



KAMU EMEKÇİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

CONFEDERATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION



7
DÖNEM

2024-2025 YILLARI

DEMOKRATİK, GREVLİ

TOPLU SÖZLEŞME

TALEPLERİMİZ

24 TEMMUZ 2023, 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

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER	1
II. BÖLÜM MALİ VE SOSYAL HAKLAR	2
III. BÖLÜM İŞÇİ SAĞILIĞI VE GÜVENLİĞİ- MESLEK HASTALIKLARI	8
IV. BÖLÜM ÇALIŞMA ESASLARI, İZİNLER VE ATAMALAR	12
VI. BÖLÜM DİSİPLİN HÜKÜMLERİ	20
VII. BÖLÜM KATILMA VE SENDİKAL HAKLAR	21
2024-2025 YILLARI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ	36
SENDİKALARIMIZIN TALEPLERİ	45
BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTA HİZMETLERİ HİZMET KOLU Büro Emekçileri Sendikası (BES)	46
EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)	70
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU1 Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES)	77
YEREL YÖNETİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (TÜM BEL- SEN)	92
BASIN, YAYIN VE İLİŞETİŞİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası (HABER-SEN)	99
KÜLTÜR VE SANAT HİZMETLERİ HİZMET KOLU Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası (KÜLTÜR SANAT-SEN)	105
BAYINDIRLIK, İNŞAAT VE KÖY HİZMETLERİ HİZMET KOLU Yol, Yapı, Altyapı, Tapu ve Kadastro Emekçileri Sendikası (YAPI-YOL SEN)	120
ULAŞTIRMA HİZMETLERİ HİZMET KOLU Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS)	143
TARIM VE ORMANCILIK HİZMETLERİ HİZMET KOLU Tarım Ve Ormancılık Hizmetleri Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası (TARIM ORKAM-SEN)	150
ENERJİ, SANAYİ VE MADENCİLİK HİZMETLERİ HİZMET KOLU Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası (ESM)	154
DİYANET VE VAKIF EMEKÇİLERİ HİZMET KOLU Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası (DİVES)	159

KESK
2024-2025
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 2024–2025 yılı için yapacağı Toplu İş Sözleşmesinin tarafları: Kamu İşveren Heyeti, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) ve bağlı sendikalardır.

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 sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcılarını,
- g) **Üye:** Konfederasyona bağlı sendikaların üyelerini,

h) Toplu Sözleşme Görüşmeleri Süreci: Kamu İşveren Heyeti ile konfederasyon ve sendikalar arasında kamu emekçilerinin çalışma hayatına ilişkin tüm sorunlarının, mali, sosyal, özlük, demokratik haklarının görüşüldüğü, her yıl 1 Eylül'de başlayıp 15 Ekim'e kadar devam eden süreci,

i) Sözleşme: Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini

j) 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. TÜRK-İŞ'in Aralık 2022 yoksulluk sınırı hesaplaması dikkate alınarak söz konusu yoksulluk sınırı tutarının yaşadığımız enflasyonist ortamda 2023 yılı sonu itibari ile %70 artacağı öngörüsünden hareketle kamuda en az ücret alan, eşi çalışmayan, 2 çocuğu bulunan ve konutu olmayan bir kamu emekçisinin, büyükşehirde yaşıyorsa 1 Ocak 2024 itibariyle alacağı maaş alacağı maaş 47.500 (kırk yedi bin beş yüz) TL, diğer şehirlerde yaşıyorsa 45.000 (kırk beş bin) TL'dir. Bu durumda aile, çocuk ve konut yardımı hariç temel ücret 32.250 (otuz iki bin iki yüz elli) 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. Kamu emekçilerinin bulundukları görevleri gösteren Cetvel kamu işvereni ile birlikte hazırlanır. Kamu görevlilerinin en alt görevde bulunan ile en üst görevde bulunan arasında temel ücret 3 katından fazla olamaz. Görev ücret cetveli bu ilkeye göre belirlenir.

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 Eğitimini bitirenler	60
Lisans Eğitimini bitirenler	50
Ön Lisans Eğitimini bitirenler	40
Lise mezunları	30
Diğerleri	20

Kira yardımı

MADDE 7- A

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 konut hakkı kapsamında değerlendirilir. Konutu olmayan kamu emekçilerinin çok ciddi bir şekilde artan yüksek kira giderlerine karşın korunması için büyükşehirlerde görev yapan kamu emekçilerine 7.500 (yedi bin 500) TL, diğer illerde görev yapan kamu emekçilerine ise 5.000 (beş bin) TL kira yardımı verilir.

Bu yardım eşlerden birine yapılır. Kira yardımı hiçbir 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 Temmuz 2023 itibari ile verilmekte olan 1.158,77 TL aile yardımı ödeneği aylık asgari gıda harcaması olan 3.310 TL olarak verilir.

Temmuz 2023 itibari ile birisi 6 yaş altı, diğeri 6 yaş üstü olmak üzere 2 çocuk üzerinden 382,35 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 2.220 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 edindiği 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 bünyelerinde ve öteki devlet kuruluşlarında açılan kreş, yuva, anaokulu ve anasınıflarında 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 yardımından 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 – Yemek Yardımı

MADDE 9- Kamu emekçisinin 7 saat çalışma yapılan işyerlerinde öğle yemeği ve vardiyalı 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; yemek verilen işyerlerindeki kişi katkısı düşüldükten sonra günlük tutar olarak 151 TL, aylık tutar olarak ise 3.325 TL yemek yardımı 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.

Konutların Depreme Dirençli Hale Getirilmesi

MADDE 13A- En riskli illerden, bölgelerden başlamak üzere kamu emekçilerinin yaşamakta oldukları konutları tüm masrafları devletçe karşılanmak suretiyle depreme dirençli hale getirilir.

Ölüm ve cenaze giderleri yardımı

MADDE 14-

- Kamu emekçisinin, kamu emekçisi olmayan eşi, çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu anne ve babasının ölümü halinde, temel ücret tutarında,
- Kamu emekçisinin kendisinin ölümü halinde, sağlığında bildirim ile gösterdiği kimseye, eğer bildirim vermemişse eşine, çocuklarına çocukları yoksa anne baba veya kardeşlerine temel ücret tutarının 3 katı kadar Ölüm yardımı ödeneği verilir.
- Ölüm yardımı ödeneği hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın ve ödeme emri aranmaksızın saymanlarca derhal ödenir.
- 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 yararlanacağını düzenleyen Giyecek Yönetmeliği örgütlü sendika ve meslek örgütlerinin katılımı ile ihtiyacı karşılayacak şekilde ve eksikleri gidermek üzere yeniden düzenlenir ve toplu sözleşme görüşmelerinin sonuçlanmasından itibaren en geç bir ay içinde uygulanır.

Yakacak desteği

MADDE 16- Tüm kamu emekçilerine aylık 50 metreküp doğalgaz desteği verilir. Söz konusu destek doğalgaz olmayan yerlerde görev yapan kamu emekçilerine aylık 50 metre küp doğalgaz tutarı olarak ödenir.

İkramiye

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

Servis hizmetleri -Ulaşım Yardımı

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 kamu emekçilerine Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından ücretsiz faydalanmasını sağlamak üzere aylık abonman kartı verilir.

Servis tahsis edilmeyen (vardiyalı çalışanlar) ya da toplu taşıma 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 mağduriyetin giderilmesi için istihdam biçimine bakılmaksızın tüm emekçilere, 0-6 yaş grubu çocuklarının her biri için her ay 5.000 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 tamamının 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 bedel 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 2024 yılı için gündelik 377 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 Rehabilitasyon 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 olamadığı tespit edilen hastaların ikamet yerleri ile tedavi gördükleri kurum arasındaki taksi ücretleri ödenir.

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

Harcırah yasaının 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 harcırahi bakmakla yükümlü olduğu kişiler de nazara alınarak ödenir.

2024-2025 Mali Yılı Bütçeleri ile Harcırah Yasasına harcırahlar konusunda kamu emekçileri arasında ayrımcılık yaratacak herhangi bir hüküm konulamaz; naklen, açıktan veya yeniden atanana harcırahları mutlaka verilir ve herhangi bir hükümle sınırlandırılma yapılamaz.

III. BÖLÜM

İŞÇİ SAĞILIĞI 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 hakla 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, performansla 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 sendikası 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 vb. salgın hastalıklar 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-Kâtip 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 yıpranma payı uygulamaları sosyal güvenlik sistemine dâhil edilir.

İş akdi feshedilen, ayrılan, istifa eden personele kamuda geçen hizmet süresi 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 kanunun 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 Kanun'un 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 Kanun'un 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 yaptırıma 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 resmî tatillerde çalışanlar için çalışma saati 6 saati geçemez.

Günde 1 saat ara dinlenmesi verilir.

8 Mart, 21 Mart ve 1 Eylül resmî 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 kamu emekçisi çalıştırılmaz.

Fazla çalışma karşılığı kamu emekçisi talep etmediği takdirde izin olarak kullanılamaz.

Fazla çalışma ücreti, resmî 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 tatillerde 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 istendiğinde ücretsiz izin verilir.

Çalışanların aile bireylerinin sağlık merkezinde yatarak tedavi görmesi ya da sağlık kuruluşunca ikamet ettikleri mahalden başka bir yerdeki sağlık merkezine 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 kullanılan 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 koşulları dikkate

alınarak, çalışan hamile kadına doğum öncesi ve sonrasında ihtiyacına göre en az 32 hafta ücretli doğum (analık) izni kullandırılır.

- 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 dışında 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 anneye ve babaya ayrı ayrı ücretli ve devredilemez en az altışar aylık ebeveyn izni hakkı verilir.
- 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.
- g)** Süt izinleri kullanımının önündeki her türlü yasal ve fiili engel kaldırılır.
- h)** Süt izninde ekonomik, sosyal ve özlük haklarda kayba uğranılmaz.
- i)** İşyerlerinde emzirme-süt sağma ve bakım odaları oluşturulur. Sütün saklanması için buzdolapları temin edilir.
- j)** Hamile kadınlara, doğumdan sonra iki yıla kadar, nöbet tutturulamaz, fazla çalışma yaptırılamaz. Ayrıca bu dönemlerde radyasyon, kimyasal madde, hastalık riski taşıyan ortamlara, fiziksel güç gerektiren ve iş yoğunluğu olan yerlerde çalıştırılmazlar.
- k)** Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmesi koşuluyla emeklilikten sayılmalıdır.
- l)** Ebeveyn izinlerine ilişkin bütün haklar ile evlat edinme durumları evli ya da bekâr olmalarına bakılmaksızın tüm kamu emekçileri için geçerlidir.
- m)** Kadınların regl olduğu dönemlerde talep etmeleri halinde ayda 2 gün izin verilir.
- n)** Yüksek öğrenimde, erken çocukluk bakım ve eğitim bölümlerinde, 0-3 yaş grubu için de özel eğitim programları oluşturulur, bu gruba hizmet veren kurumlarda istihdam edilecek öğretmenler ve çocuk gelişim uzmanları yetiştirilir.
- o)** İlköğretim çağındaki çocuklar için okul saatleri dışında çocukların gelişimini sağlayacak etüt saati uygulamaları, çalışma hayatı mesai saatleri ile uyumlu olacak şekilde yapılandırılarak yaygınlaştırılır.

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, buralarda 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 içkin 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 itibariyle liyakati ortadan kaldıran, örgütlenme, sendika seçme hakkı başta olmak üzere temel hak ve özgürlüklere saldırı niteliğinde olan 7315 sayılı “Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması 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) Özür 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 kızartıcı 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 önünde bulundurulması, meslek hastalığına yol açabilecek işlerde çalışılmamasıdır.

a) Eş durumu

Hiçbir kamu emekçisi kendi isteği dışında yeri değiştirilerek eşinden ayrılamaz. 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 değiştirmesi

Sakat, fiziksel engeli bulunan ve hasta kamu emekçisi Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün belirlediği standartlara uygun iş ve yerlere atanırlar ve yer değiştirirler.

c) Öğrenim görenler için yer değiştirme

Öğrenim görenler için yer değiştirme bir üst öğrenim kurumuna ya da lisansüstü öğrenime devam eden kamu emekçileri normal öğrenim süresince, durumlarına uygun yerlere atanırlar. Bunlardan öğrenimini bitirenler öğrenimlerine denk kadroya yükseltirler ve istemeleri halinde önceki görev yerlerine dönerler.

Çocuk 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 Resmî 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 Resmî 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 kıztartıcı 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

Yürürlükten kaldırılan 375 sayılı KHK'nın ek 35. Maddesi ile kamu görevinden çıkarılanların çıkarma işlemi iptal edilir. Söz konusu kamu görevlileri eski 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 doğđal 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 komisyona 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 yasada 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 gözетerek 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 daimî 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.

Bu kapsamda:

- a) Pekin ve Pekin+5, CEDAW sözleşmelerinin gereği yerine getirilir.
- b) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne ek 12 Nolu Protokol onaylanarak yürürlüğe konulur.
- c) Kadınlar, usulüne göre yürürlüğe girmiş olan İstanbul Sözleşmesi'nin Meclis iradesi hiçe sayılarak, tek taraflı olarak feshedilmesi kararını kadınlar tanımamaktadır. Bu nedenle "İstanbul Sözleşmesi" adıyla anılan "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi" nin feshi iptal edilerek uygulanmasına devam edilir. 6284 sayılı Kanun etkin bir şekilde uygulanır.

- d)** Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "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.
- e)** Türkiye'de özellikle kadınların sosyal güvenlik hakkı kapsamında korunabilmesi için 102 sayılı asgari Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin tamamlayıcısı ve uygulanması için gerekli olan ILO'nun;
- 121 sayılı İş Kazasında Yardımlara İlişkin Sözleşmesi
128 sayılı Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Yardımlarına İlişkin Sözleşmesi,
130 sayılı Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarına İlişkin Sözleşmesi,
168 sayılı İstihdamın Teşviki ve İşsizliğe Karşı Korunmaya İlişkin Sözleşmesi onaylanır.
- f)** ILO'nun ücretli eğitim iznini düzenleyen 140 Sayılı Sözleşmesi onaylanır.
- g)** ILO'nun 103 ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmeleri onaylanır ve gerekli denetim mekanizmaları kurulur.
- h)** ILO'nun 41 nolu gece çalışmasına ilişkin (kadınlar) gözden geçirilmiş sözleşmesi onaylanır.
- i)** 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.
- j)** ILO'nun 190 sayılı "İşyerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi" onaylanır ve gerekli denetim mekanizmaları kurulur.
- k)** Sendika, siyasi ve felsefi düşünce, etnik köken, inanç, cinsiyet, engellilik, yaş, LGBTİ+'lere yönelik ayrımcılığa son verilir.
- l)** Kadınların iş yaşamında maruz kaldığı cinsiyete dayalı her türlü şiddet, ayrımcılık ve mobbingi önleyici mekanizmalar oluşturulur. Soruşturmaların başlatılmasında kadın beyanı yeterli görülür.
- m)** Kamuda çalışan erkek emekçilerin kadınlara ve çocuklara dönük şiddet uyguladığının tespiti durumunda, olayın işyerinde geçip geçmemesine bakılmaksızın, adli soruşturmanın yanında etkin idari soruşturma da yürütülür.
- n)** 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.

- o) Başta yargı mensupları, güvenlik güçleri, sağlık görevlileri, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, hukukçular olmak üzere *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.*
- p) Belediyelerin görev ve sorumluluklarını içeren 5393 Sayılı Yasa’daki “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 kadınların da yararlanması sağlanır.
- q) Kadınların cinsel saldırı durumunda ulaşabilecekleri 24 saat açık olan kriz merkezleri oluşturulur.
- r) 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. Mobbinge, şiddete, tacize ve istismara uğrayan kadın emekçilerin tayin ve yer değişikliği talepleri herhangi bir belge ibrazı istenmeksizin kabul edilir.
- s) TBMM bünyesinde “Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet komisyonu” kurulur ve en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun temsilcileri bu komisyon içinde yer alır.
- t) Emek örgütleri ve kadın örgütlerinin katılımıyla kadınların toplumsal rolünün değişmesine yönelik bir program belirlenir.
- u) Genelde ülke bütçesi, özelde kamu kurumlarının bütçeleri, cinsiyet eşitsizliği dikkate alınarak, hizmet veren ve alan tüm kadınlar açısından bu eşitsizliği giderme temelinde oluşturulur. Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakımı gibi hizmetlere yönelik bütçe payları artırılır.
- v) Bütün kadın kamu emekçilerine mesai saatleri içerisinde ve düzenli “Kadın Sağlığı” eğitimleri verilir.
- w) HPV aşısı ulusal aşı takvimine eklenir, 45 yaşına kadar yaygın, ücretsiz ve ulaşılabilir olur.
- x) Eğitim alanında cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren her türlü politikaya son verilerek, cinsiyet ve cinsel yönelim ayrımcılığının ortadan kalkması için, erkek egemen müfredat toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden düzenlenir. Toplumsal cinsiyet eşitliği dersi okul öncesi dahil olmak üzere tüm kademelerde ve üniversitelerde zorunlu ders olarak okutulur.
- y) Özellikle kadınları etkileyen ve eşit işe eşit ücret prensibini ihlal eden düşük ücretli, esnek ve taşeron çalışma biçimine son verilir. Güvenceli ve tam zamanlı istihdam ve emekçilerin hak kaybı yaşamaması esas alınır.
- z) 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.

aa) 8 Mart'ta tüm kamu çalışanı kadınlar ücretli izinli sayılır.

ab) Sosyal dayanışma ve yardımlaşma amaçlı kamu fonları ve kaynaklarından, kız çocuklarının okula gidebilmesi için burs verilir.

ac) Kadınların hizmet içi eğitimlerden yararlanması, kendilerini mesleki açıdan geliştirmeleri, yetkinleştirmeleri için teşvik, destek programları hazırlanır. Programlar oluşturulurken kadınların talepleri esas alınır.

ad) 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.

ae) Kadın kamu emekçilerine; başta görevde yükselme ve unvan değişikliklerinde olmak üzere çalışmaya 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.

af) En çok kadın emekçilerin etkilendiği mobbing, şiddet vb. sorunların çözümü için, işyerlerinde sendika temsilcisinin de içinde bulunduğu birimler kurulur. Bu birimlerin çalışma biçimi ve ilkeleri toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde düzenlenir.

ag) Genel anlamda ev ve bakım (çocuk, yaşlı, hasta vb.) sorumluluklarını yalnızca kadına yükleyen anlayıştan uzaklaşılır, uygulamada ve zihniyette bu anlayışı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar geliştirilir.

ah) Tüm kamu kurumlarında yüzde üç engelli kotası hayata geçirilir, engelli kamu emekçileri içindeki kadın istihdamı artırılır. Bunun adımlarından biri olarak da engelli kız çocuklarının eğitime erişimindeki engeller başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üreten tüm sorunlar çözülür.

ai) Kamuda çalışan kadınlara talep etmeleri halinde ayda 2 gün regl izni verilir.

aj) Hijyen ürünlerindeki vergiler kaldırılır, kamu kurumlarında çalışanlar ve hizmet alanlar için ücretsiz ulaşılabilir hale getirilir.

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 01/01/2024 tarihinde başlar, 31/12/2025 tarihinde sona erer.

Bağıtılma

MADDE 63- İş bu toplu sözleşme taraflarca/....../ 2023 tarihinde karşılıklı imzalarla bağítlanmıştır.

TEMEL ÜCRET GÖSTERGE TABLOSU

DERECELER	1	2	3	4
1.	1400	1425	1475	1500
2.	1275	1300		
3.	1175	1200		
4.	1100	1125		
5.	1025	1050		
6.	950	975		
7.	875	900		
8.	800	825		
9.	725	750		
10.	650	675		
11.	575	600		
12.	500	525		

Temel Ücret Katsayısı: 32.250 TL/500=65,50

MEMURİYETE GİRİŞ VE YÜKSELEBİLİNECEK DERECE VE KADEMELER

(2 yılda bir derece ilerlemesi yapılır)

ÖĞRENİM DURUMU	GİRİŞ (D/K)	YÜKSELEBİLİNECEK D/K
İLK VE ORTAOKUL	12/1	SON
LİSE	11/2	SON
4 YILLIK LİSE	10/1	SON
YÜKSEKOKUL (2-3 YIL)	9/1	SON
LİSANS MEZUNLARI	8/1	SON
YÜKSEK LİSANS	7/1	SON
DOKTORA	6/1	SON

GÖREV ÜCRET CETVELİ Taraflarca belirlenir

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 çektilirdikleri 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 yarısından 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 için düzenlenen özel hizmet aylığı oranlarının aşağıdaki gibi yükseltilmesini talep etmekteyiz.

- *Ek göstergesi 2800'den daha az olan ve ek göstergesi olmayan kamu görevlileri için mevcut %55'in %100'e yükseltilmesini,*
- *Ek göstergesi 2800 (dâhil) – 3600 (hariç) arasında olan kamu görevlileri için mevcut %85'in %130'a yükseltilmesini,*

- *Ek göstergesi 3600 (dâhil) – 5400 (hariç) arasında olan kamu görevlileri için mevcut %145’in %160’a yükseltilmesini,*
- *Ek göstergesi 5400 (dâhil) – 7000 (hariç) arasında olan kamu görevlileri için mevcut %165’in %180’e yükseltilmesini,*
- *Ek göstergesi 7000 (dâhil) – 7800 (hariç) arasında olan kamu görevlileri için mevcut %195’in %200’e yükseltilmesini,*
- *Ek göstergesi 7800 üzeri olan kamu görevlilerinde aynen korunmasını talep ediyoruz.*

Madde 6/A- Yaşlılık aylığına esas aylığın hesaplanmasında kullanılan güncelleme katsayısının, 4447 sayılı Kanunda tanımlanan ilk halinde olduğu gibi TÜFE ile gelişme hızının çarpımı olmalıdır. Yaşlılık aylığı bağlama oranları da her tam yıl için iki puan yerine üç puan olarak değiştirilmelidir. Böylece, 25 yıl üzerinden emekli olan bir çalışana %75 oranında yaşlılık aylığı bağlanması mümkün olacaktır. Ayrıca, alt sınır aylık kontrolü getirilmek suretiyle, bu şekilde bulunacak olan yaşlılık aylığının, brüt (ya da net) asgari ücretin altında (bekâr, çocuksuz) olmaması kabul edilmelidir.

