayacaktır.

5- Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Sınavları

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne memur olarak ataması yapılan kamu emekçilerinin kariyer olanakları tapu müdür yardımcısı, tapu müdürü şeklindedir. Tapu Müdür Yardımcısı ve Tapu Müdürü unvanları arasında 200TL ücret farkı dışında özlük, ekonomik ve sosyal hakları aynıdır. Bu sebeple özellikle ülkenin mahremiyet bölgelerinde hizmetlerine ihtiyaç olmasına karşın tapu müdür yardımcılığı kadrolarından tapu müdürü kadrolarına geçişler talep görmemektedir. Kurumun gerçekleştirdiği görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarına bu hususu kanıtlar niteliktedir. Tapu Müdürü unvanı ile çalışmakta olan kamu emekçileri genç yaşlarında kariyer olanakları kapanmakta ve bu sebepler mesleki gelişmelerini olumsuz etkilemektedir.

Mevzuat bilgisi yönünden benzer özellikleri barındıran Maliye Bakanlığında örneklerinde olduğu üzere Tapu Müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçilerine kariyer unvanlarına geçiş yolu açılmalıdır.

Yukarıda belirttiğimiz gerekçelere istinaden:

Tapu Müdürlerinin Tapu Uzmanı kadrolarına geçebilmeleri amacı ile 2 yılda bir görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı gerçekleştirilir bu konuya ilişkin hususlar örgütlü tüm sendikaların ve kurum idarecilerince gerçekleştirilecek komisyon toplantısında 1 yıl içinde belirlenerek görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliğine eklenir.

6- Kadına Yönelik Şiddetin Engellenmesi

Kadına yönelik şiddete, istismara, tacize ve ayrımcılığa karşı mücadele konusunda tüm ülke olarak mücadele yürütülmektedir. Çalışma hayatında kadınlar çeşitli çekinceler ve prosedürler sebebi ile kendilerine uygulanan şiddeti şikâyet etmekte zorluk yaşamakta başlangıç aşamasında müdahale edilmemesi sebebi ile sonrasında telafisi imkânsız acılar yaşanmaktadır.

Bu sebeplerle diğer kamu kurumlarına da öncü olacak bir proje oluşturularak Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü bünyesinde kadın çalışanların talep, şikâyet ve bilgilendirilmeleri amacı ile bir Kadın Birimi kurulmalıdır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde çalışmakta olan kadın personellerin bilgilendirilmesi, talep ve şikâyetlerini iletebilmeleri amacı ile bir kadın birimi oluşturulmalıdır.

Söz konusu birimin çalışma şekil ve usullerini belirlemek üzere kurum ve bu hizmet kolunda örgütlü üyesi bulunan tüm sendikaların katılımı ile bir komisyon kurularak 6 ayda çalışmalar tamamlanmalı ve kadına yönelik şiddetin engellenmesi amacı ile kurulan birim bu 6 ayın sonunda faaliyetlerine başlamalıdır.

7- Arşiv Memurlarının Teknik Kadroya Geçirilmesi

10 Aralık 2010 tarih ve 27781 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2010/1092 sayılı Kararı: “Folklor araştırmacısı, kütüphaneci, arşivci, ...unvanlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ıncı maddesinin birinci fıkrasının Teknik Hizmetler sınıfı başlıklı II numaralı bendi kapsamına alınması;... Bakanlar Kurulunun 27.09.2010 tarihinde kararlaştırılmıştır.” şeklinde olup bu karar ile “arşiv” unvanları ile görev yapanların (Üniversite diploması ile arşivci unvanına sahip olanların) Teknik Hizmetleri Sınıfı kadrosuna geçilmesi-alınması sonucunu çıkarmaktadır.

Bu kapsamda kurumumuzda görev yapmakta olan ilgili kamu emekçilerinin teknik kadroya geçirilmesi gerekmektedir.

8- Giyim Yardımı

Koruyucu giyim malzemesi kadastro faaliyetleri ile sınırlı kalmak kaydı ile Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan personele verilmektedir. Bu sınırlama sebebi ile gerek idare gerekse de personel mali, hukuki sorumlulukla karşı karşıya kalma tedirginliği yaşamaktadır. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ve Karayolları Genel Müdürlüğü bu haktan herhangi bir kısıtlama olmadan faydalanmaktadır. Gerçekleştirdiği iş gereğince herhangi bir kısıtlama gerçekleştirilmeden tüm personelin bu haktan faydalanması sağlanmalıdır. Tapu Müdürlüklerinde gerçekleştirilen akit işlemleri evlendirme gibi törensel nitelikli işlemlerdendir. Sayıştay Başkanlığı Temyiz Kurulu kararında evlendirme memurlarına verilen giyim yardımını bu kapsamda değerlendirmiştir.

Koruyucu giyim malzemesinden Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan tüm personelin merkez taşra ayrımı yapılmadan faydalanması sağlanmalı ve Karayolları Genel Müdürlüğünde olduğu üzere kışlık ve yazlık olarak 2 defa verilmelidir. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü merkez ve taşrada çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine herhangi bir ayrım

gözetmeksizin hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken giyim ve koruyucu giyim malzemesi verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süre ile verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanıma ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve bu hizmet kolunda örgütlü üyesi bulunan tüm sendikaların katılımı ile birlikte belirlenir.

9- Tayin Taleplerinin Değerlendirilmesi

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde çalışmakta olan personelin genel atama döneminde zorunlu yer değişikliğine tabi personel ile isteğe veya mazerete bağlı yer değişikliği talebinde bulunan personelin talepleri Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Personeli Atama ve Yer Değiştirme Esaslarına İlişkin Yönetmeliğin 7'nci maddesinin üçüncü fıkrası ile 17'nci maddesinin dördüncü fıkrası gereğince atanma istek formu, değerlendirme formu, tercih sırası, hizmet puanı, hizmet süresi ile boş ve boşalacak kadro imkânları birlikte değerlendirilerek, liyakat, hizmet gerekleri ve kamu yararı gözetilerek azami ölçüde karşılanmaktadır.

Bu taleplerin karşılanması esnasında idareye içerden ve dışından birçok baskı gelmekte ayrıca tayin taleplerinin sistem üzerinden gerçekleştirilmemesi sebebi ile şikâyetler oluşmakta kurum personeli ile kurum mahkemelik olmaktadır.

Bu konuda Tapu ve Kadastro Genel Müdürü Zeki ADLI'nın tayinlerin sistem üzerinden gerçekleştirileceğine ilişkin beyanatları mevcuttur. Kamu yönetimi reformları kapsamında saydamlık, hesap verme sorumluluğu gibi ilkeler en önemli hususlar olarak belirtilmiştir.

Bu sebeplerle tayin talebinde bulunulan birime tayin talebinde bulunan personellerin puanları ile birlikte açıklanması bu ve benzeri baskı ve şikâyetleri önleyecek kurumda çalışan personeller ile kurum arasında yaşanan olumsuzluklara son verecektir.

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde çalışmakta olan personelin genel atama döneminde zorunlu yer değişikliğine tabi personel ile isteğe veya mazerete bağlı yer değişikliği talebinde bulunan personellerin tayin talebinde bulunduğu birime ilişkin talep listesi bu birime talepte bulunan personellerin görebileceği şekilde sıralı ve diğer talep sahiplerinin puanlarını da gösterir şekilde duyurulmalıdır.

10- Hukuki Danışmanlık Ve Destek

Kurum personeli gerçekleştirdikleri ve kusurlu olmadıkları işlemler sebebi ile ve dahi muhtelif sebeplerle davalık olmaktadır. Görevlerini yerine getirmeleri sebebi ile karşı karşıya kaldıkları bu davalarda avukatlık hizmetini kendi bütçelerinde karşılamakta ve mağdur olmaktadır.

Bu sebeplerle görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin olarak haklarında açılan soruşturma ve davalarda kurum personeline ücretsiz olarak hukuki danışmanlık ve destek sağlamalıdır.

11- Arşiv Çalışanlarının Sağlık Taramalarının Gerçekleştirilmesi

TKGM Arşiv Dairesi Başkanlığı'nın 26/06/2012 tarih 1730 sayılı genelgesi Madde 12' de arşiv alanlarında çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma usulleri belirtilmiştir.

Madde 12: (5) “Arşivde görevlendirilecek personellerin alerjik rahatsızlığı bulunmamalıdır.

(6) “Arşivde görevlendirilecek personelin sağlık kontrolleri periyodik olarak yaptırılmalıdır.” şeklinde belirtilmiştir.

İlgili yasal mevzuat bu şekilde olmakla birlikte uygulamada arşivde görevli kamu emekçilerinin kontrollerin sağlanmadığı gözlemlenmektedir.

Arşivde çalışan tüm kurum personelinin periyodik sağlık taramalarının gerçekleştirilebilmesi için ilgili kurumlarla protokol imzalanması veya ödenek çıkarılarak bu uygulamanın hayata geçirilmesi gerekmektedir.