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 dahiledilecek şekilde yeniden belirlenir ve bu şekilde emekli karşılık ve keseneğinde değerlendirilir.

Madde 7/A- 7456 sayılı kanunun 28. Maddesi ile 375 sayılı KHK’ya eklenen 40. Madde ile kamu emekçilerine 15 Temmuz 2023 tarihinden geçerli olacak şekilde 15.965 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda yapılacak ilave ödeme taban aylık katsayısı içerisine alınır.

Madde 8- Gelir Vergisi Kanunu’nda değişiklik yapılarak; ücretlilerden kesilen Gelir Vergisi matrahına esas tutar yıllık %15’i geçmeyecek şekilde düzenlenir. Alınacak Gelir Vergisi dilimi %15’te sabitlenir. Kamu emekçisinin maaşı veya ücreti içinden Asgari Ücret tutarı kısmının her ay için vergi dışı bırakılması kalıcı hale getirilir.

Madde8/A: Vergide adaletin sağlanması için;

Dolaylı vergiler düşürülür. Vergi mevzuatında servet, faiz ve kar gelirlerine tanınan ayrıcalıklar kaldırılır. Belli bir düzeyin üzerinde servet sahiplerine Servet Vergisi getirilir.

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 (AHİM) 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. ILO'nun 190 sayılı 'Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi' onaylanarak uygulamaya alınır.

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 kullanılacak 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.

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- Yüz kızartıcı fiiller hariç **sicil ve disiplin cezaları affı** çıkarılır. 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. Ek gösterge cetveli düzeltilerek tüm kamu emekçilerinin 1. Dereceye yükselmesinin önü açılır ve 1. Dereceye gelen kamu emekçilerine 3600 ek gösterge uygulanır.

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

Madde 29- Teknik Hizmetler Sınıfına dahil olan kamu görevlilerinin sorunlarının çözümüne ilişkin olarak söz konusu sınıfın örgütlü olduğu KESK'e bağlı sendikaların ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin (TMMOB) talepleri hayata geçirilir.

Madde 30: Mevcut durumda, kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının %2 'sinden fazla olan sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine "Toplu Sözleşme İkramiyesi" adı ile,

Kamu görevlisi sendikasının kurulu olduğu hizmet kolundaki sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısının %2 'sinden az olan sendika üyesi kaydeden sendikalara üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine "Toplu Sözleşme Desteği" adı ile,

Yapılan ödemeler tek ad altında, "Toplu Sözleşme Ödeneği" adı altında toplanır. Söz konusu ödenek 2024 yılı Ocak ayından itibaren %100 artırılarak sendikalı tüm kamu görevlilerine eşit tutarda ödenir.

Toplu Sözleşme Ödeneği verilmesinde kamu görevlisinin sendika üyesi olması dışında bir şart aranmaz, kısıt konamaz.

2024-2025 YILLARI İÇİN MALİ VE SOSYAL HAK TEKLİFİMİZ*

	MEVCUT	TEKLİF	AÇIKLAMA
1	Taban Aylık Katsayısı 7,979285	Temmuz 2023 tarihli taban aylık katsayısı olan 7,979285 rakamına ilave aylığın taban aylık katsayısına denk gelen 8,138890 katsayısının dahil edilmesi, böylece ulaşılan 16,118175 katsayısının %60 artışıyla 25,78908 katsayısına çıkarılması teklif edilmektedir.	%60 artış talep edilmektedir.
2	Aylık Katsayı 0.509796	0,8156736	%60 artış talep edilmektedir.
3	Yan ödeme Katsayısı 0,161673	0,323346	%100 artış talep edilmektedir.
4	Ek Ödeme Yüzdelik Dilimleri %42-200 (Hizmetli %70)	Ek Ödeme oranları SGK primini (çalışan + devlet) karşılayacak ve 15 puan artırılabacaktır.	Aylık katsayı %60 artırıldığından Ek Ödeme miktarının da %60 artırılması ve söz konusu artışa 15 puana denk gelen artış eklenmiştir.
5	Özel Hizmet Tazminatı En az %45 alınıyor	Oran 30 puan artırılmaktadır (6. Dönem toplu Sözleşme uyarınca eğitim öğretim tazminatı 20,56 puan artırılmıştı)	Aylık katsayı %60 artırıldığından Özel Hizmet Tazminatı da artırılmış ve oranlar yükseltilerek düzeltme yapılmıştır.

6	Kıdem Aylık Göstergesi	20	40	%100 arttırılması teklif edilmektedir.
7	İlave Aylık Göstergesi	15.965 Gösterge rakamının maaş katsayısı ile çarpımı sonucu 8.138,89 TL olarak damga vergisine tabi ödenmektedir.	Taban aylık katsayısına 8,138890 katsayısının eklenmesini teklif ediyoruz.	İlave aylığın emekliliğe yansımaları amacıyla 8.138,89 TL olan tutarın taban aylık katsayısına yansıtılıp 2024 yılı taban aylığının bu yeni katsayısı üzerinden verilmesine ilişkin önerimiz yukarıda 1 nolu bölümde yer almaktadır.
8	Aile Yardımı (Eş) Göstergesi	2.273	4.058	Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK-İŞ'in aylık sınırı hesabında yetiştiren bir kadın için öngörüldüğü aylık gıda harcaması emsal alınarak çalışmayan eş yardımı olarak 3.310 TL talep edilmektedir.
9	Çocuk Yardımı Göstergesi	500	2.722	Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK-İŞ'in aylık sınırı hesabında çocuk için öngörüldükleri aylık gıda harcaması emsal alınarak her çocuk için 2.220 TL talep edilmektedir.

10	Kira Yardımı	Verilmiyor	*Büyükşehirler için: 7.500 TL (Gösterge rakamı x 9.195) *Diğer şehirler için 5.000 TL (Gösterge rakamı x 6.130)	Mevcut durumda lojmanda oturmayan, konutu olmayan, kirada oturan bir kamu görevlisinin astronomik artışlar sonucu yükselen kira gideri ve depremzedelere yapılmakta olan kira yardımı emsal alınmıştır.
11	İkramiye	Verilmiyor	Brüt Asgari Ücret tutarında yılda iki ikramiye istenmektedir	Teklifimizde emekliler ve işçiler gibi kamu emekçilerinin de ikramiye alması, söz konusu tutarın günün ekonomik koşullarına uygun hale getirilmesi temel alınmıştır.
12	Yiyecek Yardımı Göstergesi	Mevcutta yemek çıkan işyerlerinde 3,81 TL ile 15,55 TL arasında kamu görevlilerinden katkı payı alınmaktadır	Yemek çıkmayan iş yerlerinde çalışan kamu görevlilerine aylık 3.325 TL istenmektedir.	İşçilerde 2023 yılı için günlük 110 TL olduğundan 2024 için öngördüğümüz %60'lık artışla birlikte 2024 yılı için günlük 176 TL olacaktır. Bu tutardan yemek için verilmekte olan katkı bedeli tutarı düşüldükten sonra kalan tutar (3.325TL) istenmektedir.

13	Yakacak Desteği	Verilmiyor	Aylık 50 metreküp doğalgaz desteği istenmektedir.	144 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 31.05.2023 tarihine kadar konutlara verilecek olan 25 metreküp doğalgaz desteğinin 50 metreküp çıkarılması ve tarih sınırı konulmadan kalıcı hale getirilmesi, doğalgaz olmayan yerlerde 50 metreküp doğalgaz tutar karşılığı ücret istenmektedir.
14	Ulaşım Yardımı	Verilmiyor	Ücretsiz servis imkanı olmayan işyerlerinde çalışanlar için: Ücretsiz Aylık Abonman kartı	Ücretsiz işyeri servis imkanından yararlanamayan tüm kamu emekçilerinin Türkiye genelinde kamu ulaşım araçlarından faydalanacağı ücretsiz aylık abonman kartı verilmesi istenmektedir.
15	Kreş Yardımı	Verilmiyor	Aylık 5.000 TL istenmektedir.	Tüm kamu kurumlarında ücretsiz kreşler açılması, söz konusu kreşler açılıncaya kadar olan süreçte yaşanan mağduriyetin giderilmesi için kamu emekçisinin 0-6 yaş grubu her bir çocuğu için aylık 5.000 TL kreş yardımı istenmektedir.
16	Ek Ders Göstergesi	140-150	205-215	Ek Ders ücreti 167 TL ile 175 TL arası istenmektedir.

17	Fazla Çalışma Ücreti	Bütçe Cetveli uyarınca saati 5,40 TL		Kamu emekçisinin maaşının 140'a bölünmesi ile 1 saatlik ücreti istenmektedir.
18	Nöbet Ücreti (Saat) Göstergesi	55-150	110-300	Gösterge rakamı %100 artırılmıştır. Bu göstergeler üzerinden hafta sonu ve resmi tatillerde %50 artırımlı ödenmesi istenmektedir.
19	Harcırah (Gündelik)	200 TL-236 TL	377 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük 377 TL verilmesi istenmektedir.
20	Seyyar Görev Tazminatı (Gündelik)	42 TL- 45 TL	377 TL	Derece ayrımı yapılmadan günlük harcırah gibi 377 TL verilmesi istenmektedir
21	Öğrenim Hazırlık Ödeneği	6. Dönem Toplu Sözleşme Uyarınca 2023 için 1.400 TL	1 net maaş tutarına yükseltilerek 2 defa ödenmesi teklif edilmektedir.	Öğretmenlerin yanı sıra okullarda ve benzeri eğitim öğretim verilen kamu kurumlarında görev yapan diğer personele de kendi maaşları tutarında ödenmesi istenmektedir
22	Doğum Yardımı Ödeneği	1.Çocuk için 300 TL, 2.Çocuk için 400 TL, 3.Çocuk için 600 TL,	25.789,08 TL	Her doğan çocuk için bir defaya mahsus taban aylık katsayısı ücret tutarı istenmektedir.

23	Giyecek Yardımı	Günün koşullarına uygun değil		Yılda iki kez TUIK giyecek madde fiyatları dikkate alınarak takım elbise bedelinin nakit olarak ödenmesi istenmektedir.
24	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.
25	YHS Ek Gösterge	1-4 derece 600 gösterge	1-8 derece 600-3600 gösterge	YHS ek gösterge tablosunda iyileştirme yapılması istenmektedir
26	Ek Göstergeler	Adaletsiz		1.Dereceye yükselen tüm kamu emekçilerine 3600 ek gösterge uygulanması talep edilmektedir. Ayrıca her kamu görevlisinin çalışma hayatı süresi içinde 1. Dereceye ulaşmasının önünün açılması teklif edilmektedir.
27	Emekli Yolluk Tazminatı	Gösterge: 13.558 (6. Dönem Toplu Sözleşme Uyarınca)	25.789,08 TL	Taban aylık katsayısı ücret tutarı istenmektedir

28	4/C'den 4B'ye geçirilenlerin ek ödemesi	%20	%70-%105	375 KHK Eki Cetvelinde yardımcı hizmetler sınıfı ile aynı oranlarda ek ödeme verilmesi ve emekliliğe yansıtılması talep edilmektedir.
29	2024-2025	Yukarıdaki taleplerimizin kabulü halinde, enflasyonist ortam dikkate alınarak taban aylık, aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısı her üç ayda bir yoksulluk sınırındaki artış oranında güncellenir. Güncellenen bu rakamlara refah payı olarak her üç ayda bir resmi olarak açıklanan Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla artışı (ekonomik büyüme) eklenir.		
*Taleplerimizin kabulü halinde mevcutta iki yılda bir yapılan Toplu Sözleşme 2026 yılından itibaren her yıl yapılır.				
* Hesaplamalar teklif edilen katsayı ve göstergelere göre yapılmıştır.				

NOTLAR:

- 1- Hükümet Temmuz 2023 itibariyle kamuda en düşük derece ve kadroya sahip kamu emekçisinin (15/1 hizmetli) maaşının Temmuz 2023 itibariyle 22.000 (22 bin) TL'ye çıkarıldığını açıklamıştır.

Oysa “En düşük memur maaşı” olarak ifade edilen 22.000 TL'nin:

- 3.390,14 TL'si hiçbir şekilde emekliliğe yansımayan sabit ek ödeme tutarıdır.
- 8.138,89 TL'si `ilave seyyanen ödenek` adı ile verilen tıpkı sabit ek ödeme gibi emekliliğe yansıtılmayan tutardır.
- 1.158,77 TL'si aile yardımudur. (Çalışmayan eş yardımı),
- 382,35 TL'si çocuk yardımudur. (Birisi 6 yaş altı diğeri 6 yaş üstü iki çocuk için verilen yardım)

Bu durumda söz konusu en az maaşı alan kamu emekçisinin emekliliğe yansıyan maaş 8.929,35 TL'dir.

$$(22.000) - (3.390,14 + 8.138,39 + 1.158,77 + 382,35) = 8.929,35 \text{ TL}$$

Ele geçen 22.000 TL'nin 13.070,65 TL'si emekliliğe yansımamaktadır.

$$(22.000 - 8.925,35 = 13.070,65)$$

Dolayısıyla söz konusu kamu emekçisinin çalışırken aldığı maaşın sadece %40'ı emekliliğe yansımaktadır. Maaşın %60'ı emekliliğe yansıtılmamaktadır. Kamu emekçilerine “Mezarda emeklilik” dayatılmaktadır.

‘ilave seyyanen ödenek’ adı ile getirilen bu yeni ücret-maaş sistemi sadece en düşük maaşı alan kamu emekçisi değil tüm kamu emekçileri için geçerlidir. Dolayısıyla yıllardır ek ödemelerin emekliliğe yansıtılması talebi yerine getirilmeyen kamu emekçilerine yaşatılan adaletsizlik ‘ilave seyyanen ödenek’ adı ile getirilen bu yeni ücret-maaş rejiminde çok daha fazla derinleşmektedir.

Mevcut durumda 15/1 hizmetli kadrosunda erkek ise 25 yıl kadın ise 20 yıl çalışıp yaş şartını yerine getirerek emekli olan hizmetlinin en son emekli aylıklarında yapılan %25 artışla aldığı emekli aylığı 9.875 TL'dir. İlave seyyanen ödenek ile getirilen yeni ücret-maaş sisteminin devam etmesi durumunda mevcut durumdaki bu tutarda önümüzdeki yıllarda reel olarak çok ciddi bir düşüş yaşanacaktır.

Bu nedenle KESK olarak yaşanan adaletsizliği gidermek için Toplu Sözleşme teklifimizde öncelikle ilave seyyanen ödeneğin ve sabit ek ödemenin emekliliğe yansıtılmasını talep ediyoruz.

Tüm kamu kamu emekçilerine 8.138,89 TL olarak verilen ilave seyyanen ödeneğin taban aylık katsayısına dahil edilmesini, 2024 yılı artışının da bu yeni katsayı üzerinden yapılmasını teklif ediyoruz. Böylece bu artıştan emekli kamu görevlileri de yararlanacaktır.

2- Teklifimiz hazırlanırken kamuoyunda genel kabul gören, Asgari Ücret Tespit Komisyonunda işçileri temsil eden TÜRK İŞ'in Açlık-Yoksulluk Sınırı Araştırması sonuçları ve hesaplama yöntemi esas alınmıştır.

TÜRK İŞ'in Aralık 2022 Açlık-Yoksulluk Sınırı araştırmasına göre dört kişilik ailenin gıda ve diğer temel harcamaları (kira ve diğer temel harcamalar) için gerekli olan asgari tutarı ifade den yoksulluk sınırı 26.485 TL'dir. TÜRK İŞ'in son olarak paylaştığı Açlık-Yoksulluk Sınırı araştırmasına göre ise dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı Haziran 2023 itibari ile 33.788 TL'dir.

KESK olarak yaşadığımız enflasyonist ortamı, hayat pahalılığındaki artışı temel aldığımızda TÜRK-İŞ'in 4 Kişilik bir aile için Aralık 2022 itibari ile 26.485 TL olarak açıkladığı yoksulluk sınırının Aralık 2023 itibari ile en az %70 artarak 45 bin TL'ye ulaşacağını öngörüyoruz.

Buradan hareketle Toplu Sözleşme teklifimizde kamuda en az maaşı alan, eşi çalışmayan, 2 çocuklu, konutu olmayan, 15. Derecenin 1. Kademesindeki hizmetlinin mevcut maaşının 2024 yılı Ocak ayından itibaren eş, çocuk yardımı ve büyük şehirde yaşıyorsa 7.500 TL kira yardımı ile birlikte 47 bin 500 TL'ye, diğer şehirlerde yaşıyorsa 5.000 TL kira yardımı ile birlikte 45.000 TL'ye çıkarılmasını teklif ediyoruz.

Kamuda en az maaş alan bekar ve konutu olan 15/1'deki hizmetlinin mevcut 20.430 TL olan maaşının, Ocak 2024 için 32.250 TL olmasını ve bu ücretin en az ücret olan Temel Ücret olarak adlandırılmasını teklif ediyoruz.

3- Kira Yardımı: Kira yardımını konut hakkı kapsamında değerlendiriyoruz. Bunun için öncelikle **konutu olmayan** kamu emekçilerinin özellikle son yıllarda çok ciddi bir şekilde artan yüksek kira giderlerine karşın korunması için **büyükşehirlerde görev yapanlara 7.500 TL, diğer illerde görev yapan kamu emekçilerine ise 5.000 TL** kira yardımı verilmesini teklif ediyoruz.

Öte yandan resmi rakamlara göre 50 binden fazla vatandaşımızı aramızdan koparan 6-7 Şubat depremleri ülkemizin geniş bir coğrafyasının deprem bölgesi olduğu dolayısıyla depreme karşı alınması gereken önlemlerin artırılması gerektiği gerçeğini bir kez daha açığa çıkarmıştır.

Bu gerçeklikten hareketle Toplu Sözleşme teklifimizde en riskli illerden, bölgelerden başlamak üzere kamu emekçilerinin yaşamakta oldukları konutlarının depreme dirençli hale getirilmesini, bunun tüm masraflarının devletçe karşılanmasını talep ediyoruz.

4- Eş ve çocuk Yardımı: Mevcutta verilmekte olan eş ve çocuk yardımı kalemleri içinde bulunduğumuz ekonomik gerçeklik karşısında çok yetersizdir. Bu nedenle teklifimizde TÜRK İŞ'in açlık sınırı hesaplamalarında kullandığı yetişkin kadın ve çocuk için gıda harcamaları dikkate alınarak mevcut çalışmayan eş ve 2 çocuk üzerinden verilen 1.541,12 TL'nin, 7.750,00 TL'ye çıkarılmasını teklif ediyoruz.

***Uluslararası Sözleşmeler,
Genel Sendikal İlkeler,
TİS Politikamız ve
Üyelerimizin Talepleri Üzerine
Tüm Hizmet Kollarında Örgütlü**

SENDİKALARIMIZIN TOPLU SÖZLEŞME (TİS) TALEPLERİ

1) BÜRO, BANKACILIK VE SİGORTA HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Büro Emekçileri Sendikası (BES)

GENEL TALEPLER

İŞ GÜVENCESİ VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

- 1- OHAL KHK'leri ile hukuk dışı bir şekilde hayata geçirilen ihraçlar ve açığa almalar son verilmeli, ihraç edilen tüm kamu emekçileri derhal görevlerine iade edilmelidir.
- 2- KHK ile işten atılan tüm kamu emekçileri işten atıldıkları kadro, unvan ve pozisyonlarında işlerine iade edilmeli ve işten el çektirildikleri süre içindeki maddi ve manevi tüm kayıpları telafi edilmelidir.
- 3- KHK'larla ihraç edilen kamu emekçilerinin yarısından 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'lılarca kazanılan ikramiye davaları sonrası SSK ve BAĞ-KUR hizmet sürelerinin iptalinden vazgeçilmelidir.
- 4- Kamuda performans değerlendirme, güvencesiz sözleşmeli istihdam ve esnek çalışma uygulamalarına son verilmeli, iş güvencemizi ortadan kaldırmayı hedefleyen her türlü hazırlık ya da girişim derhal durdurulmalıdır.
- 5- Özelleştirme uygulamalarına son verilmeli, kamusal hizmetlerin anadilinde, nitelikli ve ücretsiz hizmet anlayışı esas alınmalıdır.
- 6- 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 Gazetede yayınlanan, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi" konulu Başbakanlık Genelgesi gereği gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışı açısından, bu tür yasa dışı uygulamalara karşı personel korunmalıdır. Tüm işyerlerinde mobbingin önlenmesine yönelik bir genelge yayınlanmalı, iç denetim mekanizmaları oluşturulmalı, oluşturulacak mekanizmalarda sendika temsilcilerinin yer alması sağlanmalıdır.
- 7- 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.

- 8- İşkolumuzdaki tüm kurumlarda, kurum kimliğine uygun ve liyakatı esas alan yeniden yapılandırmalara gidilmeli ve personelin kadro ve unvanına uygun görevlendirmeler esas alınmalıdır.
- 9- Büro emekçileri yaptıkları işten kaynaklı, iş ve meslek hastalıkları kapsamına alınmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin bütün kurumlarda uygulanması sağlanmalıdır.

EKONOMİK TALEPLER

- 1- SSK ve Memuriyette geçen birleştirilmiş hizmet sürelerinde Sigortalılıkta geçen süreye ilişkin kıdem tazminatı ödenmemişse bu süreler emekli ikramiyesine dahil edilmelidir.
- 2- Bütün büro emekçilerine; yılda bir defa 5.000 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 vekalet ücretleri dağıtılmalıdır.
- 5- 666 Sayılı KHK ile “eşit işe eşit ücret” adı altında yapılan düzenlemede kamu emekçileri çok büyük ekonomik hak kayıplarına uğratılmıştır. (İkramiyeler, ek ödemeler, fazla mesai ücretlerinin kaldırılması gibi) 666 Sayılı KHK’da düzenlenen ek ödeme puan cetvelinde yer alan ek ödeme puanlarında uzun süredir artış yapılmamıştır. 25’er puan olmak üzere tüm ek ödeme puanlarının arttırılması sağlanmalıdır.

ÖZLÜK HAKLARINA İLİŞKİN TALEPLER

- 1- 4-B statüsünde görev yapan tayin kısıtlılıkları kaldırılmalı, Anayasada güvence altına alınan aile bütünlüğü korunması ilkesi gereği eş durumu tayin talepleri karşılanmalıdır.
- 2- Öğrenim nedenine dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 3- Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları en az 2 yılda bir yapılmalı görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri buna göre düzenlenmelidir.
- 4- Kamu emekçilerinin işe alımında, mülakat, güvenlik, arşiv araştırması ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavında liyakat esas alınmalı, ‘mülakat’ uygulamasına son verilmelidir.
- 5- Kamuda siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, yöneticilerin belirlenmesinde ve ilk atamalarında sendikal, siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.

- 6- Ek gösterge adaletsizliği düzeltilerek ilk, orta ve lise mezunlarının da ek göstergeden yararlandırılması imkânı sağlanmalı, en az 3600 ek gösterge tüm büro emekçilerine verilmelidir.
- 7- Kurumlarda yıllık izinler ilgili amirin takdirine bırakılmadan personelin ihtiyaç duyduğu tarihte izin kullanması sağlanmalıdır. Devlet Personel Başkanlığı'nın "Yıllık izin süreleri içerisinde kalan ve mesai günlerine denk gelen Ulusal Bayram Genel Tatil Günlerinin yıllık izine dahil edilmemesi" şeklinde görüşü bulunmasına rağmen uygulamada dahil edilmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerinin (Cumartesi-Pazar) yıllık izinden sayılmamalıdır.
- 8- Kurumlarda görev yapan güvenlik personelinin, fiili Hizmet Süresi Zammından yararlandırılması sağlanmalıdır.
- 9- 2828 sayılı kanun maddesi ile ilgili olarak 27.03.2018 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan Geçici 16. maddenin herkese eşit uygulanması sağlanmalıdır.
- 10- Yardımcı hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam edilmelidir.
- 11- 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.
- 12- Emeğin 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.
- 13- Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma 'fazla mesai' olarak kabul edilmeli ve %100 zamlı olarak ücretlendirilmelidir.
- 14- Tüm Büro emekçilerine, ek bir derece verilmelidir.
- 15- 657 Sayılı Kanun'un 125. maddesi kapsamında verilen disiplin cezalarına sicil affı getirilmelidir.
- 16- Kadrolu çalışanlara verilen eş, çocuk ve doğum yardımı, yolluk ödeneği ve yurt dışı görevlendirme hakkı, yabancı dil tazminatı sözleşmelilere de verilmelidir.
- 17- Kadrolu çalışanlar ile sözleşmeli çalışanların her türlü izin hakları eşitlenmelidir.
- 18- 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.
- 19- Sağlık hizmetlerinde katılım payı adı altında alınan tüm ödemeler kaldırılmalı, tüm sağlık hizmetleri ücretsiz olmalıdır.

- 20-** Kurumlarda Teknisyen yardımcısı olarak görev yapan kamu emekçilerinin yardımcı hizmetliler sınıfındaki kadrosu Teknik Hizmetler Sınıfı kadrosuna dahil edilmelidir.

SOSYAL HAKLAR

- 1-** Hizmet binalarının fiziki koşulları düzeltilerek, büro emekçilerinin sağlıklı koşullarda hizmet vermesi sağlanmalıdır. (Eski binaların yenilenmesi, verilen hizmete uygun binaların yapılması, ısıtma, 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 imkânı sağlanmalıdır.
- 5-** İşkolumuzdaki tüm işyerlerinde çalışanların eşit koşullarda yararlanabileceği sosyal tesis (kamplar, misafirhaneler, spor tesisleri vb.) imkânı sağlanmalıdır.
- 6-** 50+ istihdamlı tüm işyerlerinde kurum tabipliği açılmalı ve kurum tabibi ve yardımcı sağlık personeli bulundurulmalıdır.

BANKACILIK VE SİGORTA HİZMETLERİ İŞ KOLU EMEKÇİLERİNİN TOPLU SÖZLEŞME İÇİN ÖZGÜN TALEPLERİ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

SGK çalışanları tüm kamu çalışanları arasında en az ücretle çalıştırılmaktadır. Ancak buna paralel olarak en çok iş yoğunluğunun yaşandığı yerlerin başında gelmektedir. Bilindiği gibi emeklilikte yaşa takılanlarla ilgili düzenlemenin henüz konuşulmasıyla beraber SGK'nın birimlerinin önünde uzun kuyruklar oluşmuş, gelecek zamlardan etkilenmemek için vatandaşlar borçlanma talebinde bulunmak istemişlerdir.

EYT tasarısının yasalaşmasıyla beraber emeklilik talebinde bulunan milyonlarca vatandaşın aylık bağlama işlemleri mevcut personelle insan üstü bir gayretle yapılmaya çalışılmaktadır. Yoğunluğun giderilmesi için geçici olarak 100 saatlik mesai uygulaması başlatılmış, o da haziran sonu itibari ile sona ermiştir.

- 1-** SGK çalışanlarının 2011'den önce her yıl asgari ücretin brütü tutarında almış olduğu iki ikramiyesi 666 sayılı KHK ile kaldırıldı. Yapılan Anayasa Mahkemesi başvurusu KHK'nın ekonomik hakları düzenleyen maddesini hukuka aykırı buldu, ayrıca meclisten alınan yetki kanununda ekonomik hakları düzenlemeye dönük bir yetkinin bulunmadığını söyleyerek düzenlemeyi iptal etti.

Ancak SGK yönetimi yeni bir düzenleme yapmadı, eski uygulamayı da devam ettirmeyerek ikramiyeleri ödemedi. Ancak müfettiş ve kimi kadrolara ikramiye ödemesi yapılmaya devam etti

Yaşanan mağduriyetlerin giderilmesi için tüm SGK çalışanları ikramiyelerinin kesildiği günden bu tarafa birikmiş olanda dahil olmak üzere ikramiyelerinin ödenmesini istemektedir.

- 2- SGK çalışanları maaşlarında kalıcı iyileştirmeler yapılmasını talep etmektedir. Bunun için de SGK çalışanlarının ek ödemelerinin düzenlendiği ek ödeme yönetmeliğinde yapılacak değişiklikle her çalışanın ek ödeme puanına 100 puan eklenmesinin istemektedir.
- 3- Başta hazine ve maliye bakanlığı olmak üzere birçok bakanlık ve kurum personelinin ekonomik olarak korumak için tedbirler almaktadır. Bunların başında uzmanlık kadrosu verilmesi gibi uygulamalar gelmektedir. SGK iş ve işlemleri uzmanlık isteyen işlemlerdir. Dolayısıyla aynı maliye bakanlığında olduğu gibi Kurum içinde açılacak sınavla SGK personelinin de uzman olmasının yolu açılmalıdır.
- 4- Başta büyük şehirler olmak üzere yaşam maliyetleri katlanarak artmıştır. SGK çalışanının maaşı ev kirasına dahil yetmemektedir. Bunun yanında artan yemek ve ulaşım maliyetleri de eklenince her ay daha da borçlanarak yaşam sürdürülmeye çalışılmaktadır. Başta kira yardımı olmak üzere 666 sayılı KHK ile kesilen büyük şehir farkı, ücretsiz ve nitelikli yemek hizmeti ve servis olmayan yerlere de servis hizmetinin verilmesi talep edilmektedir.
- 5- Sosyal güvenlik kurumu çalışanları diğer kurumlarda olduğu gibi yılda iki defa giyecek yardımı talep etmektedir.
- 6- Isınma giderlerinin çok artması nedeniyle dar gelirli, ücretliler, emekliler kış aylarını zor geçirmektedir. Sosyal güvenlik çalışanları da kışın ödemek üzere yakacak yardımı talep etmektedir.
- 7- 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
- 8- Vatandaş odaklı çalışma sonucu memurlar üzerinde uygulanan soruşturmalara, baskılara son verilmelidir.
- 9- Fazla mesai ödemeleri arttırılarak sadece belli birimlere değil mesaiye kalan tüm personele ayrımsız ödeme yapılmalıdır.
- 10- Hukuk biriminde çalışan personele vekalet ücretlerinden ödeme yapılmalıdır.
- 11- SSGM'lerde reçete ve fatura inceleme birimlerinde görev yapan bütün personele fatura inceleme bedeli ödenmelidir.

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 gününbirlik 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 uygulanmalı 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 kaldırılmalıdır. İMD'ler başka servislerde çalıştırılmamalıdır.
- 13- Fiili olarak uygulanmakta olan ve İş ve Meslek Danışmanları üzerinde baskı hatta mobbing aracı haline gelen yıllık, aylık, gerçeklikten uzak performans hedefleri kaldırılmalıdır.
- 14- Sağlıklı ve güvenli İŞKUR binaları tercih edilmeli, mevcut İŞKUR binaları iş ve meslek danışmanlığı hizmetine uygun hale getirilmelidir.
- 15- Kurumun iç işleyişine uzak, sahadaki gerçekliği bilmeyen Kurum dışı yönetici atamalarına son verilmelidir.

**HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI,
DEFTERDARLIK, GELİR İDARESİ BAŞKANLIĞI**

- 1- 666 sayılı KHK'dan 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 verilmeli ve gelir uzmanlığı kariyer ünvan olarak tanımlanmalıdır.
- 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- Muhasebe birimlerinde başlatılan başka kurumlarda görevlendirme şeklindeki tasfiye politikalarına son verilmelidir.
- 14- Uzman yardımcılığı yeterlilik sınavı sonrası mülakat yapılmamalıdır.
- 15- Kurumda genel uygulama haline gelen vekaleten 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 oluşturulmalı.
- 16- Mali Hizmetler Uzmanı kadrosunda görev yapan personelin, 657 sayılı kanunun 152. Maddesinin "İl-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 becayiş uygulamasını da içine alan bir yönetmelik düzenlenmelidir. Yer değiştirme yönetmeliğinde, anayasal koruma altında olan aile birliği ve engelli bireylerin hak ve hukuklarının koruma altına alınması 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 düşürülmek 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, İzmit, 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- Bakanlığımız Eskişehir Yolu yerleş kesinde bulunan ve uzun süredir faal olmayan kafeteryanın faaliyete geçirilmesi ile birlikte, Taşra personelinin çalışma koşulları ve yemekhane sorunları hala çözülmüş 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- Nöbet sistemiyle çalışan personele, resmi ve dini bayramlar nedeniyle kullandırılmayan izinlerin talepleri doğrultusunda kullanmalarına imkân sağlanmalıdır.
- 11- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarının il bazlı kadro açılarak yapılması, Unvan değişikliği sınavlarının belirli periyotlarda düzenli şekilde yapılması ve programcı ve istatistikçi unvanları sınavı için yabancı dil şartı kaldırılmalıdır.
- 12- Görevde Yükselme Sınavında ticaret il müdürlükleri kadrolarının illere göre sınavdan önce belirlenmelidir.
- 13- Ticaret il müdürlüğü personeline mesai ve Merkez teşkilatında çalışan personele ek ücret verilmelidir.
- 14- İşyerlerinde psikolojik tacizin (Mobbing) önlenmesine ilişkin eğitim verilmelidir.
- 15- Gümrük muhafaza personeli Bölge amirinin özlük haklarının gümrük müdür yardımcısına verilmiş olan tüm özlük haklarına eşitlenmesi, Kısım amiri unvanlı personelin merkez teşkilatı şubemüdürü kadrosuna atanabilmek için 4 yıl çalışmış olması şartı düzenlenmelidir.
- 16- Muhafaza Memurlarının tamamının adli kolluk olarak Kaçakçılık ve İstihbarat Müdürlüklerinde görevlendirilmelidir.
- 17- Gümrük Muayene Memurları tahakkuk işlemleri nedeniyle yüksek mali sorumluluk içeren görevleri ifa ettikleri ve eksik tahakkuk neticesinde mali olarak sorumlu tutulmaktadırlar. Bu sorumluluğun kaldırılması ya da maddi sorumluluk tazminatı ödenmesi yılda bir defaya mahsus olmak üzere “Muayene Ödeneği” verilmelidir.
- 18- Muayene memuru kadro unvanında görev yapan personelin statüsünün **“muayene denetmeni”** olarak değiştirilmelidir.
- 19- Gümrük muhafaza memurlarının özlük hakları polis memurlarıyla eşitlenmelidir.
- 20- **“Gümrük memuru”** kadro ve unvanı ihdas edilmelidir.
- 21- Gümrük Kanunu Madde 227 b) “Gümrük idaresinde en az on beş yıl çalışıp, görevlerinden istifa eden veya emekliye ayrılan ve 1 inci fıkradaki koşulları taşıyanlar sınav ve staj koşulu aranmaksızın gümrük müşavir yardımcısı olabilirler şeklinde değiştirilerek taşra teşkilatında çalışan personele müşavir yardımcılığının önünün açılması ve Gümrük müşavir yardımcılığına hak kazanmış personelden Gümrük Müşavirliği Sınavına girebilmek için istenilen staj şartı kaldırılmalıdır.
- 22- Ticaret il müdürlüklerinde kurum dışında görevlendirilen sözleşmeli personele huzur hakkı ödenmelidir.
- 23- Tasfiye işletme müdürlükleri emrinde istihdam edilen satış memuru unvanlı personelin sadece Gümrük Satış Mağazalarının bulunduğu illerde görevlendirilmelidir.

- 24-** Tek tip kıyafet uygulamasına son verilmeli ve kılık kıyafet yardımının nakdi olarak yapılmalıdır.
- 25-** Gümrük muhafaza memurlarının, Komuta Kontrol ve ALO 136 personeline ücretsiz servis hizmeti sunulması veya personelin resmi üniforma aranmaksızın Personel Kimlik Kartı ile toplu taşıma araçlarına ücretsiz binış hakkı tanınmalıdır.

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 ve bağlı birimlerinde iş yüküne uygun olarak çalışan sayısının arttırılması 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 koruyucu 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 ayırsız 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 kapsamında yer alan 3717 sayılı yasada yapılan değişiklikler, yargı emekçilerinin aleyhine sonuç doğurmuş ve bir nevi kazanılmış hakkın (Havuz Parasının) 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.

Yaşanan sorunların çözümü için 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 karşılığında izin vb. uygulamalar değil emeğin karşılığı ücret olarak ödenmelidir. 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 soruşturması açılabilmekte, hiçbir savunma alınmadan en hafifinden yer değiştirme 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 değerlendirilmesi, 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- 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 yükselebileceği tek kadrodur. Kariyer meslek olarak değişiklik yapıldığı takdirde tek yükselme olanağı da ellerinden alınmış olacaktır.

Bu nedenle Görevde yükselme ve unvan değişikliği 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 Resmî 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 Mübaşırlar Tazminat ödemeleri diğer Genel İdari Hizmetler Sınıfındaki emekçilerle aynı orana çıkarılmalıdır.

- 16-** Adalet Bakanlığında GİHS memur kadrosunda çalışan personelin düşük olan tazminat oranları zabıt katiplerinin tazminat oranları ile eşitlenmelidir.

- 17-** Adliyelerde komisyona bağlı olarak çalışan personel çoğu zaman hiçbir gerekçe gösterilmeksizin ve hiçbir sebep olmadan çalıştıkları kalemde, birimden alınıp başka kalemde ve birimlerde görevlendirilmektedir. Bu uygulamaya maruz kalan personel ile ilgili ön moral ve motivasyon eksikliği ile istenmeyen personel havası yaratılarak çalışma barışı zedelenmektedir.

Bu nedenle Adalet komisyonlarının yapısı yeniden düzenlenerek en fazla üyeye sahip üç sendikadan, sendikanın göstereceği birer kişinin komisyon asil üyesi olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.

AVRUPA BİRLİĞİ BAŞKANLIĞI

- 1.** AB Başkanlığının bağlı olduğu Dışişleri Bakanlığı personeli gibi, AB Başkanlığı personeli için de yurtdışına sürekli görevle atanma hakkı verilmelidir.
- 2.** Yurtdışı temsilcilik (Brüksel-Daimî Temsilcilik Yardımcılığı) nezdinde AB İşleri Uzmanlarının atanabilecekleri mevcut kadro sayısı (6 adet) artırılmalıdır. Bunun yanı sıra AB üyesi ülkeler nezdindeki Büyükelçiliklerde de AB müşavirliği kadroları ihdas edilmelidir.
- 3.** Yurtdışı atamalar ile ilgili değerlendirme süreçlerinde, adayların önceden belirlenmiş objektif kriterlere göre seçilmesini temin edecek adil bir yöntem (yazılı sınav gibi) belirlenmeli, halihazırda uygulanmakta olan mülakat uygulamasına son verilmelidir.
- 4.** Dışişleri Bakanlığında görev yapan idari (merkez) memurlara verildiği gibi, AB Başkanlığında görev yapan ve gerekli nitelikleri taşıyan idari personel için de yurtdışına sürekli görevle atanma hakkı verilmelidir.

5. Bağlı bulunduğumuz Dışışleri Bakanlığı personeline uygulandığı gibi, idari işlerde yardımcı olmak ve personelin bilgi ve becerisinin geliştirilmesi için, Avrupa Birliği Başkanlığı'nda çalışan idari personelinin de Belçika/Brüksel'de bulunan Daimî Temsilci Yardımcılığı'na yılda bir kere bir ay süreyle (30 gün) gönderilmesi talep edilmektedir.
6. İdari personel sayısının artırılması ve yıl içerisinde görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının düzenli olarak yapılması gerekmektedir.
7. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarında mülakat uygulamasına son verilerek atamalarda yazılı sınav esas alınmalıdır.
8. Başkanlığımızayeni ihdas edilen Şube Müdürlüğü kadrosu için, çalışma barışını bozmayacak şekilde bütün personele eşit bir şekilde sınava giriş hakkı verilmesi gerekmektedir.
Dışışleri bakanlığı uygulamasında olduğu gibi, idari hizmetler grubunda yer alan kadrolar (bilgisayar işletmeni, memur gibi) için de şube müdürü kadrosuna atanabilme imkânı tanınmalıdır.
9. 2021 yılına kadar AB Başkanlığı tarafından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 68/B hükmüne göre, 8 yıl görev yapan AB İşleri uzmanları 3. Dereceye, 10 yıl görev yapan AB İşleri Uzmanları ise, 1. Dereceye atanmıştır.
Ancak 30 Haziran 2021 tarihinde yayınlanan Tasarruf Tedbirleri konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile yönetici kadro dışındaki personel için torba kadro atamaları durdurulmuştur.
10. Görev nedeniyle yurtdışına sıklıkla seyahat etmesi gerekebilen AB İşleri Uzmanlarının "torba kadro" kapsamında 3. Dereceye atanabilmesi, yeşil pasaport alabilmeleri açısından önem arz etmektedir.
11. Dereceye bu şekilde ataması yapılan AB işleri uzmanları ise tek maaş olarak daha yüksek ücret alırken, tasarruftedbirleri genelgesi sonrası 1. Dereceye ataması yapılmayan AB İşleri uzmanları eski sistemden (666 sayılı KHK öncesi ödendiği şekilde maaş artı + ikramiye) eşit konumdaki meslektaşlarına göre daha düşük maaş almaya devam etmektedir.
Bu eşitsizliğin giderilmesi için torba kadro atamalarına getirilen sınırlamanın kaldırılması gerekmektedir.
12. Yabancı Dil Tazminatı uygulamasında Dışışleri Bakanlığı meslek memurları ve konsolosluk ve ihtisas memurları ile AB Başkanlığı AB İşleri Uzmanları arasındaki eşitsizliğin giderilmesi gerekmektedir.
Dışışleri Bakanlığı'nda görev yapan meslek memurları ile konsolosluk ve ihtisas memurları herhangi bir yabancı dil sınavına tabi olmaksızın en üst seviyeden dil tazminatı almaktadır.
Benzer şekilde AB Başkanlığında görevli AB İşleri Uzmanlarının da yabancı dil tazminatı açısından yaptıkları iş ve niteliklerinin eşdeğer olduğu dikkate alınarak, Dışışleri Bakanlığı meslek memurları ile konsolosluk ve ihtisas memurları gibi (herhangi bir dil sınavına tabi olmaksızın) aynı haktan faydalanması sağlanmalıdır.
13. Kurum içinde personele yönelik kötü muamele ve mobbingin önlenmesi için somut ve etkili önlemler alınmalıdır. Mobbinge maruz kalan personelin durumunun değerlendirilmesi,

mobbingin önlenmesi amacıyla kurumlarda bir kurul oluşturulmalı, mobbing uygulayan amire yaptırım uygulanması için düzenleme yapılmalıdır.

14. Daha önce Başkanlık makamına iletiildiği üzere, kurum personelinin faydalanmakta olduğu yemekhane hizmetinde ücretlerin makul bir seviyeye çekilmesi ve servis hizmetlerinde yaşanan aksaklıkların giderilmesine yönelik adımlar atılmalıdır.
15. AB Başkanlığında kreş – gündüz bakımevi açılmalıdır.
16. Diğer kamu kurumlarının (özellikle Dışışleri Bakanlığı'nın istifadesine açılmış olan) özel eğitim kampları ve sosyal tesisler gibi imkanlardan AB Başkanlığı personelinin de yararlanması için çalışma yapılmalı, AB Başkanlığı için kontenjan tahsis edilmelidir.

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.

- 8- 18 Kasım 2005 tarihinden önce Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı bünyesinde çeşitli çalışmalarda 657 Devlet Memurları Kanunun 4.üncü maddesinin c fıkrasına göre çalıştırılan personelin 7433 sayılı kanun kapsamında kadroya geçişlerinde atamaları 5510 sayılı kanuna tabi olarak atanmalarının, düzeltilerek 5434 sayılı kanuna göre hizmete tabi tutulmaları sağlanmalıdır.

- 9- Kurumda 4/A kadrosuna geçirilen personel, daha önce 4/C statüsünde çalışırken gerek bölge değişikliği yapmak için gerekse askerlik vazifesi için tazminat almak zorunda kalmıştır.

Kurum, maalesef kadroya geçen bu arkadaşların önceki çalışmalarını yok saymaktadır. Kademe ve dereceleri verilmemiştir. Kurum bünyesinde çalışan yüzlerce kişi bu durumdan mağdur olmuştur.

Bu durumun düzeltilip hak edilen kademe ve derecelerin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca 2000 yılı öncesindeki hizmetlerinin kademe ve derecelerde hesaplanması gerekmektedir.

- 10- 7433 sayılı kanun kapsamında sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi kararı ile Kamu Görevlilerinin geneline ve hizmet kollarına yönelik mali ve sosyal haklara ilişkin 2016 ve 2017 yıllarını kapsayan 3.üncü Dönem Toplu Sözleşmenin 28 inci maddesinde kamu görevlilerine ilave bir (1) derece verilmesi hüküm altına alınmıştır.