12- Sahtecilik ve Dolandırıcılık İşlemlerini Yakalayan Kamu Emekçilerine Ödül Verilmesi

Tapu ve Kadastro işlemleri gayrimenkullerin kıymetli olmasından kaynaklı olarak sık sık sahtecilik ve dolandırıcılık girişimlerine konu olmaktadır. Ulusal basında çıkan haberlere de sık sık konu olan bu girişimler dikkatli ve uzman tapu ve kadastro kamu emekçilerinin çabaları ile engellenmekte ve hazine zararı doğmasının önüne geçilmektedir. 2020 yılında 25 Milyar değerinde sahtecilik işlemi kamu emekçilerince engellenmiştir.

Sahtecilik ve dolandırıcılık işlemlerinin gerçekleştiği emniyet, gümrük ve benzeri işyerlerinde bu kapsamda kamu emekçilerine ödül verilmektedir.

Görevli oldukları kurumlarda olağanüstü gayret ve çalışmaları ile emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle; kamu kaynağında önemli ölçüde tasarruf sağlanmasında, kamu zararının oluşmasının önlenmesinde ve önlenemez kamu zararlarının önemli ölçüde azaltılmasında, kamusal fayda ve gelirlerin beklenenin üzerinde artırılmasında veya sunulan hizmetlerin etkinlik ve kalitesinin yükseltilmesinde somut olaylara ve verilere dayalı olarak katkı sağladıkları tespit edilen kamu emekçilerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) % 200'üne kadar merkezde Genel Müdür, taşrada Bölge Müdürü tarafından ödül verilebilir.

KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TİS TALEPLERİ

1- Seyyar Görev Tazminatı

2019/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde Bakım ve İşletme Şefliklerinde gişe sistemleri izlem memuru olarak çalışanlardan asli görevi gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenmesi karar altına alınmıştır. Karayolları Genel Müdürlüğü'nde asli görevi gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapan ve yukarıda kararlaştırılmış olan toplu sözleşme hükmünden çalıştıkları birim ve/veya unvan sebebi ile faydalanamayan kamu emekçilerinin mağduriyetinin giderilmesi amacı ile ilgili maddede tekrar düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bu sebeplerle;

Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde karayolları üzerinde çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine ayrımsız olarak asli görevi gereği memuriyet mahalli dışında ve belirli bir görev bölgesi içinde fiilen gezici olarak görev yapanlara seyyar görev tazminatı ödenmelidir.

2- Karayolları Tazminatı

Karayollarında görev yapmakta olan kamu emekçileri gerçekleştirdikleri işin önem, tehlike ve zor çalışma koşulları sebebi ile çok kritik bir görevi yerine getirmektedirler.

Bu sebeple kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Başkanlık bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Başkanlığın merkez ve taşra

teşkilatında görev yapan kamu emekçilerine, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi en yüksek devlet memuru aylığını geçmemek üzere, personelin kadro ve görev unvanı, görevinin önem ve güçlüğü gibi hususlar dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak her ay Karayolları tazminatı ödenmelidir.

Fazla Çalışma Ücreti

2019/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararında Karayolları Genel Müdürlüğü şube ve bakım işletme şefliklerinde çalışan memurlar ve sözleşmeli personelden, normal çalışma saatleri dışında fiilen görev yapanlara, her bir personel için ayda karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50 yılda 300 saati geçmemek üzere merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 3 katını aşmamak kaydı ile fazla çalışma ücreti ödenmesi karar altına alınmıştır.

Karayolları üzerinde fiilen çalışmakla birlikte yukarıda belirtilen toplu sözleşme hükmünden çalıştıkları birim ve/veya unvan sebebi ile faydalanamayan kamu emekçilerinin mağduriyetinin giderilmesi ve ekonomik olarak güncel ihtiyaçla doğrultusunda ilgili maddede t e k r a r düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bu sebeplerle; Karayolları Genel Müdürlüğünde karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50 yılda 600 saati geçmemek üzere merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

3- Karayolları Genel Müdürlüğünde Çalışmakta Olan Kamu Emekçilerinin Kamu Konutlarından Faydalanması

Karayolları 7 gün 24 saat esasına göre hizmet üreten kurumlardandır. Ulaşımın ekonomik ve sosyal hayat üzerinde çok belirleyici bir rolü olduğu kesindir. Karayolları Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilatında çalışmakta olan kamu emekçileri yaz kış en zorlu hava ve tabiat koşullarında acil durumlarda hizmet üretmektedirler.

Acil bir durumda meydana gelebilecek olaylara birlikte müdahale etmeleri gerektiğinden ve yukarıda belirtmiş olduğumuz diğer hususlar düşünüldüğünde ve bu gerekçelerden hareketle;

Karayolları Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilatında çalışmakta olan tüm kamu emekçilerinin hali hazırda kullanmakta olduğu yıpranmış konutlar elden geçirilmeli ve kamunun elinde bulunan konutlardan öncelikli olarak faydalanması sağlanmalıdır.

4- İş Güçlüğü Zammı– İş Riski Zammı

Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan gişe memurlarına iş güçlüğü ve iş riski zammı verilmekte ise de bu haklar günün ekonomik koşulları düşünüldüğünde çok düşük kalmaktadır. Ayrıca bu hal sadece gişe izleme memurlarına verilmekte olup karayolları üzerinde çalışmasına rağmen unvan sebebi ile karayolları çalışanları bu haktan faydalanamamakta ve mağdur olmaktadırlar.

Bu sebeplerle Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayollarında fiilen görev yapan kamu emekçilerine kalkınmada birinci derece öncelikli illerde görev yapanlara 2400 puan üzerinden iş riski zammı, 1100 puan üzerinden iş güçlüğü zammı ödenmelidir.

5- Teminde Güçlük Zammı

Karayolları üzerinde meydana gelen kaza, arıza, bakım, onarım ve benzeri olaylara müdahale eden karayolları emekçileri bu görevlerini coğrafi olarak çok uzak yerlerde ve zor koşullar altında ifa etmektedirler. Bu sebeple teminde güçlük zammını hak etmektedirler. **Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayollarında fiilen görev yapan kamu emekçilerine kalkınmada birinci derece öncelikli illerde görev yapanlara 2400 puan üzerinden diğer illerde görev yapanlara 1200 puan üzerinden teminde güçlük zammı ödenmelidir.**

6- Yol Mücadele Tazminatı

Karayolları üzerinde çalışmakta olan kamu emekçileri çalıştıkları yer ve unvan fark etmeksizin 7 gün 24 saat boyunca vardiyalı olarak çalışmaktadırlar. Özellikle kış aylarında olmak üzere yoğun bir mesai harcayarak yolların açık kalması için mücadele yürütmektedir.

Bu sebeplerle;

Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayolları üzerinde fiilen görev yapan kamu emekçilerinin tamamına karayollarının açık kalması için (kar, sel, erozyon vb.) mücadele edenlere yıllık ödeme tutarı (6400) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı bulunacak tutarı geçemeyecek şekilde her gün için (500) gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenmelidir.

7- Fiili Hizmet Süresi Zammı

“Fiili hizmet süresi zammı” kavramı, 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinde düzenlenmiş olup kavramın özünde, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların korunması düşüncesi vardır. Bu uygulama ile bir taraftan ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların yaşadığı olumsuz etkiler azaltılmaya çalışılmakta bir taraftan da gerek hizmet alan gerek hizmet üretenler için iş güvenliği artırılmaya çalışılmaktadır. Kapsamdaki işler ve işyerleri 1. Bendinde kurşun ve arsenik işleri sayılmıştır.

Karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma koşulları sebebi ile kurşundan etkilendiklerine yönelik bilimsel veriler mevcuttur ayrıca 7 gün 24 saat esaslı ile yürütülmekte olan karayolları hizmetleri özü gereği ağır ve yıpratıcıdır.

Bu nedenlerle Karayolları Genel Müdürlüğünde fiilen karayolları üzerinde çalışmakta olan kamu emekçileri de fiil hizmet süresi zammını almalıdır.

Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayollarında fiilen görev yapan kamu emekçilerine, görevlerini ifa ederken maruz kaldıkları risk ve tehlikeler nedeniyle prim ödeme gün sayılarına her 360 gün için 90 gün fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmelidir.

8- Ulaşım Hakkı

Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçileri 7/24 esasında hizmet yürütmektedirler. Benzer işi gerçekleştiren diğer kamu emekçileri belediyeler tarafında işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz olarak yararlanabilmektedirler.

Bu sebeple ayrımcılık gözetilmeden Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan tüm kamu emekçilerinin toplu ulaşımdan faydalanması gerekmektedir.

Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçileri fiilen hizmet yürüttükleri sürelerde belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanmaları sağlanmalıdır.

9- Görevde Yükselme Unvan Değişikliği ve Kadro

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 3. Maddesinde kanunun temel ilkeleri olan “Sınıflandırma”, “Kariyer” ve “Liyakat” tanımları yapılmıştır. Sınıflandırma ilkesi “Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurların görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.” Kariyer ilkesi “Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartların uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânı sağlamaktır.” Liyakat ilkesi ise “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır”.

Karayolları Genel Müdürlüğünde teknik hizmet sınıfında çalışmakta olan kamu emekçilerinin kariyer olanaklarından faydalanabilmeleri amacı en son 26 Ocak 2020 tarihinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı açılmış olmakla birlikte genel idari hizmetler kadrosunda yer alan kamu emekçileri için çok uzun bir süredir bu sınavlar açılmamaktadır. Genel İdari Hizmetler kadrosunda çalışmakta olan kamu emekçileri mağdur olmakta aynı zamanda kurumda kariyer planlaması yapamaması sebebi ile verimliliği düşmektedir.

Bu temel ilkeler kapsamında ve doğrultusunda Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçilerine, yaptıkları işlerle bağlantılı olarak, gerekli kadroların ihdas edilmesi ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının en fazla 2 yılda bir olmak üzere düzenli zaman dilimlerinde yapılması gerekmektedir.

10- Kullanılan Araç Gereçler Ve Sigorta

Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçileri işin gereklilikleri sebebi ile riskli alanlarda faaliyet yürütmektedir. Bu nedenle işin niteliğine uygun güncel teknolojiler ile donatılmış araçlar ve gereçler kullanılmalıdır. Malzeme ve personelin taşındığı araçların sigortaları yapılmalı, Karayolları emekçilerinin araçların kullanımından kaynaklı doğabilecek zararlardan etkilenmemeleri sağlanması aynı zamanda kamunun bu kazalardan dolayı uğrayacağı zararlar güvence altına alınmalıdır.

11- Tayın Bedeli

Bilindiği üzere 2155 sayılı Kanuna göre bazı kamu personellerine tayin bedeli verilmektedir. Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma koşulları, görev ve sorumlulukları bu kanunun gerekçelerine tam olarak uymaktadır. 112 Acil Sağlık Personeli gibi Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayolları üzerinde fiilen çalışan kamu emekçilerinin bu haktan faydalanmaları gerekmektedir.

Bu sebeple: Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayollarında yürütülen kaza, arıza, bakım onarım ve benzeri olaylara dolaylı veya dolaysız olarak müdahale eden veya karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine ayırım gözetmeksizin tayin bedeli verilmelidir.

12- Giyim Yardımı

Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü

merkez ve taşra teşkilatında görev yapmakta olan tüm kamu emekçilerine herhangi bir ayırım gözetmeksizin hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi verilmelidir.

Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süre ile verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanıma ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve bu hizmet kolunda örgütlü üyesi bulunan tüm sendikaların katılımı ile belirlemelidir. Ayrıca zorlu koşullarda çalışan Karayolları emekçilerine yapılacak iş kıyafeti yardımı sadece belirli periyotlara bağlı olarak değil ihtiyaca ve çalışma durumlarına göre belirlenmelidir.

13- Sağlık Tazminatı

Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında köprü, viyadük, tünel ve benzeri gibi çok zor çalışma koşulları altında, kapalı alanlarda görev yapmakta olan tüm kamu emekçilerinin ek ödemelerine 250TL ilave edilmelidir.

B- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI (AFAD)

1- Personel Yetersizliği – Vardiya Düzeni

Ülkemizde başta deprem olmakla birlikte sel, su baskını, orman yangınları, toprak kayması gibi çok çeşitli afetler görülmektedir. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nın (AFAD) görev ve sorumlulukları hem fiiliyatta hem de mevzuatta her geçen gün artmaktadır. Bu yetmezmiş gibi bazen Kurumumuzun görev ve sorumluluğunda olmayan konularda bile personel görevlendirmesi yapılabilmektedir.

Bu nedenle AFAD'ın müdahale edeceği olay sayısında giderek artış olacağı rahatlıkla öngörülebilir. Mevcut personel sayısı ile sorunların çözümü mümkün görünmemektedir. Özellikle Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüğü bulunmayan illerde kamu emekçilerinin sayısal yetersizliği olaylara müdahalede eden AFAD emekçilerinin iş güvenliğini de tehlikeye atmaktadır. Mevcut personel politikası sebebi ile AFAD emekçileri kimi zaman olaylara müdahalede yetersiz kalmakta, afetzedelerin fiziki ve sözlü saldırılarıyla dahi karşı karşıya kalabilmektedir.

Arama ve Kurtarma Teknisyenleri “Arama Ve Kurtarma Teknisyenliği Sınav, Atama, Görev Ve Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” doğrultusunda 12/36 saatlik vardiya esasına göre 7/24 çalışmaktadırlar. Afetlere ya da acil durumlara müdahale çoğu zaman kısa sürede tamamlanamamaktadır. Örneğin doğada kaybolma sonucu gerçekleştirilen arama çalışmaları uzayabilmekte veya merkeze uzak bölgelerdeki olaylara müdahaleye gidildiğinde dönüş saati sarkabilmekte, 12 saatlik vardiya çoğu zaman işin tamamlanmasına yetmemektedir. Çalışanlar uzun saatler süren görevler sonrasında yeterince dinlenmeden tekrar görev yerlerine dönmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle 12/36'lık vardiya düzeninden vazgeçilip 24/72'lik vardiya düzenine geçilmesi çalışanların performansları ve çalışma güvenlikleri açısından çok dahi verimli olacaktır.

Afet durumunun yaşandığı bölgeye intikal eden AFAD emekçileri ulaştıkları bölgelerde de zor koşullarda çalışmaktadırlar. Görev bölgesinde beslenme, barınma, güvenlik gibi birçok sorunla karşı karşıya kalabilmekteler.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı 2018 yılı İdari Faaliyet Raporunda boş kadro sayısı 1739 iken 2020 yılında 1847'ye yükselmiştir. Arama Kurtarma Teknisyeni sayıları da aynı dönem içinde 1825'ten 1802'ye gerilemiştir.

Bu sebeplerle personel yetersizliğine çözüm bulunmalı, norm kadro doğrultusunda personel alımı gerçekleştirilmeli, mevcut vardiya sisteminde 24/72 olarak düzenlemeye gidilmeli, görev yapılan alanlardaki barınma, beslenme, güvenlik gibi problemler giderilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

2- AFAD Tazminatı

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçileri gerçekleştirdikleri işin önem, tehlike ve zor çalışma koşulları sebebi ile çok kritik bir görevi yerine getirmektedirler. Bu sebeple kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Başkanlık bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Başkanlığın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan kamu emekçilerine, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuru aylığını geçmemek üzere, personelin kadro ve görev unvanı, görevinin önem ve güçlüğü gibi hususlar dikkate alınmak suretiyle Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak her ay AFAD tazminatı ödenmelidir.

3- Fazla Çalışma Ücretleri

Bilindiği üzere Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının kurulması, teşkilatı ile görev ve yetkileri 4 Numaralı "Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum Ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum Ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi" ile belirlenmiştir. Ayrıca arama ve kurtarma teknisyenlerinin

Çalışma esasları Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca yayımlanan “Arama ve Kurtarma Teknisyenliği Sınav, Atama, Görev Ve alışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Yukarıda adı geçen kararname, yönetmelik ve yapılan işin evrensel standartları gereği AFAD alışanları 24 saat esasına göre çalışmaktadırlar.

Kurumun 2018 yılı itibari ile 1825 olan arama kurtarma teknisyeni sayısı 2020 yılı itibari ile 1802’ye gerilemiştir. Sadece yurtiçi esas alındığında müdahale edilen olay sayısı 2018 yılında 8447 personel ile 1784 adet iken 2020 yılında 29242 personel ile 3126 olay şeklindedir. Kurumun müdahale ettiği olay sayısı yüzde yüz, müdahaleye katılan personel sayısı yüzde üç yüz elli artış göstermesine karşın arama kurtarma teknisyeni sayısında azalma meydana gelmiştir. Bu sayısal veriler fazla çalışmanın arttığını çok açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu sebeplerle;

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı’nda çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50 yılda 600 saati geçmemek üzere fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

4- AFAD Personelinin Kamu Konutlarından Faydalanması

Bilindiği üzere Ülkemiz coğrafi, tektonik, sismik, topografik ve iklimsel yapısı gereği doğal afetlerle sıklıkla karşı karşıya kalan bir ülkedir. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı afetler öncesinde gerekli önlemlerin alınması, hazırlık yapılması, risklerin azaltılması, olay sırasında yapılan müdahale, sonrasındaki iyileştirme çalışmalarının yürütölmesi, yurt içi ve dışına insani yardım operasyonlarının yapılması ve tüm bu konularda politika önerilerinin geliştirilmesi ve uygulanması amacıyla gerçekleştirilen çalışmaları koordine eden tek yetkili kurumdur. Bir afet durumunda olaya etkin ve hızlı bir şekilde müdahale edilebilmesinin öncelikli koşulu müdahale edecek kamu emekçisinin

ailesinin güvende olmasıdır. İstanbul İlinde gerçekleştirilen tatbikatlarda arama kurtarma teknisyenleri başta olmak üzere kritik görevlerde görev yapan kamu emekçilerinin görev yerlerine 2-3 saat gecikme ile ulaştıkları uzman raporlarında ifade edilmiştir. Acil bir durumda yaşanacak felaketin önüne geçilmesi amacı ile ve bu gerekçelerden hareketle;

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine kamu konutu tahsis edilmeli, kamunun elindeki konutlardan öncelikli olarak faydalanması sağlanmalı, toplu olarak ikamet edebilecekleri konutlar gösterilmelidir.