Dolayısıyla sözleşmeli personel durumu ortadan kalktığından 3.üncü dönem toplu sözleşme ile kamu görevlilerine verilen ilave bir derece verilmelidir. Kadroya geçen memurlara ilave 1 derece verilmeli ve son sekiz yıl içinde herhangi bir disiplin cezası almayan memurlara, aylık derecelerinin yükseltilmesinde dikkate alınmak üzere bir kademe ilerlemesi verilmelidir.

- 11- İstatistikçilerin ek göstergeleri 1995 yılına kadar mühendislerle aynı seviyede iken yapılan değişiklikle 3000'e indirilmiştir.

Dolayısı ile mühendislerin ek göstergeleri ne ise istatistikçilerin de ek göstergeleri o olmalı, yapılan bu adaletsizlik giderilmelidir.

Bugün mühendislerin ek göstergesi 4200'dür. Bu madde revize edilerek İstatistikçilerin hakkı iade edilmelidir.

- 12- Kurumun özellikle istatistik üretimine yönelik idari yapılanması içinden çıkılmaz bir hal almış, kontrolsüz bir yapı oluşmuştur.

Bu nedenle TÜİK tarafsız, özerk ve evrensel bilimsel veriler kullanılarak yeniden yapılandırılmalıdır.

- 13-** Kurumda personelin daha verimli çalışması için İnsan Kaynaklarının iyi yönetimi ve planlaması için tüm personelin yükselebileceği maaş ve pozisyonunda iyileştirmenin sağlanacağı kurum içi sınavlar vb. yöntemlerle; anketör, kıdemli anketör, istatistikçi yardımcısı, istatistikçi, kıdemli istatistikçi, uzman yardımcısı ve uzmanların kurum içi sınav ve tez yönetmeliği ile ilgili düzenleme getirilmesi sağlanmalıdır.
- Kurumun Taşra teşkilatında çalışan TÜİK uzmanlarının ve İstatistikçilerin yurt dışı dil ve bilimsel eğitimlerine imkân sağlayacak düzenleme getirilmesi sağlanmalıdır.
- 14-** Kurumun Bölge teşkilatında çalışan TÜİK uzmanlarının 'uzman' gibi öğrenim alanlarına ve ilgi gösterdikleri konulara göre çalışabilecekleri bir çalışma düzeni getirilmelidir.
- 15-** 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.
- 16-** TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele yemek yardımı veya olanağı sağlanmalıdır.
- 17-** 657 sayılı kanununa tabi çalışan bütün meslek grubu çalışanlarına 3600 Ek göstergenin verilmelidir.
- 18-** 657 sayılı kanununa tabi çalışan bütün kamu memurlarına brüt maaşlarının %25 i kadar kira yardımı verilmelidir.
- 19-** 657 sayılı kanununa tabi çalışan bütün kamu memurlarına yılda iki defa bayram ikramiyesinin verilmelidir.
- 20-** TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele yemek yardımı veya olanağı sağlanmalıdır. Memurlara kamu işçilerinin aldığı gibi günlük yemek ücretinin güncel fiyatlara göre belirlenmelidir.
- 21-** TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele servis yardımı veya olanağı sağlanmalıdır.
- 22-** Memurlara kamu işçilerinin aldığı gibi ulaşım ücretinin güncel fiyatlara göre verilmelidir.
- 23-** Bölge Müdürlükleri ile protokol yapılan belediyelerin sağlamış olduğu ücretsiz ulaşım kartlarının işe gidiş gelişlerde de kullandırılması sağlanmalıdır.
- 24-** TÜİK Taşra teşkilatında çalışan personele giyim yardımı veya olanağı verilmelidir.
- 25-** Kurumun Taşra teşkilatında çalışanlar için çocuk sayısı 20'yi geçen bölgelerde kreş olanağı sağlanmalı, şartlar uygun değil ise kreş ücreti yardımı yapılmalıdır.
- 26-** TÜİK Taşra teşkilatlarında alan uygulamaları nedeni ile alanda çalışma koşulları göz önüne alınarak yıpranma payı verilmeli ya da saha (arazi) tazminatı en yüksek devlet memuru aylığı maaş katsayısıyla bulunacak rakam üzerinden ilgili personele ödenmelidir.
- 27-** TÜİK Taşra teşkilatında araç hizmet alımında araç ve şoför alımında araçların şartnamede belirtilen maddelere titizlikle uyulması ve araç kullanımında belirlenecek şoförlerin bütün şartları taşımasının yanında eğitim durumlarının en az lise mezunu olması ve onlara ödenecek mali hakların korunması sağlanmalıdır.

- 28- Birçok kurumda büyükşehirlerde çalışan kamu personeline ödenen maaşın %10 ve %20 oranlarında büyükşehir tazminatı ödenmelidir.
- 29- Anketör görev tanımı rehberinin taşra ve merkez olarak ayrı ayrı hazırlanması sağlanmalıdır.
- 30- Kurumlardan muvafakat almak isteyen memura belirli bir standart belirlenmesi ve amirlerin kararına bırakılmaması sağlanmalıdır.
- 31- Bölge müdürlüklerinde iş sağlığı ve güvenliği kanunun maksimum seviyede uygulanması, depreme dayanıksız bölgelerin ivedi şekilde yenilenmesi sağlanmalıdır.

MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI VE TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ (ASKERİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞAN SİVİL KAMU EMEKÇİLERİ)

- 1- 2100 gösterge puanı karşılığı ödenen tayın bedeli oranı yükseltilmelidir.
- 2- Araziye çıkan kamu emekçilerine arazi tazminatı ödenmelidir.
- 3- 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.
- 4- 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.
- 5- Tehlikeli mühimmat ve akaryakıt taşıyan sivil kamu emekçilerine görevinin gerektirdiği oranda iş riski zammı ödenmelidir.
- 6- 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, Günün 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 "Disipline 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 değiştirilmelidir.

- 7- 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.
- 8- Sivil kamu emekçilerinin görev tanımı görev tanımı net olarak yapılmalı ve görevi dışında çalıştırılmamalıdır.
- 9- Görev tanım formlarından “askerlik şubesi başkanının vermiş olduğu diğer görevleri” ibaresi çıkarılmalıdır.
- 10- Geçici görevlendirmelere yazılı kriterler getirilmeli ve adalet sağlanmalıdır.
- 11- 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.
- 12- Askerlik şubelerindeki icapçı nöbetleri kaldırılmalıdır.
- 13- Sivil kamu emekçilerinin mobbinge maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- 14- Sivil kamu emekçilerinin kurum dışı atama taleplerine yönelik olumsuz bakış değiştirilmeli ve bu konuda esneklik sağlanmalıdır.
- 15- Atama dönemlerinde boş kadroların açıklanması ve eş durumu tayinleri başta olmak üzere tayin taleplerinde yaşanan sorunlar giderilmelidir.
- 16- Eksik personel ihtiyacının giderilmesi için yeni ve kadrolu sivil kamu emekçisi istihdamına gidilmelidir.
- 17- 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.
- 18- Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan sivil kamu emekçilerinin atanabileceği unvanlı yeni kadrolar ihdas edilmeli ya da mevcut kadrolarda düzenlemeyapılarak unvanlı kadrolar sivil kamu emekçilerinin atanabilmesi sağlanmalıdır.
- 19- Teknik Hizmetler sınıfındaki sivil kamu emekçileri için şeflik ve müdürlük kadroları ihdas edilmelidir.
- 20- Aşçı kadrosundaki sivil kamu emekçileri teknik hizmetler sınıfına geçirilmelidir.
- 21- Uzmanlık ve istisnai memurluk kadrolarına belirlenen kriterler çerçevesinde öncelikle kurum içinden atama yapılmalıdır.
- 22- 657 sayılı kanunun tahsis edilen sınıflar başlıklı 36.maddesinde Millî 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.
- 5- 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.

Bu nedene Nüfus Müdürlüklerinde öncelikle iş yüküne uygun olarak kadrolu personel sayısı arttırılmalıdır.
- 6- 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.
- 7- Angaryaya son verilmeli, seçim, sınav vb. süreçlerde fazla çalışma ücreti günün koşullarına uygun olarak yeniden ödenmeye başlanmalıdır.
- 8- Nüfus Müdürlükleri hizmet binalarının fiziki durumu artan iş yükünü kaldırarak kapasitede değildir. Yeni ve çağa uygun hizmet binası ihtiyacı acilen giderilmelidir.
- 9- 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.
- 10- Yeni atanan nüfus emekçilerine eğitim verilmeli, uygulama birliğinin sağlanması, yeni çıkan yasa, yönetmelik, genelge gibi değişikliklerin takip edileceği bir haber portalının hayata geçirilmesi sağlanmalıdır.

- 11-** Merkezi olarak yapılacak protokoller aracılığıyla nüfus emekçilerinin diğer kamu kurumlarının yemekhanelerini kullanması sağlanmalıdır.
- 12-** Nüfus emekçilerine işe gidişler için servis hizmeti sağlanmalı, servis hizmeti sağlanmayan yerlerde yol ücreti ödenmelidir.
- 13-** Nüfus emekçilerinin görevi ile ilgili konularda ortaya çıkabilecek risklere yönelik görev tazminatı ödenmelidir.
- 14-** Tüm nüfus emekçilerinin yararlanacağı işyeri hekimliği hizmeti sağlanmalıdır.
- 15-** Nüfus davalarına girmek hem zaman hem yol olarak memurlara artı masraf getirmektedir. Kamu avukatlarının nüfus davalarına girilmesi sağlanmalıdır.
- 16-** Fazla mesai ücretleri arttırılmalıdır. En az, SGK'nın EYT çalışmaları zamanında memurlarına aldığı ücret kadar fazla mesai ücreti verilmelidir.
- 17-** Kanunla verilen yarı zamanlı çalışma fiiliyatta da verilmelidir.
- 18-** Nüfus Müdürlüklerine ait hizmetli kadrosu açılmalıdır.
- 19-** Nüfus Personelleri Gezici Kayıt Terminalleri ile sürekli sahalarda vatandaşların evlerine giderek onların TCKK başvurularını almaktadır.

Dolayısıyla Tapu müdürlüklerine her yıl verilen arazi keşif, arazi tespit adı altında (Bu yılki miktar 15.000 TL) nüfus personellerine de verilmelidir.
- 20-** Diğer Kurumların tüm memurları çok yüksek düzeyde promosyon ücretleri alırken biz nüfus memurlarının birçoğu, özellikle taşra teşkilatında bulunanlar 5.000 TL'nin altında promosyon anlaşmasına imza atmıştır.

Yaşanan mağduriyetin giderilmesi için promosyon anlaşmaları Genel Müdürlük düzeyinde yapılmalıdır.
- 21-** Nüfus Personellerine Uzmanlık Kadrosu verilmelidir.
- 22-** ÖSYM'nin ve MEB tarafından yapılan Merkezi sınavlarda nüfus müdürlüğünde görevlendirilen memurlara, sınavda gözetmenlere verilen ücret kadar ücret verilmelidir.
- 23-** Seçim günü nüfus müdürlüğünde görevlendirilen memurlara en ez sandık kurulunda görevlendirilen memurlar kadar ücret verilmedi.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

- 1- Gerek federasyon faaliyetlerinde gerekse İl Müdürlüğü bünyesinde yapılan sportif, sosyal ve kültürel etkinliklerde yapılan personel görevlendirmelerinin adil olması için havuz sisteminin oluşturularak hakkeci ücretlerinin eşit şekilde dağıtılmasının sağlanması ayrıca ödemelerde mağduriyetin yaşanmaması için ödeme takviminin sağlanması gerekmektedir.
- 2- İl içi faaliyetlerde başarı gösteren kulüp veya sporcuların ulusal müsabakalara üst düzeyde katılımı sağlanmalıdır.
- 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 kulüplerinin aktif hale getirilerek bakanlık olarak aynı ve nakdi spor yardımı yapılmalıdır.
- 5- İli temsilen il dışına çıkan kafiilelere verilen harcırahlar, günün koşullarına göre yeniden düzenlenmelidir, sporcu kafiilelerine konaklamada ücretsiz yurt ve otel imkânları sağlanmalıdır.
- 6- Spor Toto'dan aktarılan ödenekten tüm kurum personellerinin yararlanması için bir sistem oluşturulmalıdır. Merkez ve Taşradaki personellerin çalışma motivasyonlarının artırılması için Bakanlık bütçesinden personelle spor kıyafeti (eşofman, tişört, çanta, şapka vb.) yardımı yapılmalıdır.
- 7- Amatör spor müsabaka ücretleri iyileştirilmelidir.
- 8- Türkiye'nin spor haritası çıkarılmalı, buna göre illerde yoğun olarak yapılan branşlara yönelik tesisler yapılmalıdır. Halkın yoğun olarak yaşadığı yerlerde spor tesisi sayısı artırılmalıdır.
- 9- Sporcu lisans işlemlerinde bazı federasyonların almış olduğu vize ücreti ve federasyonların kulüplerden almış olduğu akreditasyon ücreti kaldırılmalıdır.

DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI

1. Merkez Memurlarına ilişkin, 2018 yılında yapılan ve pandemi sürecinin de etkisiyle yapılamayan "Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği" sınavlarının 2021 yılı içerisinde yapılması için gerekli çalışmalar yapılmalı, söz konusu sınavın açılmasını bekleyen personelin mağduriyeti giderilmelidir.
2. Merkez Memurlarına verilen Daire Başkanı ve Şube Müdürlüğü kadro sayısı artırılmalı, söz konusu unvana atanan personel PERD, DESD, BİLD gibi hizmet birimlerinde unvanına uygun işlerde görevlendirilmelidir.
3. Merkez Memurlarının yurtdışına atanmasıyla ilgili Bakanlığımızca yapılacak Ataşe ve Ataşe Yardımcısı kararnamelelerine ilişkin hazırlıklarda aile birliğinin sağlanması amacıyla

yurtdışına atanacak personelin çocuklarının okul durumları da göz önünde bulundurularak yapılan atamalarda puantaj sistemi şeffaf olarak ilan edilmeli ve atamalar öngörülen takvime uygun olarak yapılmalıdır.

4. Muhasebe Yetkilileri ile Gerçekleştirme Görevlisi, Taşınır Kayıt ve Kontrol Yetkilisi, Satın Alma ve İhale işlerinde görevli personele işin risk oranına göre mali sorumluluk tazminatı verilmelidir.

5. Mobbinge maruz kalan personel için gerekli önlemler alınmalı, bu kapsamda personelin çekinmeden başvuruda bulunabileceği bir iç denetim mekanizması kurulmalıdır.

Tüm teşkilata bu konuda personele güven verebilecek bir genelge yayınlanmalı, mobbing denetimi için Bakanlığımızda örgütlü sendikaların da içinde yer aldığı bir heyet oluşturulmalıdır.

6. Yurtdışı Sözleşmeli Personelin (YSP), 1978 yılından kalma TİP Hizmet Sözleşmesinin birçok maddesi 657 sayılı Kanuna uygun olarak değişmesine rağmen, mevcut TİP Hizmet Sözleşmesi güncellenmemiştir. Bu nedenle birçok yurtdışı temsilciliğinde sorunlar yaşanmaktadır.

Yaşanan sorunların giderilmesi için TİP Hizmet Sözleşmesi yeniden düzenlenmeli, güncel TİP Hizmet Sözleşmesi Maliye Bakanlığı tarafından 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, sıra bileti uygulamasından Türk uyruklu Yurtdışı Sözleşmeli Personelin de yararlandırılması sağlanmalıdır.

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 giderilmelidir.

Eşit işe eşit ücret prensibine uygun olarak, devlet memurlarında olduğu gibi eğitim ve yabancı dil bilgisinin ücretlere yansıtılması gibi sorunlar çözülmelidir.

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 sisteminden diğer Ataşelik sözleşmeli personelinin de yararlanması sağlanmalıdır.

METEOROLOJİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

1. Havacılık Tazminatı çok düşüktür ve ödenmemektedir. Diğer paydaş kurumlarla (DHİM, SHGM) eşit oranlarda ve düzenli ödenmesi sağlanmalıdır.
2. Maaş promosyonu sözleşmelerinde sadece Genel Müdürlük çalışanlarına değil, tüm illerde çalışan Meteoroloji Emekçilerine merkezi yapılması ve eşit ödenmesi sağlanmalıdır.
3. Özellikle Genel Müdürlük tahminler merkezi, Bölgesel Hava Tahmin Merkezleri, Hava Limanları ve Meteoroloji Müdürlüklerinde nöbet ve vardiya usulü çalışan Meteoroloji Emekçilerine fazla mesai ve yıpranma payı verilmelidir.
4. Arazi tazminatları yeniden ödenmeye başlanmalıdır.
5. Nöbet, Arazi, OMGİ Bakım, Atölyelerde İŞG kurallarına dikkat edilmesi, personel eksikliği giderilmesi sağlanmalıdır.
6. Meteoroloji emekçilerinin tümüne 3600 ek gösterge verilmelidir.
7. Ek ödemeler Genel Bütçeye aktarılmalı, temel ücrete yansıtılmalıdır.
8. Merkez ve taşra ayrımı yapılmaksızın ücretsiz servis yemek hizmeti verilmelidir.
9. Çocuk-aile yardımları gerçekçi düzeye çıkarılmalıdır.
10. Günün koşullarına göre kira yardımı yapılmalıdır.
11. Evlilik, işe başlama, doğum, yakacak, eş yardımları yapılmalıdır.
12. MGM Teknik bir kurumdur, dolayısıyla giysi yardımları diğer teknik kurumlarda olduğu gibi gerçekçi düzenlenmelidir.
13. Bayramlarda ve resmî tatillerde nöbetçi personele diğer günlerden farklı olarak nöbet ücreti ödenmelidir.

- 14.** MGM Merkez Kampüsünde ve büyük bölge müdürlüklerinde Berber, Kreş benzeri sosyal hizmetlerin verilmesi sağlanmalıdır.
- 15.** Havaalanlarında Meteoroloji mekanları ihtiyaçlara göre düzenlenmeli, nöbetçi personelin mağdur olmasının önüne geçilmelidir.
- 16.** Havaalanlarında, Radar ve benzeri radyasyon alanlarında emeklilik süresi 20 yıla çekilmeli, söz konusu alanlarda çalışan personele benzeri kurumlarda olduğu gibi ek tazminat ödenmelidir.
- 17.** Taşra olarak tanımlanan kalkınmada öncelikli illerde çalışan teknik personelin özendirilmesi amacı ile ek tazminatlar ödenmesi sağlanmalıdır.
- 18.** Harcırahlar ve konaklama ücretleri gerçekçi bir düzeye taşınmalıdır.
- 19.** Mesai saatleri azaltılmalıdır.

2. EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)

EKONOMİK- MALİ-SOSYAL TALEPLER

1. Öğretmen Meslek Kanunu'nda yer alan ekonomik iyileştirmeler bütün eğitim ve bilim emekçilerine ayrımsız ve eşit bir şekilde yansıtılmalı, öğretmenleri ayırıştıran ve 'eşit işe eşit ücret' ilkesiyle çelişen her türlü uygulamaya derhal son verilmelidir.
2. Tüm eğitim ve bilim emekçilerine yaptıkları işin önemi ve zorluğu dikkate alınarak her dört yıla bir yıl olmak üzere yıpranma hakkı (fiili hizmet süresi tazminatı) verilmelidir.
3. 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.
4. Meslek liselerinde çalışan öğretmenin her tür hak edişleri Emekli Sandığı keseneğine esas olmalıdır.
5. Eğitim çalışanlarının fiili ücret zammı kıdemlerine göre ayarlanmalıdır.
6. Eğitim ve öğretim ödeneği ayırım yapılmaksızın tüm eğitim çalışanlarına net bir maaş tutarında olmak üzere yılda iki kez ödenmelidir.
7. 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.
8. Nöbetçi öğretmenlerden, derse girmeyen öğretmenlerin yerine ders görevini yerine getirenlere, branşına bakılmaksızın bu görev karşılığında ek ders ücreti ödenmelidir.
9. Öğretmenlerin emeklilik ikramiyeleri hesaplanırken, yılı tamamlanmayan süreler ay olarak hesaplanarak ikramiyesine yansıtılmalıdır.
10. Tüm kamu emekçileri kamu hizmetini sağlamak için vardır. Farklı istihdam biçimlerine son verilmeli, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlerin mali ve özlük açısından kadrolu öğretmenlerle eşit haklara sahip olması için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
11. Halk eğitim merkezlerinde çalışan öğretmen ve yöneticilere nöbet ücreti verilmelidir.
12. Halk Eğitim Merkezlerinde farklı statülerde öğretmen farklılıklarına son verilmeli, usta öğreticiler yerine atama yapılmalıdır.
13. Kalkınmada öncelikli yerleşim yerlerinde görev yapan kamu emekçilerine ek tazminat ödenmelidir.
14. Bir kamu hizmeti olan eğitimin uygulayıcısı olan eğitim emekçilerinin özellikle hibrit eğitim

süreci adı altında esnek, kuralsız ve keyfi çalıştırılmasının önüne geçilmelidir.

15. Eğitim ve bilim emekçilerine kira yardımı, rahat bir ulaşım servisi ve sağlıklı bir öğün yemek verilmelidir.
16. Öğretmenlerin faydalandığı toplu taşıma indiriminden ayırım yapmaksızın bütün eğitim emekçilerinin yararlanması sağlanmalıdır.
17. Hizmetli memur, teknisyenler ve sağlık hizmetleri personellerinin özel hizmet tazminat oranları artırılmalı, 8. dereceye düşen tüm personele ek gösterge ödenmelidir.
18. Yardımcı hizmetlilerin, idari ve teknik personelin görev tanımı belirlenmeli, görev tanımına uygun yaptıkları fazla çalışma ‘fazla mesai’ olarak kabul edilmelidir.
19. 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.
20. Kamu alanı olan okulların kamu hizmet hakkına uygun olarak bütün ihtiyaçları bütçeden karşılanacak şekilde eğitim öğretime bütçe ayrılmalıdır.
21. MEB tarafından imzalanan çocuğun üstün yararını gözetmeyen tüm protokoller iptal edilmelidir.
22. Okullarda özellikle kahvaltı ve yemek hizmeti sunan yemekhaneler açılmalıdır.
23. Eğitimde özgür düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları terk edilmeli, yerine tüm bileşenlerce oluşturulan ortak yaşam ilkeleri hayata geçirilmelidir.
24. Özellikle felsefe, fizik, biyoloji, kimya, resim, müzik, beden eğitimi vb gibi branşlarda ders saatlerinin arttırılarak bu doğrultuda öğretmen atamaları yapılmalıdır.
25. Okul hemşirelerinin eşit işe eşit ücret gereği Sağlık Bakanlığı’na bağlı hemşirelere sağlanan fiili hizmet zammı, ek ödeme ve teşviklerden yararlanacağı düzenlemeler yapılmalı, okullarda sağlık hizmetlerinin gereği çalışma koşulları oluşturulmalıdır.
26. Teknik Hizmet Sınıfı için Ek Gösterge adil bir şekilde düzenlenmelidir.
27. Teknik Hizmet Sınıfı için Seyyar Hizmet Tazminatı 6 ay değil, diğer kurumlarda olduğu gibi 12 ay ve düzenli olarak verilmelidir.