5- İş Güçlüğü Zammı–Temininde Güçlük Zammı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 147’de belirtildiği üzere iş güçlüğü zammı: Niteliği ve çalışma şartları bakımından güç olan işlerde çalışanlara ödenen parayı, eleman teminindeki güçlük zammı: Temininde, görevde tutulmasında veya belli yerlerde istihdam edilmesinde güçlük bulunan elemanlar için ödenen parayı belirtmektedir. 4 No’lu Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde belirtildiği üzere bir afet veya acil durumda olaya müdahale eden kamu kurumlarının başında AFAD gelmektedir. Afetler ve acil durumlarda yapılan müdahale hem niteliği ve çalışma şartları bakımından güçtür. Bu sebeple benzer olaylarda görev yapanlara verilen iş güçlüğü zammı ve eleman teminindeki güçlük zammının Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçilerine verilmesi gerekmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçilerinden kalkınmada birinci derece öncelikli illerde görev yapanlara 2400 puan üzerinden temininde güçlük zammı 1100 puan üzerinden iş güçlüğü zammı, bu yerler dışında görev yapanlara 1800 puan üzerinden temininde güçlük zammı 1100 puan üzerinden iş güçlüğü zammı ödenmelidir.

6- İş Riski Zammı

Bir afet anında sadece olaya direk olarak müdahale eden arama kurtarma teknisyenleri değil afetle ilgili olarak arama kurtarma faaliyetine katılan tüm Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçileri iş riski zammını hak etmektedirler. Bu sebeple;

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı arama kurtarma teknisyenlerine ödenmekte olan iş riski zammı bir afet anında dolaylı ve direk olarak arama kurtarma faaliyetine katılan tüm Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçilerine 1250 puana yükseltilerek ödenmelidir.

7- Fiili Hizmet Süresi Zammı

“Fiili hizmet süresi zammı” kavramı, 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesinde düzenlenmiş olup kavramın özünde, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların korunması düşüncesi vardır. Bu uygulama ile bir taraftan ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların yaşadığı olumsuz etkiler azaltılmaya çalışılmakta bir taraftan da gerek hizmet alan gerek hizmet üretenler için iş güvenliği arttırılmaya çalışılmaktadır. Afet veya acil durumlarda müdahale için özü gereği ağır ve yıpratıcıdır. Bu nedenlerle Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışmakta olan kamu emekçileri de fiil hizmet süresi zammını almalıdır.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatı bünyesinde görev yapan kamu emekçilerine, görevlerini ifa ederken maruz kaldıkları risk ve tehlikeler nedeniyle prim ödeme gün sayılarına her 360 gün için 90 gün fiili hizmet süresi zammı olarak eklenmelidir.

8- Ulaşım Hakkı

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçileri 7/24 esasında hizmet yürütmektedirler. Benzer işi gerçekleştiren diğer kamu emekçileri belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz olarak yararlanabilmektedirler. Bu sebeple ayrımcılık gözetilmeden Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine de toplu ulaşımdan faydalanması gerekmektedir.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçileri fiilen hizmet yürüttükleri sürelerde belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanmaları sağlanmalıdır.

9- Görevde Yükselme Unvan Değişikliği Ve Kadro

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 3. Maddesinde kanunun temel ilkeleri olan “Sınıflandırma” “Kariyer” ve “Liyakat” tanımları yapılmıştır. Sınıflandırma ilkesi “Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara ayırmaktır.” Kariyer ilkesi “Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetiştirme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânını sağlamaktır.” Liyakat ilkesi ise “Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır”.

Bu temel ilkeler kapsamında ve doğrultusunda Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçilerine, yaptıkları işlerle bağlantılı olarak, gerekli kadroların ihdas edilmesi ve görevde yükselme sınavlarının en fazla 3 yılda bir düzenli zaman dilimlerinde yapılması gerekmektedir.

10- Kullanılan Araç Gereçler Ve Sigorta

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçileri için gereklilikleri sebebi ile riskli alanlarda faaliyet yürütmektedir. Bu nedenle işin niteliğine uygun, güncel teknolojiler ile donatılmış araçlar ve gereçler kullanılmalıdır. Malzeme ve personelin taşındığı araçların sigortaları yapılmalı, AFAD emekçilerinin araçların kullanımından kaynaklı doğabilecek zararlardan etkilenmemeleri sağlanması aynı zamanda kamunun bu kazalardan dolayı uğrayacağı zararlar güvence altına alınmalıdır.

11- Tayin Bedeli

Bilindiği üzere 2155 sayılı Kanuna göre bazı kamu personellerine tayin bedeli verilmektedir. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçilerinin çalışma koşul, görev ve sorumlulukları bu kanunun gerekçelerine tam olarak uymaktadır. 112 Acil Sağlık Personeli gibi Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçilerinin bu haktan faydalanmaları gerekmektedir. Bu sebeple:

2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayin Bedeli Verilmesi Hakkında Kanuna göre Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçilerinden arama ve kurtarma faaliyetlerine dolaylı veya direk olarak katılan tüm kamu emekçilerine ayırım gözetmeksizin tayin bedeli verilmelidir.

12- Giyim Yardımı

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında görev yapmakta olan tüm kamu emekçilerine herhangi bir ayırım gözetmeksizin hizmetin gereği olarak görev esnasında giyilmesi gereken koruyucu giyim malzemesi verilir. Giyim malzemelerinin standartları ile hangi personele ne kadar süre ile verileceği ve nasıl muhafaza edileceği hususları ile bu malzemelerin kullanıma ilişkin usul ve esaslar ilgili kurum ve bu hizmet kolunda örgütlü üyesi bulunan tüm sendikaların katılımı ile belirlenmelidir. Ayrıca zorlu koşullarda çalışan AFAD emekçilerine yapılacak iş kıyafeti yardımı sadece belirli periyotlara bağlı olarak

değil ihtiyaca ve çalışma durumlarına göre belirlenmelidir.

13- Sualtı Arama Ve Kurtarma Emekçilerinin Hakları

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına bağlı olarak çalışmakta olan sualtı arama ve kurtarma faaliyetlerine katılan Dalgıç/Balık Adam kadrosundaki kamu emekçilerinin özlük, ekonomik ve sosyal hakları benzeri faaliyetlerin yürütüldüğü itfaiye, emniyet işyerlerindeki meslektaşlarının çok gerisindedir. Bu durum nitelikli kamu emekçilerini zarara uğrattığı gibi kurumun tercih edilmemesine de sebep olmaktadır. Gece, gündüz yaz kış demeden kendi hayatlarını dahi riske atarak gerçekleştirdikleri görevlerinde farklı kurumda çalışan meslektaşlarından ayrı tutulmamaları gerekmektedir. Bu sebep ve gerekçelerle

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında Dalgıç/Balık Adam kadrosundaki görev yapmakta olan kamu emekçilerinin özlük, sosyal ve ekonomik hakları itfaiye ve emniyetteki meslektaşları ile eşit düzeye getirilmelidir.

14- V.H.K.İ, Enformasyon Memuru, Şoför, Santral Memuru, Ambar Memuru Kadrolar

Yukarıda adı geçen kadrolar başta olmak üzere tüm AFAD emekçileri, özellikle afetlerde gerektiğinde sahada, gerektiğinde destekleyici hizmet birimlerinde çalışmaktadırlar. Bu nedenlerle; Afetlerde dolaylı veya direk olarak görev alan Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçilerine ayırım yapılmadan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 147’de belirtilen iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve fiili hizmet haklarından faydalanmaları sağlanmalıdır.

15- Eğitim

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığına bağlı olarak çalışmakta olan başta jeoloji mühendisleri olmak üzere tüm mühendis ve teknik personelin kendi alanlarında daha verimli olabilmesi ve mesleklerini geliştirebilmeleri için gerekli izin, imkân ve olanaklar sağlanmalıdır.

16- Sağlık Memuru-Veteriner-Sosyal Çalışmacı

Yukarıdaki kadrolar başta olmak üzere belli uzmanlıklar gerektiren kadrolarda çalışan kişilerin çalışma koşulları iyileştirilmeli, ihtiyaç duydukları araç, gereç, malzeme temin edilmeli, çalışma alanları uygun şekilde düzenlenmeli, mesleki gelişimlerine katkı sunacak eğitim, panel, konferans gibi etkinliklere katılmaları için gerekli bütçe, izin ve imkânlar sağlanmalıdır.

17- Köpekli Arama Ve Kurtarma

Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde köpekli arama ve kurtarma (K9) birimleri oluşturulmuştur. Köpeklerin canlı arama ve kurtarma, iz sürme, ceset arama gibi çeşitli alanlarda eğitilmesi, beslenmesi ve sağlık kontrollerinin yapılmasından sorumlu olan personelinin özlük haklarının mesleklerinin niteliklerine uygun şekilde iyileştirilmesi için çalışmalar yürütülmelidir ayrıca

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında görev yapmakta olan ve köpekli arama ve kurtarma (K9) biriminde fiilen görev yapmakta olanlara her ay 1000TL tutarında ilave ücret ödenmelidir.

18- TAMP Projesi

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında görev yapmakta olan ve TAMP projesinde fiilen görev yapmakta olanlara her ay 200TL tutarında ilave ücret ödenmelidir.

8. ULAŞTIRMA HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) 2022-2023 TİS TALEPLERİ

A- DHMİ TALEPLERİ

1. Ücretsiz Seyahat Hakkı

Havalimanı – şehir ve şehir – havalimanı hatlarındaki toplu taşıma araçlarından tüm DHMİ personeli ücretsiz faydalanır.

2. Unvan Değişikliği

ARFF Memurlarından bu görevde çalışamayacağı Sağlık Kurulu Raporuyla kesinleşenler talepleri halinde Genel İdari Hizmetler sınıfında yer alan pozisyonlara atanır.

3. Unvan Değişikliği

Koruma ve Güvenlik Görevlisi unvanında çalışanların bu görevde çalışamayacakları belirlenenlerden her yıl en az 250 personel talepleri halinde Genel İdari Hizmetler sınıfında yer alan pozisyonlara atanır.

4. Havacılık Tazminatı

Havacılık Tazminatının oranlarının unvanlara göre yeniden güncellenmesi amacıyla TİS görüşmelerine katılan sendikaların da içerisinde olduğu bir komisyon kurulur. Komisyon Havacılık Tazminatının ödenmesine ilişkin ücret ve esasları belirler.

5. ARFF Memurlarının Sınıfı

ARFF Memurları yaptıkları görev itibarıyla Teknik Hizmetler sınıfında yer alırlar.

6. ARFF Biriminin Havacılık Tazminatları

ARFF birimlerinde çalışan Şef ve memurların ek havacılık tazminatlarında yaşanan mağduriyetlerden dolayı ARFF Şeflerinin havacılık tazminatlarında %63, memurların ise %56 iyileştirme yapılır. Ayrıca en az C sınıfı sürücü belgesi olan ve PAT sahalarında araç kullanma belgesi olan ARFF Birimi çalışanlarına 500 TL İtfaiye aracı kullanma tazminatı verilir

7. Koruma ve Güvenlik Memurları

Koruma ve Güvenlik Memurlarına silah tazminatı ödenir.

8. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği

Koruma ve Güvenlik Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavına girişlerinin özel maddelerle engellenmemesi

9. Şoför ve İş Makinesi Sürücüsü Memurları

Şoför ve İş Makinesi Sürücü unvanında çalışan personelin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavına girişleri özel maddelerle engellenemez. Yine aynı ünvanlar için sözleşme temel ücret grupları bakımından 2.gruba alınırlar

10. Havacılık Tazminatı Grupları

Havacılık Tazminatları Gruplarında halen 3. üncü grupta olan ARFF Birimi ve Apron Birimi unvanında çalışan personel 2.grupta yer alırlar.

11. Nöbetli çalışma

Nöbetli çalışan personelin rapor, mazeret ve senelik izin dönüşleri hafta içine denk geliyor ise kendi nöbetine kadar göreve gelmez.

12. Mazeret izni

Gece nöbetlerinde mazeret izinleri gündüz gibi 1,5 gün sayılır.

13. Nakiller

İsteğe bağlı elektronik nakiller her yıl en az 2 (iki) defa açılır.

14. Giyim Yardımı

Kurumda çalışan tüm personele yılda bir kez giyim yardımı yapılır. Yapılan bu yardım Giyim yardımı çek ya da kupon olarak ödenir. Ve vergiden muaftır.

15. Ücretsiz Bilet Hakkı

Çalışan ve emekliler, çalışanın eş ve çocukları ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine yılda en az 2uçak bileti hiçbir ek ücret alınmadan verilir.

16. Hava Trafik Kontrolörleri

Hava Trafik Kontrolörlerinin derece ve lisanslarının sigortaları yapılır. Derece ve/veya lisans kaybı durumlarında maddi kayıpları Eurocontrol Tazminatlarından oluşturulacak fondan karşılanır. Ayrıca Hava Trafik Kontrolörlerinin emeklilik ikramiyesi ve maaşları yine Eurocontrol Tazminatları'ndan oluşturulacak fon vasıtasıyla Eurocontrol teşkilatı üyesi ülkelerin seviyesine çıkartılır.

17. Eurocontrol Tazminatı

DHİMİ Çalışanlarına ödenen Eurocontrol havacılık tazminatları (2003-2018 yıllarını kapsayan ve 2018 Euro Kurunun 5,7 TL referans rakamlarıyla hazırlanan) ACE raporlarında belirtildiği gibi, Tazminatların TL üzerinden ödenmesinden kaynaklı çalışanların ve kurumun %70'lik bir kayba uğradığı anlaşılmaktadır. Bu kaybı gidermek üzere tüm gruplar için yapılacak Havacılık Tazminatı ödemelerinin güncel kur değeri üzerinden ödenir ve bundan sonrası için Euro Kuruna Bağlı Eşel Mobil sistemine göre yapılır.

18. Mesai Planlaması

Başta yoğun ve riskli çalışan Hava Trafik Kontrolörleri olmak üzere tüm DHİMİ birimlerinde aylık 160 saati geçmeyecek şekilde personel ve mesai planlamasının yapılır ve nöbetli çalışan personel için 5li ekip çalışmasına (12-24,12-72) geçilir. 2021/14 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde de belirtildiği üzere; "Kamu personeli zorunlu haller dışında fazla mesai

ücreti alacak şekilde istihdam edilmeyecektir. Kamu kurum ve kuruluşları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerini öncelikle uygulayacaktır.” Her ne kadar iş kanunu memurlar için belirleyici olmasa da genelgenin amacının fazla mesai ödemelerinden tasarruf olduğu ve DHMİ’ DE fazla mesai ücretinin 2 TL gibi günümüz şartlarında sadece rakam olarak anlaşılabilecek bir düzeyde kalmasından dolayı, DHMİ’ DE fazla mesaidense havacılık çalışanlarının ortak problemi olan “yeterince dinlenememe” sorununa çözüm olarak dinlenmenin artırılması talebimiz amaçlanmıştır

19. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında Mülakatların Kaldırılması

Kurum tarafından yapılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında mülakat kaldırılır ya da personelin yazılı sınav notuna göre başarının belirlenmesi sağlanır.

TCDD, TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. VE DDGM TALEPLERİ

1. Fazla Çalışma Ücreti

İş yerlerinde fazla çalışma yapılmaması esas olmalıdır. Fazla çalışmanın zaruri olduğu hallerde ise; fazla çalışmalar günlük 8 saatin üzeri çalışma olarak belirlenmelidir. Fazla çalışma zaman olarak gece saatlerine (20.00 – 06.00), Pazar günlerine ve bayram günlerine denk geldiğinde İş Kanununda ön görüldüğü şekliyle ödemesi yapılması.

2. Temel Ücretin Arttırılması

İşkolumuzda açık arazide, yüksek gerilim altında, ara istasyonlarda mahrumiyet bölgelerinde, mali sorumluluk gerektiren işlerde ve tüm vardiyalı işlerde çalışanlara temel ücretin % 20 fazlası ödenir.

3. Gece Tazminatı

24 saat iş devamlılığı olan işlerde vardiya ücreti tazminat olarak verilir. Bu miktar 20.00-06.00 saatleri arasında çalışılan süre için saat ücretinin % 30 fazlasıyla ödenir.

4. Marmaray Tazminatı

Marmaray’da çalışan personele ödenen tüp tünel tazminatının kapsamı tüpte çalışan tüm personeli kapsayacak şekilde ve günlük 20.-TL olarak ödenir.

5. İkramiye

Personele 2 tam maaş tutarında ikramiye ödenmesine

6. Servisten Faydalanma

TCDD çalışanlarına işe gidiş-gelişlerinde servis imkânı sağlanmayan yerlerde personele ulaşım için aylık abonman bilet ücreti ödenir.

7. Komisyonlarının Oluşumu

Başta Lojman Komisyonu olmak üzere işyerlerinde oluşturulan tüm Komisyonlarda çalışanları temsilen TİS görüşmelerine katılan 3 Konfederasyonun üyesi sendikanın temsilcileri katılır.

8. TCDD Konut Yönergesinin Uygulanma Süresi

TCDD Konut Yönergesine sıra tahsisli olarak konutlarda kalan personel 5 yıllık sürenin sonunda tahliye edilir.