ÖZLÜK HAK ve HUKUK TALEPLERİ

- 1- OHAL KHK’leri ile hukuk dışı bir şekilde hayata geçirilen ihraçlar ve açığa almalarla ilgili hukuksuz karar ve uygulamalara son verilmeli, hukuki deliller ve mahkeme kararları olmadan ihraç edilen tüm kamu emekçileri ve barış akademisyenleri derhal görevlerine iade edilmelidir.
- 2- Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan ve eğitim-öğretim sınıfı dışında bulunan tüm personel eğitim-öğretim sınıfına tabi tutulmalı, ekonomik, sosyal ve özlük haklarda iyileştirme yapılmalıdır.

- 3- Öğretmen, hizmetli ve teknik personel açıkları sözleşmeli ya da güvencesiz istihdam ile değil, doğrudan kadrolu/güvenceli istihdam ile kapatılmalıdır.
- 4- İşe almada, görevde yükselmede ve unvan değişikliğinde mülakatın yerine sınav başarısı, kariyer ve liyakat esas alınmalı, tüm ayrımcı uygulamalara son verilmelidir.
- 5- Eğitim kurumları yöneticileri, belli koşulları taşıyan öğretmenler arasından ve eğitim bileşenlerinin tamamının katılımı ile gerçekleştirilecek seçimlerle belirlenmelidir.
6. Aday öğretmenlere uygulanan performans değerlendirmesi ile adaylık devresinin sonunda sözlü sınav yapılması uygulamasından vazgeçilmeli, buna ilişkin gerekli mevzuat değişikliği yapılmalıdır.
7. Kamu alanında ayrımcılığa yol açan ‘Başöğretmenlik, ‘Uzman Öğretmenlik’ gibi kariyer basamaklandırması uygulamasına son verilmelidir.
8. Görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir. Sınavlara hazırlayıcı eğitim sınavı düzenleyen kamu kurumları tarafından verilmelidir.
9. 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.
10. Proje Okulları ile Tematik Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerine duyuru yapılmadan ve başvuru alınmadan (dolayısıyla keyfi olarak) bakanlık ve valiliklerce, yönetici ve öğretmen atanmasına ve belli bir süre görev yapanların bu eğitim kurumlarındaki görevlerine son verilmesine olanak veren yönetmelik ve yönergeler yürürlükten kaldırılmalıdır.
11. Özel programlı ve proje okulları uygulamasına son verilmelidir.
12. Norm fazlası öğretmenlerin istek dışı atamalarına son verilmelidir.
13. Yardımcı hizmetliler, idari ve teknik personele yönelik isteğe bağlı yer değiştirme olanağı sağlayan düzenleme yapılmalıdır.
14. Eğitim kurumlarında görev yapan yardımcı hizmetli ve memurlar eğitim öğretim hizmetleri sınıfına alınmalı; eğitim-öğretim yılına hazırlık ödeneğinden yararlanmaları sağlanmalıdır. Yardımcı hizmetlilerin yaptıkları fazla çalışma “fazla mesai” olarak kabul edilmeli ve yüzde yüz zamlı olarak ücretlendirilmelidir.
15. Görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelikleri değiştirilmeli, yönetmelik, sınavlar ile görevde yükselme ve unvan değişikliklerinin her yıl yapılmasına olanak verecek biçimde düzenlenmelidir.
16. Öğrenim özü vb. dayalı yer değişikliği taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
17. Öğretmen alımında, eğitim yöneticisi görevlendirme ve görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı da dahil ‘mülakat’ ve ‘güvenlik soruşturması’ uygulamalarına son verilmelidir.

18. Belletici öğretmenlerin okullarında resen görevlendirilerek nöbet tutma zorunlulukları ortadan kaldırılmalıdır.
19. Her okula iş güvenliği uzmanları istihdam edilmeli ve iş kolu hukuksal tanıma kavuşturulmalıdır.
20. Eğitim emekçilerinden;
 - İşverenin 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 süresinceÖzlük haklarına hiçbir zarar gelmemek üzere izin verilmelidir.
21. Öğretmenlerin il içi ve iller arası atamalarda her yıl yaşanan sorunlar, taraflar mağdur edilmeden çözülmeli, hiçbir eğitim ve bilim emekçisi ailesinden koparılmamalıdır.
22. Okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenlerinin maaş karşılığı okutmak zorunda olduğu ders saati sayısı 18'den 15'e indirilmelidir.
23. Sendika yöneticisi olarak aylıksız izne ayrılanların aylıksız izin süreleri, sendika genel merkezinin bulunduğu ilin hizmet puanı göz önünde bulundurularak, hizmet puanlarına eklenmelidir.
24. Faranjit, varis, bel fıtığı, astım vb hastalıklar öğretmenler için meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir. Meslek hastalıkları tanımlanmalı, meslek hastalığına maruz kalanlara tazminat ödenmelidir.
25. İdari para cezaları devletin gelir kapısı olarak görülmemeli, cezadan önce kişiler en az iki kez uyarılmalıdır.

DEMOKRATİK TALEPLER

- 1- Eğitim temel bir haktır ve herkesin parasız yararlanabileceği kamusal bir hizmettir; piyasa koşullarına asla terk edilemez. Eğitim hakkından herkesin eşit ve parasız olarak yararlanması sağlanmalıdır.
- 2- Eğitimintemelbirinsanhakkıolmasındanhareketleözelöğretimkurumlarıkamulaştırılmalı, her türlü paralı eğitim uygulamasına son verilmelidir.
- 3- Demokratik haklarını kullandıkları ve sendikal çalışmalara katıldıkları için her yıl çok sayıda eğitim ve bilim emekçisi soruşturmaya uğramakta, açığa alınmakta, sürgün ve cezalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tür hukuksuzluklara derhal son verilmelidir.
- 4- Eğitimde siyasi kadrolaşma uygulamalarına son verilmeli, eğitim yöneticileri belirlenirken sendikal-siyasal referanslar değil, liyakat temel alınmalıdır.

- 5- Tüm kamu emekçilerinin ilk göreve başlamada getirtilen güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması düzenlemesi iptal edilmelidir.
- 6- Eğitim kurumlarında kurumu ve bileşenlerini ağılayan her konuda demokratik karar alma süreçleri işletilmelidir. Eğitim kurumu yöneticileri, belirli koşulları taşıyan öğretmenler arasından ve eğitim bileşenlerinin tamamının katılımı ile gerçekleştirilecek seçimlerle belirlenmelidir.
- 7- MEB Özel Program ve Proje Uygulayan Eğitim Kurumları uygulaması sonlandırılmalıdır.
- 8- İl MEM/MEB'deki kurul ve komisyonlarda sendika temsilcilerinin de yer alması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- 9- İdari ve mülki amirler sağlık, trafik vs önlemleri adı altında toplantı, basın açıklaması gibi etkinlikleri önceden yasaklamamalıdır.
- 10- Eğitimde özgür ve eleştirel düşüncenin önüne engel koyan disiplin mekanizmaları yerine tüm bileşenlerce oluşturulan ortak yaşam ilkeleri hayata geçirilmelidir.
- 11- Bütün eğitim bileşenleri için fiziki ve sosyal açılardan engellilerin yaşamını kolaylaştıran koşullar sağlanmalıdır.
- 12- Eğitim kurumlarının inşaat yapı malzemelerinden enerji tüketimine, doğa ve diğer canlılarla etkileşime kadar ekosistemle uyumlu ve deprem dayanıklılığı olan yapılanma acilen hayata geçirilmelidir.
- 13- UNESCO-ILO ortak bildirgesi '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 verilmeli, araştırma görevlileri iş güvencesine kavuşturulmalıdır.
3. 2547 sayılı kanunun disiplin mevzuatı yargı kararları, temel hak ve özgürlükler ile ILO kriterleri dikkate alınarak revize edilmelidir. Eşit işe eşit ücret verilerek, ders ve araştırma sürecinde eşit katkıların eşit değerlendirilmesi yapılmalıdır. Ek göstergeler yoluyla hiyerarşik ücretlendirmeden vazgeçilmelidir.
4. Rektör başta olmak üzere Dekan atamaları için de tekrar seçimler getirilmelidir.
5. Yükseköğretimde idari ve teknik personele 'yükseköğretim tazminatı' adı altında maaş iyileştirmesi yapılmalıdır.
6. Yükseköğretimde fazla mesai ücreti uygulaması yeniden getirilmeli ve hakkaniyetli biçimde personele ödenmelidir.

7. Geliştirme ödeneği adil bir şekilde akademik personel yanında idari personele de ödenmelidir.
8. Üniversitelerde ödenen ikinci öğretim ücretlerinden, üniversitede görev yapan idari personel de yararlanabilmelidir.
9. Görevde yükselme sınavı her yıl düzenli olarak merkezi biçimde (illerde, bölgelerde) yapılmalıdır.
10. 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.
11. Kurum dışı nakil sorunu ciddi mağduriyetlere neden olmaktadır. Kurum dışı nakil için merkezi bir tayin sistemi geliştirilmedi. 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 keyfiliklerinden kurtarılmalı, üniversitelerin kurumsal özerkliğine zarar vermeyecek şekilde nakiller için bir standart geliştirilmelidir.
12. ÖSYM'nin yaptığı sınavda talepleri kapsamında idari personel de görev alabilmelidir.
13. Üniversiteler kurumsal özerkliği zedelenmeden mali yönden kamu denetimine açık olmalıdır.
14. Üniversitelerde unvanların norm kadroya eşitlenmesi uygulamasına son verilmeli, hak edilen akademik unvanların kadro derece karşılığı özlük haklarının tesis edilmeli, geriye dönük hak kayıpları giderilmelidir.
15. 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.
16. 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.
17. Doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ek koşul aranmaksızın güvenceli kadrolara atanmalı, tüm kadrolarda güvenceli çalışma esas alınmalıdır.
18. Tüm kadrolara ait ek göstergeler iyileştirilerek yeniden düzenlenmelidir.
19. 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.

- 20.** 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.
- 21.** 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 arttırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması sağlanmalıdır.
- 22.** 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. Kadına yönelik şiddet ve tacizle mücadele için daha etkili önlemler alınmalıdır.

3. SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER HİZMET KOLU

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES)

I. 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 bulunduğu birimde daha fazla çalışmak zorunda bırakılmışlardır. Döner sermaye uygulamaları ve performans sistemi sağlık emekçileri arasında ücretlerde kapatılamaz bir açıklık oluşturmuş, sağlıkta ekip anlayışını dayanışma ve örgütlülüğü parçalamıştır.

Bu durumun giderilmesi için gerekli olduğunu düşündüğümüz taleplerimiz;

1. Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 33 – (Ek: 23/2/1995 – KHK-547/10 md.; Değişik: 21/1/2010 – 5947/10 md.) Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri ve 112 acil sağlık hizmetlerinde haftalık çalışma süresi dışında normal, acil veya branş nöbeti tutarak, bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele ödenecek nöbet ücreti aşağıda tabloda gösterilen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpılması sonucu hesaplanmalıdır.

	Gösterge
a) Eğitim görevlisi, başasistan, uzman tabip	300
b) Tabip, tıpta uzmanlık mevzuatında belirtilen dallarda, bu mevzuat hükümlerine göre uzmanlık belgesi alan tabip dışı personel, aynı dallarda doktora belgesi alanlar	270
c) Diş tabibi ve eczacılar	240
ç) Mesleki yükseköğrenim görmüş sağlık personeli	180
d) Lise dengi mesleki öğrenim görmüş sağlık personeli	150
e) Diğer personel	110

2. Hizmet kolumuzda döner sermayeden yapılan ek ödeme, taban ek ödeme, teşvik ödemesi emekliliğe yansıyacak şeklide düzenlenmelidir.
3. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun Ek 84. Maddesine göre uzman hekim grubuna 26000 gösterge rakamı, pratisyen hekim grubuna 20000 gösterge rakamının memur maaş aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan ödenen ilave emekli aylığının kapsamının genişletilerek bu gruplar dışında kalan sağlık hizmetleri sınıfında bulunan ön lisans, lisans ve doktora mezunlarına **17500**, ön lisans grubuna **15000** diğerlerine **10000** gösterge rakamı üzerinden ilave emekli aylığı ödenmelidir.
4. 6331 sayılı kanunun 9.maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş yeri tehlike sınıfları tebliği 26 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazete de yayınlanmıştır. 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 genişletilmesi, bu kapsamda;
 - a) Tek acil servisi olan hastanelerde 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 nöbet ücretinin tıpkı döner sermaye ek ödemesinde belirlenen özellikli birimlerde olduğu gibi düzenlenmesi, ayrıca kan transfüzyon merkezleri, merkezi sterilizasyon üniteleri, eczane birimleri gibi özellikli birimlere hizmet veren tüm çalışanları kapsayacak şekilde kapsamının genişletilmesi sağlanmalıdır.
5. İcap nöbeti tutan ve bu nöbet karşılığında kurumunca izin kullanmasına müsaade edilmeyen memurlar ile sözleşmeli personele, izin suretiyle karşılanamayan her bir icap nöbeti saati için, icap nöbeti süresi kesintisiz 12 saatten az olmamak üzere, yukarıda nöbet ücreti için belirlenen ücretin **%100 tutarında icap nöbet ücreti** ödenmelidir. Ek 33. Maddede belirtilen nöbet tutulan yerlerde nöbet adı dışında yapılan ve icaba benzeyen farklı isimlerle adlandırılan çalışma biçimlerinin tamamında icap nöbet ücreti kadro unvanına bakılmaksızın ödenmelidir.
6. 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 tutulmalı, icap nöbeti başka adlarla tanımlanmamalıdır.
7. Tek branş uzmanı hekime kendi isteği dışında icap nöbeti tutturulmamalıdır. Acil durumda tek branş uzmanı kuruma çağırılması durumunda **icap nöbet ücreti %100 artırımlı** olarak uygulanmalıdır.
8. Çalıştırma zorunluluğu doğduğunda nöbet ücretleri saat ücretinin **en az iki katı** olmalıdır. Gece vardiyasında çalıştırılanların **ücretleri %100 arttırılarak** ödenmelidir.
9. Yılda 7 günden fazla hastalık raporlarında, ayda 5 gün yılda toplam 10 günün üzerindeki

yıllık izinlerde ve disiplin cezası alanlardan yapılan ek ödeme kesintisi kaldırılmalıdır.

10. 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 arıtmı nöbet ücretleri iade edilmelidir.
11. Aile sağlığı çalışanlarının **tavan ücretlerinin 1.5 olan kat sayısı 3 olarak** uygulanmalıdır.
12. 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.
13. Özellikle birim kat sayısı ile diğer birimlerdeki katsayıları arasındaki farkta oluşan uçurum kapatılmalıdır. Palyatif bakım, girişimsel radyoloji vb. gibi teşvik ek ödemeyi özellikle birim üzerinden alan hizmet alanlarında nöbet ücretleri de özellikle birim olarak ödenmelidir.
14. Hastanenin tümüne hizmet veren Kan Transfüzyon merkezleri ve eczane birimleri riskli birim olarak kabul edilmeli ve riskli birim farkı bu birim çalışanlarına ödenmelidir.
15. 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.
16. Sağlık kurulu vb. kurullarda çalışılan süreler için kurum ortalamasından teşvik döner sermaye ödenmelidir.
17. 696 sayılı KHK ile 657 sayılı kanunun 4/C maddesine göre çalışan geçici işçiler 4/B sözleşmeli personel yapılmıştı. Ancak bu şekilde çalışanların ek ödemesi oldukça düşük tutulmuştu. Bu durum aynı statüde çalışanlar arasında eşitsizlik getirdiğinden sözleşme pozisyonlarına denk gelecek şekilde mevcut 4/B'liler gibi ek ödeme almalarının sağlanması gerekmektedir.
18. Ek ödeme dağıtımında ödüllendirme adı altındaki yandaşlığa son verilmeli ve ödüllendirmenin gerekçesi, nesnel ölçütleri özlük dosyalarında yer almalı ve tüm çalışanlara ilan edilerek duyurulmalıdır.
19. 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.
20. İnsan sağlığı için koruyucu, teşhis, tedavi ve rehabilite edici hizmetlerde yer alan içlerinde sağlık memuru, psikolog, tıbbi sekreter, çevre sağlık teknisyeni, biyolog, kimyager, hizmetli, hastabakıcı, evde sağlık bakımı teknisyeni, yaşlı hasta bakımı teknisyeni, odyolog gibi tüm meslekler insan sağlığı ile ilgilendiklerinden fiili hizmet süresi zammı kapsamına dahil edilmelidir.

21. Ölü muayenesi, otopsi, adli muayene gibi adli işlemlerde hekimler bilirkişi olarak değerlendirilmelidir. Adli nöbetçi yerine bilirkişilikle ilgili mevzuat düzenlemeleri en kısa sürede yapılmalıdır. Diğer adli işlemlerde adli tıp kurumunun ücret tarifesi esas alınmalıdır.
22. Zorunlu mesleki sigorta ücretinin tamamı Sağlık Bakanlığınca karşılanmalıdır
23. Dini bayramlarda idari izinli sayılan günlerde tutulan nöbetler bayram nöbeti olarak kabul edilmeli mesai saatlerinin hesaplanmasına göre hak ve ücret kaybına uğratılmamalıdır.
24. 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 arıtmı nöbet ücretleri iade edilmelidir.
25. Giyecek yardımı günün koşullarına, meslek riski ve maruziyetine, iş sağlığı kurallarının gereğine göre yeniden belirlenmelidir.
26. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerine ücretsiz ulaşım hakkı verilmelidir.
27. Kamu lojmanlarının kullanımındaki keyfilik kaldırılmalı, lojmandan yararlanmayanlar için kira yardımı düzenlenmeli, büyükşehirde yaşayanlar için büyükşehir kira tazminatı ödeneği belirlenmeli ve ödentiler emekliliğe de yansıtılmalıdır.

II. 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 kurası açılmalı, il içi atamaların yönetmelikte belirtilen Mayıs ve Kasım ayları dışında yapılmamalı, il içi atamalar valilikçe hizmet puanına göre yapılmalıdır.
4. İl içi ve dışı ayrımı yapılmaksızın aynı veya benzer unvan veya kadrodaki kişilerin hizmet süresi gözetilmeden becağı hakkı kullandırılmalıdır.
5. İl içi ve dışı ayrımı yapılmaksızın aynı veya benzer unvan veya kadrodaki kişilerin hizmet süresi gözetilmeden becağı hakkı kullandırılmalıdır.
6. Dinlenme hakkı ile bağlantılı tesislerin kurulması ve ayırım yapılmadan tüm çalışanların bu tesislerden faydalanması sağlanmalıdır.
7. 0-3 yaş çocukları da kapsayacak şekilde ücretsiz, 7/24 hizmet veren, nitelikli ve anadilinde çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin oluşturulması güvence altına alınmalıdır.
8. Kreş hizmeti sağlanamayan yerlerde günün ihtiyaçlarına uygun şekilde kreş ödeneği sağlanmalıdır.
9. Ücretli doğum izni artırılmalıdır, kadınlar için doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra altı ay ücretli doğum izni verilmelidir.

10. Doğum izinleri nedeniyle kadın çalışanların ekonomik, sosyal ve özlük hakları ve statülerinde hak kaybına uğranılması engellenir, özellikle performansa dayalı ek ödeme ödemelerine devam edilir.
11. Doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kamu çalışanı kadınların, izinde geçen süreleri emekli kesenekleri devlet tarafından ödenmesi koşuluyla emeklilikten sayılmalıdır.
12. Doğum nedeniyle babaya verilen ücretli izin 20 güne çıkartılmalıdır.

III. BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİ

1. ASM sözleşmeleri, bireysel olmamalı, toplu sözleşmeye dahil edilmelidir.
2. Nüfusa ve performansa dayalı sağlık hizmeti yerine bölge tabanlı hizmet sunumu yapılmalıdır. Nüfus **katsayıları 2 kat artırımlı** ödenmelidir.
3. ASM cari giderleri Sağlık Bakanlığı tarafından karşılanmalı ve cari gider ödeneği **2 kat** artırılmalıdır.
4. Aile hekimlerine ve aile sağlığı çalışanlarına entegre sağlık hizmetleri dahil nöbet görevi verilmemelidir.
5. Entegre sağlık hizmeti sunulan ASM'lerde nöbet tutan aile hekimi ve aile sağlığı çalışanı idari izinli sayılarak nöbet ertesi izin verilmelidir. İdari izinli sayıldığı gün için birimine aynı ASM içinden öncelikli olmak üzere aile hekimi veya İlçe Sağlık Müdürlüğünden hekim görevlendirmesi yapılmalıdır.
6. Aile hekimlerine ve aile sağlığı çalışanlarına ödenen destek teşviki mevcut maaşa eklenerek tek kalem maaş olarak ödenmelidir.
7. Aile hekimlerine ve aile sağlığı çalışanlarına ödenen destek ve teşvik ödenekleri koruyucu hizmetler üzerinden ve kendi gördükleri hizmetlere istinaden düzenlenmeli ve ödenmelidir.
8. Kamu dışı ve taşeron olarak istihdam edilen çalışanlar kadroya alınmalıdır.
9. 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 devamlılığı Sağlık Müdürlüğü tarafından sağlanmalıdır.
10. Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının resmi, yıllık izin, sağlık raporu izni, 657 DMK 104. maddede belirtilen izinlerde, yılda iki yurt içi, 1 yurt dışı kongre, seminer gibi bilimsel toplantıya katılmak için kullanılan 15 günü geçmeyen kongre izni süreleri ve idari izinleri kullanmalarını nedeniyle, hakedişlerinde kesinti yapılamamalı ve vekalet şartı aranmamalıdır. Geçici görevlendirilen aile hekimi ve aile sağlığı çalışanlarına görevlendirildiği birimin hak edişin %100 ü kadarı ilave ödeme yapılmalıdır.
11. Kamu hizmeti üretilen aile sağlığı merkezlerinin standartları, kamu tarafından aynı seviyeye getirilmeli hizmet binaları deprem yönetmeliğine uygun olarak yapılmalıdır.