9. Giyim Yardımı

Kurumda çalışan tüm personele yılda bir kez giyim yardımı yapılır. Giyim yardımı çek ya da kupon olarak ödenir. Yapılan giyim yardımı gelir vergisinden muaf tutulur.

10. Arazi Tazminatlarının Ödenmesi

Arazi tazminatlarında unvan ve tavan olmadan tüm personele ödemelerin eşit olması sağlanır.

11. Yüksek Gerilim Tazminatı

1000 volt ve üzeri Yüksek Gerilimde çalışılan işyerlerindeki riskler göz önünde bulundurularak bu personele aylık 200.-TL Yüksek Gerilim Tazminatı ödenir.

12. Elektronik nakiller

Elektronik nakiller her yıl 2(iki) defa açılır.

13. Vekâlet ve Geçici Görevlendirmeler

Vekâlet ve geçici görevlendirmelerde personele görevlendirildiği unvan üzerinden ücreti ödenir.

14. Turne Tazminatının Haricinde Harcırah Ödemesi

Hat Bakım Onarım Memurları, Sürveyanlar ve Yol Bakım Şeflerine mıntıkası dışında yapacakları çalışmalarda Turne Tazminatının yanında harcırah verilir.

15. Görevde Yükselme Sınavının Tüm Personele Açık Olması

Görevde Yükselme Sınavı hiçbir unvanı dışarıda bırakmayacak şekilde tüm unvanlarda çalışan personelin yükseleceği biçimde yapılır.

16. Risk Tazminatı

RID (Tehlikeli Madde Taşımacılığı) eğitimi alan personele her ay 250.-TL aylık risk tazminatı ödenir.

17. Denge Tazminatı

Denge Tazminatları; unvan ayrımı yapılmadan eşit bir şekilde üst oranda ödenmeli ve emekli keseneğine yansıtılmalıdır.

18. Unvan İhdası

TCDD’de faal personel olarak çalışan 5434 sayılı kanunda fiili hizmet süresi zammından faydalanan makinistlere yine bu kanun hükümlerine göre fiili hizmet süresi zammından yılda 6 ay, vardiyalı ve 24 saat esasına göre çalışan personele yılda 3 ay fiili hizmet süresi zammından faydalandırılır.

19. Ücretsiz Seyahat Hakkı (Permi)

Ulaştırma İşkoluna bağlı; TCDD Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları, TCDD Taşımacılık A.Ş. ve Ulaştırma Hizmetleri Düzenleme Genel Müdürlüğü, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ve Liman Başkanlıklarından emekli olanlar ile eşleri için yılda1(bir) kez ücretsiz seyahat hakkı verilir.

20. Öğle Yemeği

Çalışanlara öğlen yemeği haktır. 24 saat esaslı çalışılan yerlerde vardiyaya denk gelen öğün ile 08.00-17.00 arası çalışılan yerlerde öğlen yemeği işveren tarafından ücretsiz verilir, yemek verilme imkânı olmayan yerlerde her çalışana bedeli ödenir.

21. Koruma ve Güvenlik Memurlarına Silah Tazminatı Verilmesi

Kurumda Koruma ve Güvenlik Memuru unvanıyla çalışmakta olan personele silah tazminatı ödenir.

22. Koruma ve Güvenlik Memurlarına Yıpranma Tazminatı Verilmesi

Kurumda Koruma ve Güvenlik Memuru unvanıyla çalışmakta olan personel yılda 3 ay fiili hizmet süresi zammından faydalandırılır.

23. Koruma ve Güvenlik Memuru Personel Eksikliğinin Giderilmesi

Kurumda Koruma ve Güvenlik Memuru unvanıyla çalışmakta olan personel eksikliğinin giderilmesi amacıyla bu unvanda personel alımı yapılır.

24. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği

Koruma ve Güvenlik Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

sınavına girişlerini engelleyen tüm özel maddeler kaldırılır.

25. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında Mülakatların Kaldırılması

Kurum tarafından yapılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında mülakatın kaldırılarak personelin yazılı sınav notuna göre başarının belirlenmesi

ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI

1. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatında görev yapan personel için tüm branşlarda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının şeffaf bir biçimde yapılması ve sözlü mülakatın kaldırılması. Unvan değişikliği sınavının branş bazında yapılması sağlanır.

2. Unvan İhdası

Merkez ve Taşra teşkilatında denetim yapan tüm personele Denetim Memuru, Denetçi v.b.unvanının verilmesi ve fiili hizmet zammından yararlandırılması sağlanır.

3. Denetim Ücreti

2017 TİS’de kabul edilen, fiili olarak Tehlikeli Madde Taşımacılığı denetimi yapan personele verilen 20 puanlık ek ödemenin denetime giden tüm personele verilmesi ve oranın 50 puana çıkarılması sağlanır.

4. Döner Sermaye

Personelin tamamı döner sermayeden faydalandırılması sağlanır.

5. Giyim Yardımı

Kurumda çalışan tüm personele yılda bir kez giyim yardımı yapılması,

söz konusu yardımın çek ya da kupon olarak ödenmesi sağlanır.

6. 3600 Ek Gösterge

Kurumda çalışan lisans mezunu tüm personele 3600 ek göstergenin verilmesi sağlanır.

7. Yemek Ücreti

Yemekhanesi olmayan Bakanlık Merkez ve Taşra birimlerinde, personele gıda yardımının nakdi olarak verilmesi sağlanır.

8. Kira Yardımı

Lojmanı olmayan Bakanlık Merkez ve Taşra birimlerinde, personele lojman kirası kadar kira yardımının yapılması sağlanır.

9. Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında Mülakatların Kaldırılması

Kurum tarafından yapılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında mülakatın kaldırılarak personelin yazılı sınav notuna göre başarının belirlenmesi sağlanır.

9.TARIM VE ORMANCILIK HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Tarım Ve Ormancılık Hizmetleri Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası

(TARIM ORKAM-SEN)

2022-2023 YILLARI TARIM VE ORMANCILIK HİZMET KOLUMUZA AİT TİS TALEPLERİMİZ

Madde-1: 6245 sayılı kanunca işkolumuzdaki kamu emekçilerine ödenen harcırah miktarının-üç öğün yemek ve toplu ulaşım bedelleri düşünülerek-2022 yılı için en az 125,00 TL olması, yatak ücretinin ise –3 yıldız otel fiyatı baz alınması- en az 150,00 TL olarak hesaplanır. Bu ödeme yapılır iken derece, sınıf farkı kaldırılarak ayrımsız eşit olacak şekilde tüm emekçilere ve sözleşmeli kadrosuna ödenir. 6245 sayılı kanundaki ulaşım tipi sınırlaması kaldırılarak tercihe bırakılır.

Madde-2: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine yemek yardımı ödenir. 50 ve üzeri çalışanı olan kurumlarda yemekhane servisi kurulur. Derece, sınıf ve kadro gözetmeksizin eşit yardım yapılır. Yemek yardımı günlük harcırah miktarının 1/3 oranından az olamaz. Yakın veya diğer kamu kurumları ile ortak yemekhane servisi kurulması sağlanır. 50 ve altı çalışanı olan kurumlarda ise yemek yardımı fiili olarak işe gelen günler için yine harcırah miktarının 1/3 oranında nakdi olarak ödenir.

Madde-3: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine ayırım yapılmaksızın ulaşım bedeli ödenir. Merkez teşkilatlar ve il merkez teşkilatları servis hizmeti sağlanır. Kamu emekçisi sayısı az olan veya ilçelerde görev yapan emekçilere fiili olarak işe geldikleri gün hesabı üzerinden günlük harcırah miktarının 1/3 oranından az olmamak üzere nakdi olarak ödenir.

Madde-4: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine kadro ve sınıf ayrımı yapmaksızın yılda bir defa nakdi giyim yardımı ödenir. Bu yardım 2022 yılı için en az 1000,00 TL olarak Ocak ayı içerisinde ödenir. 2023 yılı için ise yeniden değerlendirme oranında artırımlı ödenir. Ayrıca yaptığı iş dikkate alınarak bu işe özel giyim malzemeleri aynı veya nakdi olarak ödenir. 6331 sayılı kanun gereğince iş güvenliği ve sağlığı için gerekli KKE -Kişisel Koruyucu Ekipman- yeterli miktarda bulundurulur ve emekçilerin kullanımına sunulur.

Madde-5: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine hizmet yılına bakmaksızın 30 gün ücretli yıllık izin verilir. Yıllık izin hesaplanırken iş günü hesabı ve resmî tatillere denk gelen günler sayılmaz. Yıllık izin devretmesi durumunda iki yılın sonunda kullandırılması sağlanır.

Madde-6: İşkolumuzdaki Teknik Hizmetler ve Sağlık Hizmetler sınıfında görev yapan emekçilere mesai içinde seyyar olarak fiilen görev yaptığında günlük harcırahın 1/3 oranında seyyar görev tazminatı verilir. Bu tazminat ödenirken çıkılan görev sayısı kadar ve ilgili ayın bitimini müteakip ödenir. Bu görevler için İdari Hizmetler sınıfından emekçi bulunması halinde bu kişilere de ödeme yapılır.

Madde-7: İşkolumuzdaki Teknik Hizmetler sınıfında görev yapan emekçilerin açık arazilerde görev yürütmesi durumunda ödenen ek özel hizmet tazminatı görev yaptığı fiili gün üzerinden ilgili ayı takip eden ayın beşine kadar ödenir.

Madde-8: İşkolumuzda görev yapan tüm teknik ve sağlık hizmetleri sınıfındaki emekçilere hangi kanun veya adla olursa olsun çıkılan kontrol, denetim ve tespit görevlerinde ödenen kontrol ödemesinin günlük harcırahın 1/3 oranında fiili olarak çıkılan her görevi için saat gözetmeksizin ödenir.

Madde-9: İşkolumuzdaki Döner sermayeli birimlerde görev yapan emekçilere ödenen ilave ödemenin 20000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı ile bulunan tutar bilanço onayından sonra ödenir. Yine döner sermaye karından

dağıtılan üretimi teşvik priminden 375 sayılı KHK dokuzuncu maddesince ödenen ek ödemededen mahsuplaşması yapılmaz.

Madde-10: İşkolumuza ait Orman Genel Müdürlüğünde görev yapan emekçilere ödenen yangın tazminatı 2022 yılında %50 artırımlı ödenir. Yangın söndürme çalışmalarına katılan tüm emekçilere unvan ve sınıf farkı ayrımı yapılmaksızın ödenir. Orman yangınları esnasında kurumda idari destek sağlayan emekçilere ise çıkan personelin gün sayısının yarısı oranında ödenir.

Madde-11: İşkolumuzdaki fazla çalışma yapılan tüm birimlerde ödenecek fazla çalışmada saat kısıtlaması kaldırılarak günlük brüt ücretin saat başına düşen miktarının %50 artırımlı olarak uygulanır. Fazla çalışmanın cumartesi, pazar veya resmî tatil günlerinde yapılması durumunda %100 artırımlı olarak uygulanır. Fazla çalışma yapmak istemeyen emekçilere zorlama yapılmaz.

Madde-12: İşkolumuzda çalışan Teknikerlere ilgili üst öğrenimi tamamlamaları için bir kereye mahsus tamamlama hakkı verilir. Üst öğrenim için YÖK ile protokol yapılarak görev yaptığı yere yakın üniversitelerde, böyle bir imkân bulunmaması durumunda uzaktan eğitim olanağı sağlanır.

Madde-13: İşkolumuzda sözleşmeli çalışmaya son verilerek kadrolu istihdam sağlanır. Hali hazırda sözleşmeli çalışan işkolumuzdaki tüm kamu emekçileri hiçbir kanuni düzenlemeye gerek kalmadan kadroya geçirilir. Sözleşmeli pozisyonda çalıştıkları tüm süreler özlük haklarının değerlendirilmesinde kullanılır.

Madde-14: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine her ne adla ödeme yapılır ise yapılsın -arazi tazminatı, yangın tazminatı, kontrol ödemesi, ilave ödeme, üretim teşvik primi vb.- malüllük yaşlılık primi kesilerek emekliliğe yansıtılır.

Madde-15: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine birinci derece yakını-eşinin de dahil (Eşi memur ise biri)- ölmesi durumunda 2022 yılı için 5.000,00 TL, 2023 yılı için 6.000,00 TL cenaze yardımı ödenir.

Madde-16: İşkolumuzdaki kamu emekçilerinden 2022 yılında evlenecek olanlara 5.000,00 TL, 2023 yılında evlenecek olanlara 6.000,00 TL düğün yardımı yapılır.

Madde-17: İşkolumuzdaki Teknik ve Sağlık Hizmetleri sınıfında görev yapan ve tehlikeli işlerde çalışan emekçilere fiili hizmet zammı ödenir. Bu zam bir yılda 3 ay olarak ödenir.

Madde-18: İşkolumuzda görev yapan dört yıl ve üzeri eğitim veren fakültelerden mezun olmuş ve farklı unvanlarda çalışan emekçilere 3600 ek gösterge verilir. Yine iki yıllık meslek yüksek okulu mezunu olmuş ve farklı unvanlarda çalışan emekçilerin ek göstergesi 3000'e yükseltilir.

Madde-19: İşkolumuzda görev yapan Tekniker ve Teknisyenlerden dört yıllık fakülte bitirerek mezun olanlar ilgili unvanlara sınavsız norm kadro usulüne göre atanır. Görevde yükselmeler ise oluşturulacak adil, eşit ve liyakat kurallarına uyularak yapılır. Tüm görevde yükselmeler merkezi bir atama sistemi üzerinden şeffaf şekilde yapılır.

Madde-20: İşkolumuzda görev yapan Teknik veya Sağlık Hizmetler sınıfında olup ancak idari ve mali görev yapan kamu emekçileri ile sayman, veznedar, mutemet, taşınır kayıt kontrol, ambarcı, satın alma yetkilisi, gerçekleştirme, ön mali kontrolcü ve harcama yetkilisi emekçilere 5000 gösterge rakamının aylık katsayı ile çarpımı ile bulunan oran kadar mali sorumluluk tazminatı ödenir.

Madde-21: İşkolumuzda alışan tüm emekçilerin tayin işlemi merkezi olarak yapılır. Tayinlerde eşit ve adil bir sistem kurularak tüm tayinler mazeretler de dahil bu sistem üzerinden şeffaf bir şekilde yapılır.

Madde-22: İşkolumuz bünyesindeki ilişkili kuruluşlarda sözleşmeli olarak çalışan kamu emekçilerine (399 Sayılı KHK'ye tabi olarak TMO, AO, TİGEM, Et ve Süt Kurumu emekçileri) 657 sayılı kanuna göre kadro verilir (4A kadrosuna alınıır). İsteyenlerin bakanlık birimleri arasında geçişi sağlanır.

Madde-23: İşkolumuzdaki Veteriner Hekimlerin uygulama ücreti (aşı, tohumlama, küpe vb.) adı altında almış oldukları ücret güncel fiyatlara göre yeniden düzenlenir.

Madde-24: İşkolumuzda iş barışını kısıtlayıcı tüm engellerin kaldırılması, sendikal ayrımcılığın giderilmesi, hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı tutum, davranış ve politikaların terk edilmesi, her türlü ayrımcılığın kaldırılması için yasal mevzuatlar düzenlenir.

Madde-26: İşkolumuzda kadrosuz ve güvencesiz çalıştırma modellerinden vazgeçilir. İş güvencesini sekteye uğratacak uygulamalar ortadan kaldırılır. Disiplin Kurulları demokratik ve hukuk devleti ilkelerine uyacak şekilde yeniden uyarlanır. Kurullara sendika temsilcisi haricinde, odalardan, barolardan üye eklenir. Mobing uygulamaları kesin olacak şekilde yasaklanır. Anti demokratik bir uygulama olan OHAL komisyonu lav edilir ve KHK ile işten atılan herkes işine iade edilir. Yargı kararı ile kesinleşmemiş tüm ihraç kamu emekçileri görevine döndürülür.

Madde-27: İşkolumuzdaki tüm emekçiler iş sağlığı ve refahı için yılda bir kez ücretsiz check-up yaptırılır. Tehlikeli işlerde çalışanlarda altı ayda bir tam muayene yaptırılması sağlanır. Koruyucu gıda yardımı verilir.

Madde-28: İşkolumuzdaki kamu emekçilerinin kılık kıyafet yönetmeliği çağa uygun olarak yeniden düzenlenir. Kimse giyimi ve traş şekli ile ilgili olarak ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Madde-29: İşkolumuzdaki yöneticiler hariç rotasyon uygulamasına son verilir.

Madde-30: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine ödenen ücretler, eşit işe eşit ücret ilkesi çerçevesinde yeniden belirlenir.

10. ENERJİ, SANAYİ VE MADENCİLİK HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası (ESM)

A) **28.08.2019 TARİHLİ VE 2019/1 KARAR NUMARALI KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU KARARI'NA YÖNELİK UYGULAMA SORUNLARI**

1- Hakem Kurulu Kararı'nın sayılı İkinci Kısım Birinci Bölüm "KİT'lerde Konut Kira Bedeli" başlıklı 15. Madde:

2012-2013 yıllarını kapsayan 1 dönem Toplu Sözleşmeden bu yana, KİT'lerde konut kira bedelinin %85'inin alınacağı düzenlenmektedir. Ancak bu düzenlemenin hemen ardından yayınlanan Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 01.06.2012 tarih ve 6216 sayılı Genelgesinin 12. Maddesi ile ***kamu iktisadi teşebbüslerince bedeli karşılığı kamu konutu tahsis edilen personelden, her yıl Milli Emlak Genel Tebliğleriyle belirlenen kira birim bedellerinin, 1/7/2012 tarihinden geçerli olmak üzere %85'i ile bu bedel üzerinden 3065 sayılı Kanuna göre hesaplanan KDV tutarının toplamı ilgiliden tahsil edileceği hükme*** bağlanmıştır. Yani SÖZDE %15 İNDİRİM YAPILMIŞ OLSA DA, **ASLINDA YAPILAN KDV DÜZENLEMESİ İLE LOJMAN KİRA BEDELLERİ (18-15=3) % 3 ORANINDA ARTMIŞTIR.** KİT Lojmanlarından KDV alınmayacağına açıkça Toplu Sözleşme Talepleri arasında yer alması gerekmektedir.