12. Aile hekimlerine defin ruhsatı düzenleme işlemi gönüllülük dışında verilmemelidir. Kendilerine kayıtlı nüfusa, haftalık 40 saat Aile Hekimliği Hizmeti sunmakla yükümlü Aile Hekimlerine, mesai saatleri içerisinde defin ruhsatı tanzimi görevi gönüllülük hali olsa dahi verilmemelidir.
13. Gezici sağlık hizmeti veren aile hekimlerinin ve aile sağlığı çalışanlarının hizmet ödeneği mevcut ekonomik koşullar da dikkate alınarak 4 kat artırımlı olarak ödenmelidir.
14. Mobil hizmetlerin nitelikli sunulması için araç ve uygun mekân tahsisi Sağlık Bakanlığınca karşılanmalıdır.
15. Aile hekimleri için gruplandırma kriterleri kaldırılmalı ve her birim tam gider ödeneği almalıdır.
16. Aile hekimlerine eş ve çocuk yardımı verilmelidir.
17. 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.
18. 112 İstasyonlarında ve komuta merkezlerindeki çalışan eksikliği kadrolu istihdamla giderilmelidir.
19. 112 emekçileri, hakları olan kıyafet ve formaların kalitesiz ve kullanışsız olması nedeniyle daha kaliteli için her yıl cebinden masraf yaparak özel yerlerden temin etmek zorunda kalıyorlar. 112 kıyafet dağıtımları her zaman 1 yıl geriden verilmekte, kalıpları dar, yaz ve kış şartlarına çok uygun olamayan bu kıyafetlerin kışlık olanları çok kalın ve sert kumaştan yapılmakta, bu durum hareket kısıtlılığına neden olmaktadır. Kıyafetler bölge ve iklim farkı gözetilerek, hafif, su geçirmez ve soğuğa dayanıklı kişisel koruyucu ekipman mevzuatına uygun olarak sağlanmalıdır.
20. Ağız ve diş sağlığı merkezlerinde çalışan teknisyenlere uygulanan protez kota sayısı düşürülmeli ve ilgili yönetmelik iş sağlığı ve güvenliği kanunu dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.
21. Acil kavramı olmaması sebebiyle diş hekimliği hizmetlerinde, mesai saatleri dışında nöbet, vardiya veya mesai kaydırma sistemi uygulanmamalıdır.

IV. ÜNİVERSİTE HASTANELERİ

1. Üniversite hastanelerinde mazerete bağlı atama ve yer değiştirme yönetmeliği çıkarılmalıdır. Bu yönetmelikte;
 - a) Eşinin, çocuklarının, annesinin, babasının veya kardeşlerinden birinin ağır engelli olduğunu belgelendirmesi halinde engelli yakınının ikamet ettiği yere, kendisinin engelli olduğunu belgelendirmesi halinde ise talep ettiği yere,
 - b) Eşinin vefatından itibaren bir yıl içinde talep ettiği yere,
 - c) Eşinden boşanması halinde anne, baba, kardeş veya reşit çocuklarının boşanma

tarihinden önce ikamet ettiği ile veya D ve C hizmet grubu illerden birine ya da halen görev yaptığı hizmet bölgesi ve grubu esas alınarak 26. maddenin birinci fıkrasına göre boşanma tarihinden itibaren bir yıl içerisinde,

- d)** Sağlık ile ilgili bir alanda en az iki yıllık öğrenim gördüğünü belgelendirmesi hâlinde, öğrenim süresi ile sınırlı olmak kaydıyla, öğrenim gördüğü yere,
- e)** Sağlık durumu,
- f)** Aile birliği,
- g)** Can güvenliği,
- h)** Deprem, salgın gibi olağanüstü durumlarda mazerete bağlı tayin imkanı sağlanmalıdır.

2. Üniversite hastanelerinde döner sermaye komisyonun oluşturulması sağlanarak aşağıdaki düzenlemeler yapılmalıdır;

Yükseköğretim Kurumlarında Döner Sermaye Gelirlerinden Yapılacak Ek Ödemenin Dağıtılmasında Uygulanacak Usul Ve Esaslara İlişkin Yönetmeliğin Dağıtım esaslarını düzenleyen 5. Maddesi 1. Fıkrası "Birimde çalışanların, birim veya alt birim ortalamasına göre değerlendirilmesine veya birim ve alt birim ortalamasının birlikte ve hangi oranlarda değerlendirilmesi gerektiğine yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu karar verir.

Alt birimin, özelliklerinden dolayı birim ortalamasının altında kalması durumunda, hesaplamaların birim ortalamasından yapılıp yapılmamasına yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu tarafından karar verilir. Adına bireysel gelir getirici faaliyet puanı girilmeyen kadro-unvan gruplarından hangilerinin alt birim veya birim ortalamasından ek ödeme alabileceklerine yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu karar verilebilir.

6.Fıkrası (E) Diğer faaliyetler puanı; (A), (B), (C) ve (D) puanlarının hesaplanmasında dikkate alınan faaliyetler dışındaki komisyon üyelikleri, özellik arz eden riskli birimlerde çalışma ve benzeri diğer hususlar dikkate alınarak yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu tarafından tanımlanan ve belirlenen yüzdelik değerlerin kişinin (A) puanı ile çarpılması sonucu bulunan puandır. (E) puanı; (A) puanının her bir görev için % 30'unu, toplamda ise % 50'sini geçemez.

Yönetmeliğin diğer maddelerinde geçen yönetim kurulu yerine döner sermaye komisyonu ibaresinin eklenmesi sağlanmalıdır.

- 3.** Üniversite hastanelerinde görevyapan asistanların günlük çalışma saatleri ilgili mevzuatta belirtilen süreyi aşmamalıdır.
- 4.** Asistan hekimlerin nöbet süresi insan sağlığı, sağlık hizmetinin niteliği ve hasta güvenliği dikkate alınarak 24 saat ile sınırlandırılmalıdır.

V. SOSYAL HİZMETLER

1. Ağır engelli, çocuk, yaşlı ve kadınlara hizmet veren yatılı kurumlarda, Çocuk Evleri Koordinasyon merkezlerinde ve ilgili hizmetlerin yürütülmesinde fiilen görev yapan kadro karşılığı çalışan sözleşmeli personeller de dahil olmak üzere istihdam biçimine bakılmaksızın tüm çalışanlara ek ödeme oranlarına 20 puan ilave edilerek ek ödeme yapılmalıdır.
2. Bakanlığa bağlı kurumlarda çalışanlara istihdam biçimine bakılmaksızın sosyal hizmet tazminatı verilmelidir. Bu tazminat özel hizmet tazminatından farklı olarak ayrıca düzenlenmelidir.
3. Meslek farklılıklarını ve meslek sorumluluk sınırlarını ortadan kaldıran, kişilere görevi ve yetkisi olmayan işlerin yaptırılmasına zemin hazırlayan “sosyal çalışma görevlisi” tanımı tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırılmalıdır.
4. Meslek çalışmaları mesleklerin sorumluluk alanları ve sınırları çerçevesinde tanımlanmalı, çalışanlara keyfi ve görevleri olmayan işlerin yaptırılması engellenmelidir.
5. Mesleki çalışmalara ve meslek elemanları tarafından hazırlanan raporlara yöneticiler tarafından bilimsel ve mesleki olmayan biçimlerde müdahale edilmesi engellenmelidir.
6. Yatılı kurumlarda çalışan personelin nöbet ücretleri artırılmalıdır. Yatılı olmayan kurumlarda gerçekleştirilen fazla çalışma ücretlendirilmelidir.
7. İcap nöbetleri ve danışmanlık tedbirleri için ödenen ücretler yapılan işin ve çalışanların emeklerinin karşılığı olabilmekten çok uzaktır, ücretlerde artış sağlanmalıdır.
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. 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.
13. Atama ve yer değiştirme yönetmeliği değiştirilmeli, tayin ve yer değiştirmede hiçbir kurumda olmayan koşul ve kriterler ortadan kaldırılmalıdır.

VI. 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 nedenle aynı zamanda Toplu sözleşmede genel taleplerimiz olmasına rağmen hizmet kolumuzda ayrıca önem arz eden 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, 4/D, 3+1, taşeron, vekil, sözleşmeli, kadrolu vb.) ortadan kaldırılmalı, sağlık ve sosyal hizmet sunumu gerçekleştiren tüm çalışanlar tek ve güvenceli bir istihdamla çalıştırılmalıdır.

Bu talebimiz gerçekleştirilinceye kadar; 696 sayılı KHK ile taşeron işçiler daimi işçi kadrosuna yani 4/D'ye geçirildiğinden taşeron işçi çalıştırılmasına son verilerek halen taşeron olan işçiler de 4/D'ye kamu işçisi statüsüne alınmalıdır.19.01.2023 tarih ve 7433 kanun numarasıyla 26 Ocak 2023 tarihinde Resmi Gazete de yayımlanan Devlet Memurları kanunu ve Bazı kanunlar ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik yapılmasına dair kanun kapsamı dışında bırakılan sağlık emekçilerinin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır.

2. Hukuksuz OHAL/KHK'leri sonuçlarıyla birlikte iptal edilmelidir. İhraçlar işlerine iade edilmelidir.
3. Emekçilerin en önemli güvencesi örgütlenme özgürlüğüne dayalı grevli toplu sözleşmeli çalışma yaşamının oluşturulmasıdır. Dolayısıyla özgür örgütlenmeye dayanan grevli ve toplu sözleşmeli sendika yasası çıkarılmalıdır.
4. Yöneticilikte liyakat esas alınmalı, yönetici kadrolarına getirilecekler çalışanların seçimiyle belirlenmelidir.
5. 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.

6. 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.

7. Sağlık emekçilerine karşı yapılan şiddet eylemleri topluma karşı yapılmış suçlar kapsamında değerlendirilmesi için gerekli kanun ve mevzuat düzenlemesi yapılmalıdır.
8. Her yıl işe unvan değişikliği talepleri alınarak yeterli sayıda kadro üzerinden görevde yükselmede ve unvan değişikliği sınavı yapılmalı, mülakat kaldırılmalıdır. Unvan değişikliği sınavlarına başvurular üniversitelerin akademik takvimleri gözetilerek ilan edilmelidir.
9. Covid-19 gibi meslekle ilgili hastalıklar, illiyet bağı aranmadan sağlık kurumlarında çalışan tüm personel için meslek hastalığı sayılmalıdır.

VII. BASKI VE AYRIMCILIKLA MÜCADELE

Sağlık ve sosyal hizmet alanında baskının, mobbingin, ayrımcılığın ve eşitsizliğin, keyfiliğin ve kayırmacılığın azalmasını beklerken bu olumsuz durumların her geçen gün dozu artarak sistematik hale gelmektedir. 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 sağlıkçı intiharları; işyerine bağlı baskı ve mobbing nedeni ile artış göstermektedir.

Toplu sözleşme talepleri içinde yer verilmeyen, kamusal hizmet üreten tüm kurumlarda insan hakkı ihlali, çalışma hakkı ihlaline yol açan ve sendikal özgürlüğü engelleyen, örgütlülüğü azaltan bu 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. Sendika, siyasi ve felsefi düşünce, etnik köken, inanç, cinsiyet, engellilik, yaş, LGBTİ+'lere yönelik ayrımcılığa son verilmelidir.
4. 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.
5. Keyfi uygulamaları önlemek için mevzuat nesnel ölçütleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Keyfi uygulamalarda bulunan yöneticilerle ilgili idari, mali, hukuki ve cezai sorumluluk düzenlenmelidir.
6. Üyelikten çekilerek başka bir sendikaya üye olan kamu görevlisinin vazgeçme hakkını kullanmamışsa üye olduğu yeni sendikanın üyeliğe kabul tarihinden itibaren vazgeçme süresinin dolduğu tarihe kadar sendika üyeliği hakkından/örgütlenme hakkından yoksun bırakılması sendika seçme özgürlüğünü ve örgütlenme özgürlüğünü kısıtlamaktadır.

Bu nedenle; Toplu Sözleşme Görüşmelerinde; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Üyeliğin Sona Ermesi" başlıklı 16 ncı maddesinin üçüncü

paragrafının son cümlesinin “Çekilenin bu süre içinde başka bir sendikaya üye olması halinde yeni sendika üyeliği, 30 günlük süre içinde çekilmeden vazgeçme hakkının kullanılmamış olması kaydıyla, yeni sendikaya üyelik başvurusunun üye olduğu yeni sendikanın üyelik başvurusunun kabulü tarihinde kazanılır.” şeklinde yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.

7. Mesleğe yeni başlayan sağlık emekçilerinin işe başlayış işlemleri sırasında çalışanın bilgi eksikliğinden yararlanılarak yandaş sendika lehine yapılan; 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 çıkan kararlar tüm çalışanlara duyurulmalıdır.

VIII. 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 bedenen ve zihnen çalışmakla birlikte kamusal hizmet üreten fakat riski daha az olan memurlardan daha az ücret almaktadır.

Bugün Cumhurbaşkanı yardımcıları 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 istihdam temini yoluyla giderilmelidir.
4. Personel eksikliği nedeniyle yapılan, çalışanları cezalandırma ve baskı aracı olarak da kullanılan geçici görevlendirmeler kaldırılmalı, her kurumun ihtiyacı oranında personel istihdamı sağlanmalıdır.
5. TSK sınır ötesi görevlendirmelerinde hekime ihtiyaç duyulması halinde ihtiyacın karşılanması için öncelikle kamuda görev yapan askeri hekimler görevlendirilmelidir.
6. İnsan sağlığına, sağlık hizmetinin niteliğine ve hasta güvenliğine olumsuz etkileri nedeniyle 24 saat çalışma uygulaması kaldırılmalıdır.
7. Nöbet usulü çalışan sağlık emekçilerine 130 saat üzeri nöbet ve 120 saat üzeri icap nöbeti tutturulmamalıdır.
8. 2547 sayılı Kanuna tabi sağlık emekçilerinin nöbet ve izin hakları 657 DMK'ya sağlık emekçileriyle eşitlenmelidir.
9. Kesintisiz hizmet veren yerlerde bir saatlik öğlen dinlenme süresi mesaiden sayılmalıdır.
10. Yıllık izin süreleri artırılmalı, yıllık izinler iş günü üzerinden hesaplanmalı, yıllık izinlerde yol süresi de izne eklenmeli, yıllık izinlerin alınmasında amirin insiyatif kullanması yıllık izin kullanma hakkına müdahale edilmesi engellenmelidir.
11. Kamu emekçisinin yakınının ayaktan veya yatarak tedavide refakate ihtiyacı olduğu durumlarda refakat eden kamu çalışanı ücretli mazeret izinli sayılmalı, Refakat iznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin Refakat iznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmeliğin ; “ Refakat iznine ilişkin esaslar “ başlıklı 10. Maddesinde düzenlenen şartlar yeniden düzenlenmelidir.
12. 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.
13. Birçok ilde 112 istasyonlarının yaşama/dinlenme alanları sağlıklı ve güvenli olma noktasından çok uzak bir durumdadır. 112 istasyonlarının başka kurumların kıyı köşelerine sokulmadan kendine özel binaları olmalı, bu binalar deprem, sel baskını ve diğer olağanüstü durumlarda 112 emekçilerinin sağlık ve güvenliklerinin en üst düzeyde korunduğu güvenli alanlara kurulmalıdır. Binaların içinde her çalışan için ayrı dinlenme odası, mutfak ve banyo bulunmalı, temizlikleri düzenli yaptırılmalıdır. İstasyon noktaları güvenlik açısından 24 saat kamera sistemiyle takip edilmelidir.

14. 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.
15. Her meslek gurubu için meslek tanımları, görevleri ve sınırları netleştirilmeli, görev dışı çalıştırma engellenmeli, olağanüstü durumlarda meslek tanımı ve görevlerinin çerçevesi ve sınırı belirlenmelidir.
16. Dinlenme hakkının gaspı anlamına gelen mesai dışı çalıştırma tamamen kaldırılmalıdır.
17. 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.
18. 6331 sayılı yasaya göre tanımlanan çalışan temsilcisi her şekilde seçimle belirlenmelidir.
19. İSGK'da alınan kararlarda oy çoğunluğu sağlanmadığı durumlarda çalışan temsilcisinin oyu kararın alınmasında belirleyici olacak şekilde düzenleme yapılmalıdır.
20. İSG birimi tarafından hazırlanan kurum İSG plan ve programının ve risk değerlendirme planının onaylanmasında çalışan temsilcisi de imza yetkisine sahip olmalıdır.
21. İSG birimi kurum denetimleri zorunlu hale getirilmeli her ay ve iş kazası ya da ramak kala olay bildirimleri sonucunda olayın gerçekleştiği birimlerde kurum isg denetimi yapmalı ve bu denetimde çalışan temsilcisi de koşulsuz yer almalıdır.
22. Sağlık çalışanlarının somatik belirtilerine göre ruh sağlığı ile ilgili izlemler için birim oluşturulmalı, periyodik izlemlerle çalışan ruh sağlığı takip edilmelidir.
23. İşyeri hekimi ve iş sağlığı uzmanlarının tarafsız ve bağımsız bir şekilde görevlerini yerine getirebilmesi için özel bir iş güvencesi sağlanmalıdır.
24. Mesleki hizmet içi eğitimler mesai saatinde, yüz yüze eğitim şeklinde yapılmalıdır.
25. 8 Mart kadın emekçiler için resmi tatil olmalıdır.
26. Kadınların regl olduğu dönemler için ayda 2 gün ücretli izin verilmelidir.

VIII. OLAĞANÜSTÜ DURUMLARA (PANDEMİ, DEPREM VB.) YÖNELİK TALEPLERİMİZ

Pandemiyle birlikte sağlık emekçilerinin birçok yeni sorunu oluşmuştur. Pandemi sonrasında yaşadığımız 6 Şubat depremleri sonrasında da barınma, beslenme, aile bütünlüğüne ve çalışma koşullarının olumsuzluğuna dair birçok sorun bu sorunlara eklenmiştir. Bu sorunların giderilmesi noktasında yetkili sendika ve sağlık politikacıları kayıtsız kalmışlardır.

Bu nedenle bazı taleplerimizin TİS koruması altına alınması için TİS masasına gönderilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

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. 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.
3. 6331 Sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunun çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 13 maddenin 1. Fıkrası olağanüstü dönemlerde çalışmakta kaçınma hakkının kullanılması başlığı eklenerek yeniden düzenlenmelidir.
4. 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. Salgın ya da olağanüstü durumlarda 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 sağlanmalıdır.
5. Olağanüstü durumlarda çalışan temsilcileri, sendika işyeri temsilcileri yetki ayrımı gözetilmeksizin oluşturulan kurul ve komisyonların içerisinde yer almalı bu durum inisiyatife bırakılmamalıdır.
6. 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.
7. 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 alınmalı,
8. Olağanüstü durumlarda alınacak çalışma ortamının güvenliğinin sağlanması, barınma,

hijyen beslenme ve çalışanın ailesine yönelik tedbirler kapsamında planlamalar yapılırken yetki ayrımı yapılmaksızın sendika işyeri temsilcileri bu planlamalar içerisinde yer almalıdır.

9. 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.
10. Çalışma saatleri ve vardiya biçimlerine bağlı olarak sağlık çalışanları ve hasta sonuçları yakından (Hemşirelerin doyum ve beklentileri, hemşirelere bulaş durumu, hasta bakımı ile ilgili hatalar vb.) izlenmelidir.
11. Sağlık çalışanlarının etkin, verimli ve güvende çalışabilmesi için öncelikle çalıştığı birimlerde istihdamı çalışanın onayı alınarak sağlanmalıdır.
12. Sağlık çalışanlarının olağanüstü durumlarda ihtiyaca binaen gibi muğlak ifadelerle görevlendirilmesi ayrımcılık ve yandaşlığa 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.
13. Sağlık meslek mensuplarının görev ve yetki tanımlamalarının olağanüstü dönemlerde yetki karmaşasını ortadan kaldırmak için olağanüstü dönemlere yönelik yeniden tanımlanması gerekmektedir
14. Olağanüstü durumlarda sağlık çalışanlarının çalıştıkları dönem boyunca hizmet puanlarının 2 kat artması ya da derece ilerlemesi sağlanmalıdır.
15. Pandemi ve depremde fiilen görevli olanlar ile yetkililerce kendilerine bu kapsamda görev verilen sağlık emekçileri bu görevlerinden dolayı ya da görevleri sona ermiş olsa bile yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hâle gelmeleri hâlinde ödenecek nakdi tazminat ve maluliyet aylığı esas ve yöntemleri, ailelerine yapılacak sosyal ve mali haklar ile ilgili düzenleme yapılmalıdır.

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 veya bu kapsamda İller Bankasına borçlandırılması hususunda düzenleme yapılmalıdır.

3- Yerel Yönetim Emekçilerinin 3600 Ek Gösterge Adaletsizliğine Son Verilmelidir

1 Ocak 2023 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanan ek gösterge düzenlemesinde yerel yönetimlerde çalışan deprem, yangın, sel gibi afetlerde canı pahasına görev yapan itfaiye emekçileri; sokakta, pazarda, trafik kontrollerinde karbon yutan, yazın sıcağı kışın ayazında sokakta saatlerce görev yapan zabıta emekçileri; temiz içme suyu için arazide kanalda gece gündüz görev yapan Su Genel Müdürlükleri emekçileri, evde bakım, yaşlı ve hastalara hizmet götüren Belediye Sosyal Hizmet emekçileri ve yerel yönetimlerimizin her kademesinde görev yapan emekçilerin yüzde 95’i yok sayılmıştır.

Bu adaletsizliğin giderilerek ilgili düzenlemenin, adil ve eşit bir standarda oturtulması için 1. dereceye gelmiş tüm kamu emekçilerinin istisnasız 3600 ek göstergeye çıkartılması gerekmekte ve bununla birlikte mevcut durumdaki tüm ek ödeme oranlarının kadro ve unvan eşitliği/farklılığı ile yetki ve sorumluluk ağırlığı/farklılığı temelinde ele alınarak, kademeli bir şekilde yükseltilmelidir.

4- 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.

Sayıştay'ın hukuka aykırı kamu zararı kararlarına son verilmesi ve yerel yönetim emekçilerinin toplu sözleşme hakkına yönelik kısıtlamaların tamamen kaldırılması için yapılmasını talep ettiğimiz yasa değişikliği AKP ve MHP oylarıyla reddedilmiş olsa da Sayıştay'ın 26.11.2022 tarihine kadarki hukuka aykırı "kamu zararı" kararlarını geçersiz kılan bir yasal düzenleme yapılmış oldu.

İlgili bu yasal düzenleme ile Sayıştay'ın hukuka aykırı kamu zararlarına ilişkin geçmişe yönelik "af" getirilmesi olumlu bir adım ancak yeterli değildir. **Asıl yapılması gereken söz konusu bu hukuka aykırı kararlara dayanak olan 4688 sayılı yasanın geçici 15. Maddesinin yürürlükten kaldırılarak yasakçı ve sınırlayıcı içeriğinin değiştirilmesidir.**

Bu anlamda 2023 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 topyekûn değiştirilmesidir.

Bu kapsamda mücadelemizin temel hedeflerini 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.

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.

- b) 4688 sayılı yasanın 32 inci maddesinde belirtilen mahalli idarelerde sözleşme imzalanmasının tarihlerine ve sözleşme sürelerine ilişkin sınırların kaldırılması; toplu sözleşmenin imzalanma tarihi ve süresi sözleşme taraflarının özgür iradesi ile belirlenmelidir.
- c) 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.
- d) İlgili yasa kapsamında mahalli idarelerde yapılacak sözleşmelere dayalı olarak yapılacak aylık ödemelere üst sınır konulmasına ilişkin mevzuat tamamen kaldırılmalı; ekonomik haklar aynı diğer haklar da olduğu gibi sözleşme taraflarının eşit ve özgür koşullarda yürütecekleri pazarlık sürecinde belirlenmelidir.
- e) Yerel yönetimlerde imzalanmış sözleşmelerden kaynaklı emekçilerin elde ettiği mali haklar tazminat şeklinde değil emekliliğe yansıtılacak bir biçimde taban aylığa dahil edilmesi sağlanmalıdır.

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

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 15. Maddesinde mahalli idare kurumlarında çalışan kamu emekçilerine ilgili kurumlarında imzalanan toplu sözleşmelerden kaynaklı ödenen 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. Oysa ki 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 yasanın 32. Maddesinde “sosyal denge tazminatı” olarak tanımlanan toplu sözleşme ödemelerinin emekçilerin emekliliğe esas aylığına dahil edilmelidir ve ilgili yasada “sosyal denge tazminatı” olarak tanımlanan bu ödemeler, emekçilerin emekliliğe esas temel aylıklarına dahil edilinceye kadar, gelir vergisi kesintisine tabi tutulmamalıdır.

6- 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 kazanılmış 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.

7- 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.

8- 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 Uygulatıcıları 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.

9- 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 haklar kazanması için; ilgili cetvellere “Saat Tarihçisi” unvanı eklenerek emsali personel ile aynı özel hizmet tazminatı, ek ödeme, arazi tazminatı ve ek gösterge hakkına kavuşturularak adaletsizlikler ortadan kaldırılmış olacaktır.

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- Hafta sonuna denk gelen yıllık izinlerin, toplam yıllık izin süresinden düşürülmemesi:

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 sayılmaması için düzenleme yapılmalıdır.

12- Kamukurumları hukukîşleri birimlerinde çalışan avukatlar dışındaki personellere vekâlet ücretinden pay verilmesi:

Kamuya bağlı tüm kurumların hukuk işleri birimlerinde çalışan avukat dışındaki personele kurum lehine sonuçlanan davalardan alınan vekalet ücretinden yüzde 5 oranında pay verilmesi uygulamasına 02.11.2011 tarih ve 28103 sayılı mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 66 sayılı KHK'nın 1'inci maddesiyle 375 sayılı KHK'ya Ek Madde 12 (2) fıkrası düzenlemesiyle, 31.12.2011 tarihinden itibaren son verilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 10.0.2013 tarih ve 28791 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 27.12.2012 tarih E:2011/139, K: 2012/205 sayılı kararı ile yukarıda belirtilen düzenlemenin Anayasaya aykırılığı gerekçesiyle iptaline karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin iş bu kararı sonrası TBMM'de konuya yönelik Anayasanın eşitlik ilkesine uygun yeni bir kanuni düzenleme yapılması gerekirken bugüne kadar yapılmadığı için kamu kurumları hukuk birimlerinde çalışan avukatlar dışındaki personellere vekâlet ücretinden pay verilmemekte, eskiye uygulamaya dayanarak ilgili personellere pay veren belediyelere yönelik ise Sayıştay kamu zararı kararları çıkartılmaktadır. Bu durumun düzeltilmesi için Anayasaya Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına uygun bir biçimde gerekli yasal düzenleme ivedi bir şekilde yapılarak, kamu kurumları hukuk birimlerinde çalışan avukat dışındaki personellere hak ettikleri vekâlet ücreti payları yasal olarak ödenmeye başlanmalıdır.

13- Veznedar ve Tahsildarların Derece ve Yan ödeme sorunu:

Mahalli idarelerde görev yapan veznedar ve tahsildarların öğrenim durumlarına uygun olarak kadro derecelerinin 3 derece ve daha fazlasına ilerleme hakkı uygulanmalı, yine bu kadrolarda çalışan kamu emekçilerine giyecek yardımı ödenmeli ve yan ödeme oranları artırılmalıdır.

14- Belediyelerde biyolog kadrosunda çalışanların özel hizmet tazminatı:

Belediyelerde biyolog kadrosunda çalışan kamu emekçilerinin özel hizmet tazminat oranları benzer öğrenim düzeyine sahip diğer teknik personeller emsal alınarak artırılmalıdır.

5. BASIN, YAYIN VE İLİŞETİŞİM HİZMETLERİ HİZMET KOLU
Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası
(HABER-SEN)

A- MALİ -SOSYAL HAKLARA VE ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN GENEL TALEPLERİMİZ

- 1- Hizmet kolunda eşit işe ücret uygulaması hayata geçirilmelidir.
- 2- Yılda en az iki sefer giyim yardımı ve ikramiye verilmelidir.
- 3- Fiili hizmet zammı (yıpranma hakkı) önündeki yasal engeller kaldırılmalıdır
- 4- Sınavsız atamalar durdurulmalı, liyakat ilkesine uygun atamalar yapılmalıdır.
- 5- Yöneticiler tarafından gerçekleştirilen mobbinge karşı etkin mücadele edilmelidir.
- 6- Performans sistemi kaldırılarak çalışanlar arasındaki iş barışı tekrar sağlanmalıdır.
- 7- Kılık kıyafet serbestisi getirilmelidir.
- 8- Lojmanlar çoğaltılmalı ve görev tahsisi ile lojman hakkı olanlar diğer çalışanlar gibi sıra usulü ile bu haktan yararlanmalıdır.
- 9- Misafirhaneler ve sosyal donatı alanları çoğaltılmalı, eskiden kuruma ait olan tatil kampları tekrar açılarak emekçilerin eşit bir şekilde yararlanması sağlanmalıdır.
- 10- “Net Sözleşme Ücreti” uygulamasına geçilerek (bazı kurumlarda uygulandığı gibi), gelir vergisi oranı artışlarından kaynaklanan ücret kayıpları giderilmeli, vergide adalet sağlanmalıdır.
- 11- İşe alımlarda eşitsizlik yaratan mülakat sistemine son verilmelidir. Merkezi sınav (KPSS) ile personel alımı yapılmalı, personel alımında güvenlik soruşturması uygulaması kaldırılmalıdır.
- 12- Kurum içi görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları açılmalı, kayırmacılığa son verilerek liyakat ilkesi uygulanmalıdır.
- 13- Banka promosyonu ihalelerinde ortaya çıkan en iyi 3 teklif, çalışanların oyuna sunulmalı, 3 yıl boyunca maaş/hizmet alacağı bankayı bizzat çalışanlar belirlemelidir.
- 14- İşkolumuzda sendikal hakların önündeki tüm engeller kaldırılmalı, sendikal ayrımcılığa son verilerek baskı uygulayanlar hakkında cezai müeyyide artırılmalıdır.
- 15- 50'nin üzerinde çalışanı olan işyerlerinde doktor ve hemşire bulundurulmalıdır.
- 16- Eğitim öğretim yılı başında hem öğrenci olup da çalışanlara hem de bakmakla yükümlü olduğu öğrencilere eğitim yardımı yapılmalıdır.
- 17- Tüm illerde personele servis hakkı tanınmalıdır.
- 18- 1 Mayıs İşçi Sınıfının Birlik Mücadele ve Dayanışma Günü'nde emekçilere bir maaş ikramiye verilmelidir.
- 19- Yıllık izinlerin ve mazeret izinlerinin hesaplanmasında “gün” yerine “iş günü” dikkate alınmalıdır.

B- HİZMET KOLU KRUMLARINA İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

PTT

- 1- İdari Hizmet Sözleşmeli (İHS) personel alımına son verilerek, güvencesiz çalışanlar koşulsuz kadroya alınmalıdır.
- 2- PTT'nin Varlık Fonu'ndan çıkarılarak tekrardan Meclis ve Sayıştay denetimine tabii tutulup, nitelikli kamu hizmeti verir hale getirilmesi gerekmektedir.
- 3- Talebimiz olan 3600 ek gösterge uygulaması bu toplu sözleşme döneminde 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 ekonomik 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 artırılmalıdır.
- 8- Gişe çalışanlarına en az aldığı maaşın 1/10 oranında kasa tazminatı verilmelidir.
- 9- Dört yıllık üniversite mezunu dağıtıcıların, memur kadrosuna atanması için çalışma yapılmalıdır.
- 10- Tayin yönetmeliği değiştirmeli sağlık, öğrenim, eş durumuna dayalı tayin taleplerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Tayinler için bazı kurralar oluşturulmalı; puantaj sistemi getirilmelidir.
- 11- PTT merkezlerine bağlı bazı Şubelerde, 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, numarator 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, iktidarın 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- Meslek hastalıkları hastaneleri ile ortak çalışmalar yapılmalı, tüm TRT emekçileri düzenli aralıklarla sağlık kontrolünden geçirilmelidir.
- 24- 24 saat çalışma zorunluluğu olan iş yerlerinde yayın ve yapım personelinin ihtiyaçlarının karşılanabileceği kapasiteye sahip sosyal alanlar oluşturulmalıdır (kantin, kafeterya vb.).

- 25- 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.
- 26- Taşrada görev yapan personele ödenen tazminat, Türkiye’nin en büyük ve kalabalık şehrindeki ekonomik/sosyal koşullar göz önüne bulundurularak, İstanbul’da çalışan personele de ödenmelidir.
- 27- 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 Yasa’nın 43/3 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- Kurum dışından yapılan atamalardan 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 Esaslar’ın 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.

İLETİŞİM BAŞKANLIĞI

- 1- Kurumdaki fotoğrafçıların Teknik Hizmetler Sınıfına alınmalıdır.
- 2- Kurumda Görev yapan Mütercim ve Sözleşmeli Mütercimler diye iki ayrı gruba ayrılmış çalışanlar var. Mütercimlerin Özlük ve mali hakları çok farklı olduğundan maaşları üç kat farklı durumdadır. Bu farklılıkların kaldırılarak eşit işe eşit ücret uygulanması yapılmalıdır.
- 3- Kurumda Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavları en az iki yılda bir yapılmalıdır.

6. KÜLTÜR VE SANAT HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Kültür ve Sanat Emekçileri Sendikası

(KÜLTÜR SANAT-SEN)

2024-2025 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 sözleşmeleridir.

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 İş Sözleşmesinde geçen:

- a.** İşveren: Kamu işveren Heyetini,
- b.** Konfederasyon: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nu (KESK)
- c.** Sendika: Kültür Sanat ve Turizm Emekçileri Sendikasını (KültürSanat-Sen)'
- d.** İşyeri: Madde 6 (a) bendinde yer alan kurumları,
- e.** Kamu Görevlisi: Kamu kurum ve kuruluşları ile bağlı ortaklıklarında işçi statüsü dışında bir kadro veya pozisyonda çalışan kamu çalışanını,
- f.** Sözleşme: Ekleri ile birlikte bu toplu iş sözleşmesini,
- g.** Taraflar: Bu toplu iş 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, iş güvencesini, işe alma ve işten ayrılma usullerini, her türlü mali, sosyal ve özlük hak ve yardımları, izin, atanma, yer değiştirme ve yonetime katılma haklarını, disiplin hükümlerini, yasakların kaldırılması ile karşılıklı ödev ve sorumlulukları ve özel hukukleri göstermektedir.

MADDE 5- İLKELER

Butoplusözleşmenin uygulanmasında; tarafları 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, BM ikiz Sözleşmelerini 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, ve 4/B 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 yapılmaya kadar hüküm doğurmaya 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 İş sözleşmesi, mevzuat ile kamu çalışanı yararına tanınmış 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 çalıştırılmaz.
- k) Sendika temsilcileri, kendi görev alanlarına giren konuları görüşmek üzere işveren veya vekillerinden toplantı talebinde bulunabilirler. Olağanüstü bir sebep olmadıkça, yazılı olarak başvurdıkları 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 dağıtımını için gerekli tedbirleri 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 bulundurur.

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 kullandırır.

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 katılmalan 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.

- 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 esastır.
- b) **Temsilcilik odası:** İşyerlerinde temsilcilik odası bulundurulması zorunludur. Mekan olarak fiilen oda bulundurulamayan küçük işyerlerinde haftanın belli bir gününün, belli bir bölümde işyeri odalarından 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- SENDİKA VE ŞUBE YÖNETİCİLERİ İLE SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ VE İŞYERİ SENDİKA 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 isteği halinde avukat bulundurulur.

II-BÖLÜM

MALİ VE SOSYAL HAK TALEPLERİMİZ

MADDE 1- 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu Ek Madde 70’de belirtilen emeklilik keseneğine ve Kurum karşılığında tabi oranlar;

- Ek göstergesi 7800 üzeri olan kamu görevlilerinde aynen korunur.
- Ek göstergesi 7000 (dâhil) – 7800 (hariç) arasında olanlarda %200’üne,
- Ek göstergesi 5400 (dâhil)- 7000 (hariç) arasında olanlarda %180 ‘ine,
- Ek göstergesi 3600 (dâhil)- 5400 (hariç) arasında olanlarda %160 ‘una,
- Ek göstergesi 2800 (dâhil)- 3600 (hariç) arasında olanlarda %130’una,
- Ek göstergesi 2800’den az ve ek göstergesi olmayanlarda %100’üne

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

MADDE 2- Emekli keseneğinden muaf tutulmuş olan Ek Ödeme ve Özel Hizmet Tazminatı emekli keseneğine tabi olur.

MADDE 3- Emeklilik açısından memurları ayrıştıran 5510 sayılı yasa iptal edilir ve tüm memurların 5434 sayılı yasa kapsamında emekli olmasını sağlayacak yasal düzenleme yapılır.

MADDE 4 –Kamu çalışanı ücretlerine ülkenin ekonomik büyümesinden hakları olan refah payını alması için TİS’de öngörülen zam ve enflasyon farkı dışında yıllık ekonomik büyüme oranında artış yapılır.

MADDE 5 – Memur taban aylığı asgari ücretten düşük olamaz. Memur taban aylığı asgari ücretin altında kaldığında en az asgari ücret tutarına yükseltilir. En düşük Memur aylığı yoksulluk sınırının altında olamaz.

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 a fıkrasına Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere Arkeolog unvanı eklenmiştir.

MADDE 7- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelde Hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan derecelere göre ek göstergelerdeki (II) sayılı cetvelde a fıkrasına Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci, Folklor Araştırmacısı unvanı eklenmiştir.

MADDE 8- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (I) sayılı cetvelde Hizmet sınıfları itibariyle unvan veya aylık alınan derecelere göre ek göstergelerdeki (II) sayılı cetvelde a fıkrasına Şehir Plancısı ve Bölge Plancısı ibaresinden sonra gelmek üzere lisans mezunu olan Heykeltıraş, Restorator, Teknik Ressam unvanları eklenmiştir.

MADDE 9- 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 Cografya Fakültelerinin Bilgi-Belge Yönetimi (Kütüphanecilik), Dökümantasyon ve Enformasyon, Arşivcilik, Halkbilimi, Restorasyon, Konservasyon, Taşınabilir Kültür 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 10- (17.4.2006 tarih ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının Tazminatlara ilişkin bölümü ekli Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karar’ın II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinde grup 9’un 6. sırasına “Arkeolog” ibaresinden sonra gelmek üzere Restorator, Kütüphaneci, Müze Araştırmacısı, Folklor Araştırmacısı ibaresi eklenmiştir.

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 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 12-17/4/2006 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 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 ön görülen tazminat ve ek tazminat oranları, kadroları teknik hizmetler sınıfına dahil Restorator, Heykeltraş ve Teknik Ressam unvanlı kadrolarda bulunan personel için de uygulanır

MADDE 13- 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 14- 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 15-657 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 tesisler dahil), işletme, fabrika ve hizmet binaları dışında olmak şartıyla arazi, şantiye inşaat, baraj park, bahçe, maden ve 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 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 sınıfının 1/a,b ve c sıralannda sayılan Mimar, Mühendis, Arkeolog, unvanından sonra gelmek üzere Müze Araştırmacısı, Kütüphaneci unvanları eklenmiştir.

MADDE 17- 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 18- Kütüphanelerde, Müzelerde ve Laboratuvarlarda çalışanlar ile sanat kurumlarındaki atölyelerde çalışan personele 575 puan iş riski zammı verilir.

MADDE 19- Kütüphanelerde, Müzelerde ve Laboratuvarlarda haftalık 40 saati geçen haftasonu çalışmaları, dini ve milli bayramlar ile haftaiçi mesai bitiminden sonra çalışılan süreler için belirlenen mesai ücretinin 10 katı ödenir.

MADDE 20- 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 21- 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 22- 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 23- 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 24-632 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 25-664 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 derecesiyle başka bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

MADDE 26-Kültür ve Turizm Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında görev yapan personelden en az 4 yıllık eğitim veren fakülte veya yüksekokullardan veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilmiş, yurtdışındaki Yükseköğretim kurumlarından mezun olan ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48'inci maddesinde sayılan şartları taşıyanlardan; Bakanlıkta en az on yıl hizmeti olan şube müdürü, APK uzmanı, eğitim uzmanı, sivil savunma uzmanı, uzman, araştırmacı, kütüphaneci, folklor araştırmacısı, müze

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

MADDE 27-İl Kültür Md. Yrd, Şube Müdürü, Kütüphane Müdürü, Müze Müdürü ve Müdür Yrd. gibi idari kadrolarda çalışanlara 2000 puan makam tazminatı verilir

MADDE 28-İl Kültür Müdür Yrd, Müdür, Şube Müdürü, Müdür Yardımcısı, Unvanlarının ek göstergeleri 6700'e çıkarılır.

MADDE 29-Şef kadrosunda çalışan personele 3600 ek gösterge verilir. Özel Hizmet Tazminatları artırımlı olarak ödenir.

MADDE 30-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 31-Koruma Güvenlik görevlisi olarak istihdam edilen personel istekleri halinde memur kadrosuna alınır.

MADDE 32-Kültür ve Turizm Bakanlığında çalışan lisans mezunu (iktisat, işletme vb.) personelin Özel Hizmet Tazminatı öğrenimlerine göre düzenlenir 1. Dereye düşenlere 3600 ek gösterge verilir. Ayrıca diğer ihtisas elemanları gibi şube müdürlüğü görevde yükselme sınavına girer.

MADDE 33-APK uzmanı, Uzman, Araştırmacı kadrolarına şube müdürünün aldığı oranda (170 puan) ek ödeme verilir.

MADDE 34-Şube müdürlüğüne atanma şartlarını taşıyan Ayniyat Saymanlarına sınavsız Şube Müdürü Kadrosu verilir.

MADDE 35-Taşınır kayıt ve taşınır kontrol yetkilerine 600 puan mali sorumluluk zammı verilir. Bu personelden kefalet adı altında kesinti yapılmaz.

MADDE 36-Yardımcı Hizmetler Sınıfında yer alan hizmetli, bekçi ve kaloriferci kadrosundaki personel GİH Sınıfına sınavsız alınır.

MADDE 37-657 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 38-

- 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 iştirakçi 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 39-

- a) 2023 yılı ikinci altı aylık dönemde 1. Derece 4. Kademedeki bulunan Mühendise ödenen net aylığının %20 fazlası olan, Sanatkarların 48/1. Maddede hesaplanan TEMEL ÜCRETİ, 2024 yılından itibaren %35 (yüzde otuz beş) fazlasına yükseltilmiştir.
- b) 2023 yılı için Bakanlar Kurulu Kararıyla Mühendis aylığında yapılan net artışın yüzde sekiz (8) fazlası ve enflasyon artışı, 2024 yılı için yüzde on (10) fazlası ve enflasyon artışı Sanatkarın 48/1. Maddede hesaplanan temel ücretine ilave edilir.

MADDE 40-Sanat Kurumlarında çalışan idari sözleşmeli personelin vergisi birinci dilimde sabitlenerek %15 lik dilimden alınır.

MADDE 41-657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ek geçici 12. 14. 15. 16. Maddesine göre çalıştırılan sanatkarların ikramiye ve teşvikleri maaşlarına eklenerek ödenir.

MADDE 42-01.01.2024 tarihinde geçerli olmak üzere, bu hizmet kolu kapsamında 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 10 katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.

MADDE 43-Devlet Opera Bale Genel Müdürlüğü idari sözleşmeli olarak çalıştırılan Koro ve Orkestra sanatçıları ile Sanatkâr uzman memurlara her yıl eylül ayında görev esnasında giymesi gereken ve kurumlarınca belirlenen özel kıyafetler için kıyafet yardımı yapılır.