2- Üçüncü Kısım Onuncu Bölüm "Koruyucu Giyim Malzemesi" başlıklı 1. Madde:

İşkolumuzdaki 20 Genel Müdürlük bulunmakta olup, sadece 10 Genel Müdürlük nezdinde "Koruyucu Giyim Yardımı" yapılmaktadır.

Koruyucu giyim malzemesi uygulayan kurumlar arasında da farklılık bulunmaktadır. Bazı kurumlar unvan ayrımı yapmadan seyyanen tüm çalışanları eşit tutarken, bazı kurumlar yardım bedelini unvanlara göre belirlemektedir. Koruyucu giyim malzemesinin değerinde de çok büyük farklılıklar vardır. Örneğin A Kurumunda 850 TL, B kurumunda 4050 TL olarak belirlenmektedir. **Bu uygulamaya bir kriter getirilmeli, toplu sözleşme maddesi daha sade, anlaşılır ve uygulamada tereddütleri ortadan kaldıracak şekilde düzenlenmeli, kurumlar ve unvanlar arasında uçurum olmamalıdır.**

3- Üçüncü Kısım Onuncu Bölüm “Yüksek Gerilim İlave Ödemesi” başlıklı 11. Madde:

Söz konusu ödemede belirtilen “fiilen çalışma” şartını kurumlar çok dar yorumlamaktadır. Örneğin haftada birkaç saat yüksek gerilimde çalışan denetim elemanları bu ilave ödemeyi alırken, 7 gün 24 saat esasıyla mesaisinin 8 saatini yüksek gerilim altında geçiren güvenlik görevlilerine bu ödeme yapılmıyor. Bu kapsamda **6. Dönem Toplu Sözleşmede “fiilen çalışma” maddesine açıklık getirilmeli ve idarelerin daraltıcı yorum yoluyla personele ödeme yapmamasının önü kesilmelidir.**

B) 6. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

- 1-** Atama işlerinde uygulanan “hizmet süresi” ve “hizmet yeri”ne bağlı puanlama sistemi Enerji İşkolunda da uygulanmalıdır.
- 2-** Kamu kurumlarındaki koruma ve güvenlik görevlilerine yıpranma payı (fiili hizmet zammı) ve silah tazminatı verilmelidir.
- 3-** Kamu emekçilerinin kullandığı yıllık izin günleri işgünü olarak hesaplanarak uygulanmalıdır.

- 4- Saatlik izinler hukuki forma kavuşturulmalı ve yıllık izinden düşülmeyerek, mazeret izni kapsamında değerlendirilmelidir.
- 5- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında uygulanan mülakat sisteminin kaldırılması, uygulaması devam edecekse de sendikalar ve tüm kamu görevlileri tarafından denetlenebilir şekilde kaydedilmesi ve bu kayıtların şeffaf olarak ilgililerin erişimine açılması sağlanmalıdır.
- 6- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının liyakat esasları dikkate alınarak kurumlarca periyodik olarak yapılması ve buna bağlı olarak tedviren görevlendirmelerin kaldırılması sağlanmalıdır.
- 7- Kalkınmada öncelikli bölgede çalışanlara verilen kademe ilerlemesi uygulaması işkolumuzda da hayata geçirilmelidir.
- 8- DSİ’de göreve yeni başlayanlara yönelik 5 yıl süreyle tayin yapılmaması yönündeki uygulama kaldırılmalıdır.
- 9- Kamu emekçilerinden eğitim-öğretime devam edenlere yönelik gerekli kolaylıklar sağlanmalıdır.
- 10- Asgari geçim indirim oranı artırılmalıdır.
- 11- Aile yardımının emeklilikte de ödenmeye devam etmesi sağlanmalıdır.
- 12- 4C’den 4B’ye geçenlerin görev ve unvanlarına uygun kadrolara atanmaları sağlanmalı ve ek ödeme başta olmak üzere sosyoekonomik ve özlük hakları 4B’li personelle eşitlenmelidir.
- 13- 4C’den 4B’ye geçenlere yönelik zorunlu emeklilik şartı kaldırılmalıdır.
- 14- Mahkeme kararları ile Toplu Sözleşme Hükümlerini uygulamayan ve sendikal hak ve güvenceleri ihlal eden kamu görevlilerine yönelik etkili bir denetim mekanizmasının kurulması ve caydırıcı düzenlemeler yapılması sağlanmalıdır.

11.DİYANET VE VAKIF EMEKÇİLERİ HİZMET KOLU

Diyamet ve Vakıf Emekçileri Sendikası (DİVES)

2022-2023 DÖNEMİ TİS TALEPLERİ

- Devlet din ve inanç alanından elini çekmeli, din ve inanç işleri topluma, inanç sahiplerine bırakılmalı, toplulukların inanç ve ibadetleri önündeki engeller kaldırılarak, kendi inançlarını istedikleri gibi yaşayabilecekleri koşullar oluşturulmalıdır.
- Cami, Cem Evleri, Havra, Kiliseler başta olmak üzere, Müslüman Alevi, Hristiyan Musevi ve diğer bütün farklı inançların ibadet mekânları “ibadethane” olarak tanınmalı, açılmalarına yönelik tüm yasak ve engeller kaldırılmalı, kapatılmış olanlar yeniden açılmalıdır.
- Gerek Diyanet İşleri Başkanlığının gerekse yerelde taşra teşkilatı ve mülki idare amirlerinin sendika yönetici ve üyelerimize yönelik mobbing ve baskılara son verilmelidir.
- Emekliliği gelmiş, ancak hiç hac görevlendirmesi yapılmamış personele öncelikli olarak sınavsız hacda görevlendirilme yapılmalıdır.
- Eşitlik ilkesine aykırı olduğundan camii sınıflandırması kaldırılmalıdır.
- Diyanet dergileri, takvim, kitap v.b. yayınların personele zorunlu satışı durdurulmalıdır.
- İl ve ilçelere de kurslara çağrılan din görevlilerine harcırahları geciktirilmeden ödenmelidir.
- Murakıplık kaldırılmalıdır.

- İlitam sistemi hayata geçirilmelidir.
- Camilerde yardım toplama uygulamasına son verilmelidir.
- Eşitlik ilkesine aykırı olması nedeniyle görevliler arasında verimliliğin düşmesine neden olan Baş İmam-Hatiplik ve Baş Müezzinlik unvanları ile ilgili Yönetmelik yeniden düzenlenmelidir.
- Vaiz, İmam Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi ve Müezzin-Kayyım gibi din görevlilerinin izinleri yasal çerçeveye oturtulmalı, hafta sonu izinli sayılmalarına yönelik düzenleme yapılmalıdır.
- Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavları (MBSTS) kaldırılmalıdır.
- 15 yıl hizmet süresini taşrada tamamlamış olan imamlara yıpranma payı ve erken emekli olma hakkı verilmelidir.
- Hac ve Umre organizasyonlarından elde edilen gelirler çalışanlara eşit şekilde dağıtılmalıdır. Hac görevlendirmelerinde sübjektif kriterlere dayalı yapılan sınav ve mülakat kaldırılmalıdır.
- Merkezi atamalarda kadro dereceleri esas alınmalıdır.
- İhraç sorası iade olan personellerin kuran kurs ders ücretleri, tatil günleri, banka promosyonları, yolluk ve harcırah, sendika aidatı ücretleri, çocuk yardımı, enflasyon farkı, kılık kıyafet parası gibi ücretlerin verilmesi sağlanmalıdır.
- Vakıflar Genel Müdürlüğünde ve bölge müdürlüklerinde hukuk servisinde çalışan dava takip memurlarına vekâlet ücretlerinden pay verilmesi sağlanmalıdır.
- Vakıflar Genel Müdürlüğünde ve bölge müdürlüklerinde Çalışan kadın personel çocukları için kreş temin edilmesi sağlanmalıdır.

- Vakıflar Bölge müdürlüklerinin binalarının yeniden dizayn edilmesi sağlanmalıdır.
- Vakıflar Bölge müdürlüklerinin Mobing uygulamalarına son verilmesi sağlanmalıdır.
- Vakıflar Genel Müdürlük ve Bölge müdürlüklerinde Görevde yükselme sınavlarının şeffaf yapılması sağlanmalıdır.
- Vakıflarda Personele verilen yemek kartlarındaki ücretlerinin yeterli olmaması sebebiyle arttırılması sağlanmalıdır.
- Vakıflarda Kadro karşılığı çalışan personele verilen ikramiye ücretlerinin aynı unvanda çalışan diğer personellere de verilmesi sağlanmalıdır.