MADDE 44- 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 45- 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 46- Kültür ve Turizm Bakanlığı bünyesinde ve bağlı Sanat Kurumlarında

sözleşmeli olarak çalışırken 7433 sayılı yasanın geçici 50. Maddesiyle yeni pozisyonlarına atananların 4 üncü maddenin (B) fıkrası kapsamı dışında kalan sözleşmeli personel olarak geçirdikleri hizmet süreleri, yeni atandıkları pozisyonlarda geçmiş sayılır ve bu süreler yeni pozisyonlarının mali haklarının tespitinde değerlendirilir.

MADDE 47- 87/11782 Sayılı Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların sözleşmeli olarak çalıştırılmalarına dair esaslar başlıklı Bakanlar Kurulu kararının 9. maddesinde "...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 48- Sanat Kurumlarında Bale ve Dans Topluluklarında çalışan Sanatkârlar gebeliklerinin başlamasından itibaren durumuna uygun işlerde görevlendirilirler. Raporlu olmaları durumunda ücretlerinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

MADDE 49- 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.

MADDE 50- Memurların gelir vergileri birinci dlimden alınır. Toplam vergi matrahı hesabı yapılmaksızın aylık gelirleri üzerinde asgari ücret kadar olan kısmı muaf tutularak %15 gelir vergisi alınır.

MADDE 51- Tüm kamu çalışanlarına yılda 4 tam maaş tutara kadar ikramiye ödenir.

MADDE 52- Memurların işe alımında mülakat uygulaması yapılmaz.

MADDE 53- Bakanlıkta görev yapan tüm memurlara DÖSİM'den Döner Sermaye Payı ödenir.

MADDE 54- Kültür ve Turizm Bakanlığı, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerde 2 yılda bir periyodik olarak Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Sınavı yapılır. Sınavlarında mülakat uygulaması yapılmaz.

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. İsteği 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.
- 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 güncel piyasa koşullarına uygun olacak şekilde %200 oranında arttırılır.

MADDE 6-YEMEK YARDIMI

Yemek yardımı tüm kamu görevlilerine verilir, mutfağı olmayan kurumlarda çalışanlara yemekyardımı nakdi ödenir.

MADDE 7- KİRA YARDIMI

Tüm Kamu Görevlilerine Güncel Piyasa koşullarına uygun şekilde kira yardımı nakdi olarak ödenir.

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

MADDE 10-Tüzel kişiliği olan kurumların iş düzenlemeleri Toplu Sözleşme Hükümlerine aykırı olamaz, olduğu takdirde Toplu Sözleşme Hükümleri uygulanır.

MADDE 11-Bakanlığın ya da Sanat Kurumunun doğrudan sorumluluğuunda olmayan turne ve festivallerde kamu görevlilerinin çalıştırılması özel görevlendirme sayılır ve bu görevlendirmeler ücrete tabidir.

MADDE 12- Bakanlık alışanların eğitimini ve kendilerini geliştirmeleri desteklemek için kurum içerisinde kütüphane açar, seminer, sempozyum ve benzeri hizmet içi eğitim programları düzenler.

MADDE 13- Yürürlük ve İmza;

- a) 83 esas maddeden oluşan ve/...../2023 tarihinde, taraflarca 4 suret olarak imzalanan bu Toplu İş Sözleşmesi 01/01/2024 tarihinde yürürlüğe girer ve 31/12/2025 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 550'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- Meslek Kadrosu (6.Dönemde Kabul Edilen 7.Dönemde Güncellenmesi Gereken Öneri)

Tapu Müdürlüklerinde gerçekleştirilen satış, ipotek, intikal gibi işlemlerin yüzde 90'ı bilgisayar işletmeni, tekniker, teknisyen, memur unvanlı kamu emekçileri tarafından karşılanmaktadır.

Bilgisayar işletmeni, memur unvanı ile çalışmakta olan kamu emekçileri genel idari hizmetler sınıfında; tekniker, teknisyen unvanı ile çalışmakta olan kamu emekçileri ise teknik hizmetler sınıfında yer almaktadırlar.

Aynı işleri gerçekleştirmelerine aynı kariyer ve sorumluluklara sahip olmalarına karşın bilgisayar işletmeni unvanı ile çalışmakta olan bir kamu emekçisi ile tekniker, teknisyen unvanı ile çalışmakta olan bir kamu emekçisi arasında net maaşlarında 3000TL'sine yakın bir ücret farkı vardır.

Ayrıca sözleşmeli çalışma süresini tamamlamamış olması sebebi ile kadroya geçişi gerçekleşmemiş olan sözleşmeli tekniker kadrosundaki bir kamu emekçisi ilk atandığı tarih itibari ile aldığı net maaş 4 yıllık üniversite mezunu olan ve KPSS ile kuruma atanan 15 yıllık deneyime sahip bir bilgisayar işletmeni unvanlı kamu emekçisinden veya 36 yıl kıdemi olan bir memur unvanlı kamu emekçisinden daha fazladır.

Ücret yönünden:

İşyerinde aynı işi yapmaları ve aynı görev ve sorumlulukları yerine getirmelerine karşın kamu

emekçileri arasındaki bu büyük ücret farkı iş barışını bozmaktadır. Eşit işe eşit ücret verilmesi ile ilgili olarak Anayasa maddesi ve birçok yargı kararı mevcuttur. Ücret yönünden bu adaletsizliğin giderilebilmesi amacı ile bir meslek kadrosu oluşturulması zorunluluktur.

Unvan	Kıdem	Net Maaş
Bilgisayar İşletmeni	36 yıl 11	12985
Sözleşmeli Tekniker	3 ay	13552
Tekniker	3 ay	12368
Memur	3 ay	10308
Bilgisayar İşletmeni	10 yıl	11588

Meslek yönünden:

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 görevli kamu emekçisinin karşı karşıya kaldığı mali ve hukuki sorumluluktur. Tapu müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçileri bu açıdan da Medeni Kanun 1007.md başta olmak üzere kendileri vefat etse dahi mirasçılarına kadar ulaşacak sorumluluk altında çalışmaktadırlar.

Tapu müdürlüklerinde gerçekleştirilen iş ve işlemler ve çalışma koşulları, sorumlulukları sebebi ile birçok akademik çalışmaya konu olmaktadır.

İsmail Yalnız tarafından yazılan “Kamu Kurumlarında Kariyer Olanakları (Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü)” isimli yüksek lisans tezinde: “TKGM teşkilat yasasında, kurum personelinin kariyer unvanlarına yükselebilmeleri için herhangi bir ibareye yer verilmemiştir. Bu durum kurum personelinin motivasyonunu, iş tatminini ve performansını doğrudan etkilemektedir. A grubu kadrolar için kurum içerisinden 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 imkanlarının 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 Yalnız 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’ın 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 hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 2022-2023 senelerini kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (12) de meslek kadrosu oluşturulması için çalışmalar yürütülmesine ilişkin karar alınmıştır. Alınan bu karara karşın herhangi bir somut gelişme gerçekleştirilmemiştir. Alınan kararın işler hale getirilebilmesi amacı ile bir takvim, süre ve çalışma şekli belirlenerek sürecin yürütülmesi gerekmektedir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz sebeplerle;

İş barışının sağlanması amacı ile gerçekleştirilen işin özellik ve nitelikleri de düşünülerek tapu müdürlüklerinde çalışmakta olan ve aynı işi gerçekleştiren kamu emekçileri için ihdas edilecek bir meslek kadrosu oluşturulması için bu işyerlerinde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı çalışma takvimi ve usulü Genel Müdürün yetkisinde belirlenecek bir komisyon oluşturulmalıdır.

2- Personel Yetersizliği (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

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. 2017 yılında 8 milyon 750 bine yakın olan yevmiyeli işlem sayısı 2021 yılında 15 milyon sınırına dayanmıştır. Bu seneler aralığındaki personel sayısındaki artışı inceleyecek olursak 2017 yılında 18634 olan personel sayısı 2022 yılı itibari ile 18625’e düşmüştür. Bu artışların incelendiğinde işlem sayısındaki yüzde yüzlük artışa karşın personel sayısında azalma mevcuttur. Her ne kadar teknolojik gelişmelerden faydalanılıyor olsa dahi iş yükünün 2 katına çıkmasına karşın işlem yapan kamu emekçisi sayısının azalması büyük sıkıntı yaratan bir husustur.

	2017	2022	Yüzdesel Artış Oranı
Çalışan Kamu Emekçisi Sayısı	18634	18625	- 0,01
İşlem Sayısı	8 Milyon	15 Milyon	%87,5,

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne yayınlanmakta olan idari faaliyet raporlarına göre 2013 – 2023 yılları arasında kuruma katılan kamu emekçisi sayısı 6436 ayrılan kamu emekçilerinin sayısı ise 7078 olarak gerçekleşmiştir. Bu iş ve işlem sayısındaki artışa karşın personel sayısında 642 kişilik bir azalma olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Yıl	Katılan Kamu Emekçisi	Ayrılan Kamu Emekçisi	Net
2013 -2023	6436	7078	-642

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

Özetlemeye çalıştığımız sorunların çözümü için Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen iş ve işlemlerin karşılanması amacı ile kamu emekçisi alımı için çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

3- Fazla Mesai Ücreti (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün tapu müdürlüklerinde görev yapan memurlar ve sözleşmeli personelden normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara her bir personel için ayda 50 yılda 400 saati geçmemek üzere yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin 4 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 gerçekleştirilmekte 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.

Tapu ve Kadastro Müdürlüklerinde teknolojik imkanların 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 400 saat olan yıllık sınırlamanın 600 olarak güncellenmesi gerekmektedir.

2022-2023 yıllarını kapsayan 6.Dönem Toplu Sözleşme tutanağında Orman Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan personelin fazla çalışma ücretine ilişkin 3. Madde'de fazla çalışma saat ücretinin 5 katını tutarında ödeme yapılacağı belirtilmiş olup bu yönde bir somut örnek de mevcut iken iş yoğunluğu da düşünülerek bu yönde düzenleme yapılmalıdır. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü dışında kalan tüm kamu kurumları bu ödemeleri bütçeden karşılamakta ise de Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü 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 katı şeklinde düzenlenmelidir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 2022-2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (5) de karar alınmıştır. Ancak söz konusu düzenlemenin güncel koşullara ve değişen şartlara uygun olarak aşağıdaki şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan ayrımsız tüm kamu emekçilerinden 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) Tapu ve Kadastro Tazminatı (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

2022-2023 yıllarını kapsayan 6.Dönem Toplu Sözleşme tutanağında kararlaştırıldığı üzere hali hazırda Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan tapu ve kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara, döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere fiilen çalıştıkları her gün için 200 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı ödenmektedir.

Bu maddede belirtilen işlerin gerçekleştirilmesi sebebi ile sadece tapu ve kadastro müdürlüklerinde değil Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne bağlı tüm birimlerde fazla çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde ve Bölge Müdürlüklerinde çalışmakta olan personel tapu müdürlüklerinde gerçekleştirilmekte olan işlemlerden kaynaklı iş yoğunluğu yaşamaktaysa da bu haktan faydalanamamaktadır. Bu sebeplerle gerçekleştirilen çalışmaların bütün kurum çalışanlarınca ortak üretildiği düşünülerek Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde görev yapmakta olan tüm personeli kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (1) de karar alınmıştır. Güncel koşullara ve değişen şartlara uygun olarak maddenin güncellenmesi gerekmektedir. Yukarıda

belirttiğimiz üzere ödemenin kurumda çalışan tüm kamu emekçilerini kapsayacak biçimde genişlemesi halinde mevcut uygulamada tüm unvan ve birimler için bu ödeme eşit olarak yapılacağından iş barışını sağlamak açısından çalışılan birim ve unvan yönünden bu uygulama aşağıdaki gibi ayrıntılı hale getirilmelidir.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünü kadrolarında ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan tapu ve kadastro hizmetlerinde görevlendirilen ve arazide fiilen çalışanlara ve arazide fiilen çalışılan işlerden kaynaklı bu işlemlerin devamı niteliğinde olan işlerde herhangi birimde çalışanlara döner sermaye bütçesinden karşılanmak üzere fiilen çalıştıkları her gün için en az 400 en çok 1000 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda kadastro tazminatı ödenir. 2024 ve 2025 seneleri için geçerli olmak üzere deprem bölgesinde çalışmakta olan kamu emekçilerine bu oranların 1,5 katı uygulanır. Hangi kadro ve birim için hangi gösterge rakamının uygulanacağına 1 Ekim 2023 tarihi itibarı ile çalışmalarını tamamlayacak şekilde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı bir komisyon yolu ile karar verilir. Komisyonun çalışma takvim ve usulünü belirlemek Genel Müdürün yetkisindedir.

5- Ek Ödeme (Aylık Görev Ücreti) (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

022-2023 yıllarını kapsayan 6.Dönem Toplu Sözleşme tutanağında kararlaştırıldığı üzere hali hazırda 6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Personeline Ek Ödeme Yapılması Hakkında Kanunun 8.md 4. Fıkrası “Döner sermaye geliri elde edilmesine ilişkin hizmetler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün taşra personeline yaptırıldığı takdirde, döner sermaye gelirinden ödenmek üzere, kendilerine 1000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutardan yaptıkları hizmetin özelliğine ve güçlüğüne göre Genel Müdürün onayı ile belirlenecek miktarda aylık görev ücreti verilebilmektedir.

Tapu Müdürlüklerinde gerçekleştirilmekte olan ve döner sermaye üretene 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 gerçekleştirilmekte olan ve döner sermaye üretilen işlemlerden kaynaklı iş yoğunluğu yaşamaktaysa da bu haktan faydalanamamaktadır. Bu sebeplerle gerçekleştirilen çalışmaların bütün kurum çalışanlarınca ortak üretildiği düşünülerek Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğünde görev yapmakta olan tüm personeli kapsayacak şekilde genişletilmeli ve kadro unvanına göre artan oranlarda ödenmelidir.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (17) de karar alınmıştır. Güncel koşullara ve değişen şartlara uygun olarak maddenin aşağıdaki gibi güncellenmesi gerekmektedir.

Konuya ilişkin madde önerimiz: 6083 sayılı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Personeline Ek Ödeme Yapılması Hakkında Kanunun 8.md 4. Fıkrası “Döner sermaye geliri elde edilmesine ilişkin hizmetler Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü’nün taşra personeline yaptırıldığı takdirde

bu işlerde fiilen çalışanlara ve bu işlemlerin devamı niteliğinde olan işlerde herhangi birimde çalışanlara döner sermaye gelirlerinden ödenmek üzere en az 2500 en çok 5000 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık görev ücreti verilir. 2024 ve 2025 seneleri için geçerli olmak üzere deprem bölgesinde çalışmakta olan kamu emekçilerine bu oranların 1,5 katı uygulanır. Hangi kadro ve birim için hangi gösterge rakamının uygulanacağına 1 Ekim 2023 tarihi itibari ile çalışmalarını tamamlayacak şekilde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı bir komisyon yolu ile karar verilir. Komisyonun çalışma takvim ve usulünü belirlemek Genel Müdürün yetkisindedir.

6-Kadına Yönelik Şiddetin Engellenmesi (Önceki Dönemler Kabul Edilmeyen Öneri)

Kadınayönelik 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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nde çalışmakta olan kadın personellerin bilgilendirilmesi, talep ve şikayetlerini iletebilmeleri amacı ile bir kadın birimi oluşturulmalıdır. Birimin çalışma şekil ve usulleri 1 Ocak 2024 tarihi itibari ile çalışmalarını tamamlayacak şekilde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı bir komisyon yolu ile karar verilir. Komisyonun çalışma takvim ve usulünü belirlemek Genel Müdürün yetkisindedir.

7- Arşiv Memurları Teknik Kadroya Geçirilmesi (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki Cetvellerin Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğüne ait bölümünde Genel İdari Hizmetler Sınıfında yer alan "Arşiv Memuru" kadro unvanıyla görev yapan ve/veya bu kadroda olmasa dahi gerekli öğrenim şartlarını taşıyan personellerin Teknik Hizmetler Sınıfına geçirilmesine karar verilmiştir.

8- Tapu Müdürleri Kariyer Planlaması (Yeni /Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

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 çok az bir 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 konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu Müdürlerinin Tapu Uzmanı kadrolarına sınav yolu ile geçebilmeleri amacı ile 2 yılda bir görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı gerçekleştirilir. Bu sınavın gerçekleştirilebilmesi için gerekli idari düzenlemelerin yapılabilmesi için gerekli çalışmalar bir komisyonca yürütülür. 1 Ocak 2024 tarihi itibarı ile çalışmalarını tamamlayacak şekilde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı bu komisyonun çalışma takvim ve usulünü belirlemek Genel Müdürün yetkisindedir.

9- Hukuki Danışmanlık ve Destek (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

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.

Söz konusu sorun ve mağduriyetlerin giderilmesine ilişkin madde önerimiz: Bu sebeplerle görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin olarak haklarında açılan soruşturma ve davalarda kurum personeline destek olunması için bir birim kurulacaktır. Birimin çalışma şekil ve usulleri 1 Ocak 2024 tarihi itibarı ile çalışmalarını tamamlayacak şekilde örgütlü bulunan tüm sendikaların ve kamu işveren temsilcilerinin katılacağı bir komisyon yolu ile karar verilir. Komisyonun çalışma takvim ve usulünü belirlemek Genel Müdürün yetkisindedir.

10-Yabancı Dil Tazminatı (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

Tapu ve kadastro müdürlüklerinde yabancılara yönelik birçok iş ve işlem gerçekleştirilmekte, yabancı ülke vatandaşları sık sık tapu ve kadastro müdürlüklerine ulaşarak bilgi almaktadır. Somut durum bu haldeyken tapu ve kadastro müdürlüklerinde dil tazminatı alan kamu emekçileri kurumlarınca yabancı dil bilgisinden yararlanılan personele uygulanan tazminattan faydalanamamaktadır.

Bu gerekçelerle konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personellerinden dil tazminatı alan kamu emekçilerinin alacağı tazminatlar kurumlarınca yabancı dil bilgisinden faydalanılan personele uygulanan katsayılar gereğince uygulanır.

11- Zam ve Tazminatlar (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

Kamu emekçilerine ödenen zam ve tazminatlar 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereğince ödenmektedir.

Tapu ve kadastro müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçileri kurumun ilçe düzeyinde örgütlü olması, gerçekleştirilen işin güç işlerden olması, iş riskinin yüksek olması sebepleri ile;

Konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personellerine 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün I/d maddesinde belirtilen oranlarda özel hizmet tazminatı ödenir. Buna ek olarak tapu ve kadastro müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçilerinin aldığı zam ve tazminatlara 200 puan ilave edilir. Yukarıda belirtilen kamu emekçilerine 2000 puan ilave iş riski zammı ödenir.

12- Tapu ve Kadastro Meslek Fonu (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

Tapu ve kadastro müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçileri büyük bir dikkat gerektiren ve her an hazine zararı doğması muhtemel işlerde çalışmaktadırlar. Tapu ve kadastro müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçilerinin dikkatli çalışmaları sonucunda her yıl basında da yer aldığı üzere birçok sahtecilik girişimi yakalanmaktadır. Ancak görevlerini yerine getirirken Medeni Kanun 1007. Maddesi sebebi ile tapu ve kadastro emekçileri veya mirasçıları rücu ödemeleri ile de karşı karşıya kalmaktadır.

Bu gerekçelerle konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu ve kadastro müdürlüklerinde çalışmakta olan tüm kamu emekçilerinin yaptığı tüm işlemlerden kaynaklı olarak Medeni Kanun 1007. Maddesinden doğan ve mahkeme kararı ile kasıtlı olmadığı anlaşılan işlerden rücu ödemesi doğanların ödemeleri meslek fonundan karşılanır. Bu fonun kaynağı döner sermaye gelirlerinden karşılanır.

13- Arşiv Çalışanlarının Sağlık Taramalarının Gerçekleştirilmesi (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

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

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 ve/veya sağlık masraflarını kendilerinin karşılandığı gözlemlenmektedir.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Arşivde çalışan tüm kurum personelinin periyodik sağlık taramalarının gerçekleştirilebilmesi için ilgili kurumlarla protokol imzalanır ve/veya giderleri döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere ödenek çıkarılır.

14-Sahtecilik ve Dolandırıcılık İşlemlerini Yakalayan Kamu Emekçilerine Ödül Verilmesi (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Sahtecilik ve benzeri sebeplerle kişilerin ve/veya kamunun zarara uğramasını somut olaylara ve verilere dayalı olarak engellediği tespit edilen kamu emekçilerine en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) %200'üne kadar merkezde Genel Müdür, taşrada Bölge Müdürü tarafından ödül verilir.

15- Tapu Müdür vekilliği yapanlara ek ücret (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

Tapu Müdürlükleri ilçe düzeyinde kurulu olduklarından ve tüm birimlerde müdür unvanı ile çalışan kamu emekçisi bulunmadığından bu birimlerde ağırlıklı olarak tapu müdürlüğü vekaleten yürütülmektedir. Bu sebeple bu birimlerde görev yürüten kamu emekçileri normal iş yükünün yanında ek bir sorumluluk üstlenmektedirler.

Yaşanan sorunun çözümü için konuya ilişkin madde önerimiz: Tapu Müdürlüğü görevini ilgili birimde tapu müdürü olmaması sebebi ile vekaleten yürütenlere aylık 1000TL ilave ücret ödenir.

B- KARAYOLLARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ

Karayolları Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerine sendikamızca gerçekleştirilen iş yeri gezileri ve üye toplantılarında kurum çalışanları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş bu görüşmelerde anket ve sözlü bilgi aktarımı dâhil birçok yöntem kullanılarak bu rapor oluşturulmuştur.

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

1- Karayolları Tazminatı (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

Karayollarında çalışmakta olan kamu emekçileri 24 saat esasına göre, tüm iklim koşullarının olumsuzlukları ile mücadele ederek güvenli bir ulaşım hizmeti üretmek için çok yoğun bir emek harcamaktadırlar.

Bu sebeplerle; konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta

olan tüm kamu emekçilerinden kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, karayolları üzerinde (işletmeler, denetim istasyonları, 15 Temmuz ve FSM köprüleri, tüneller vb. yerler dahil olmak üzere) fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine üretilen hizmetin önemi ve üretim koşullarının zorlukları düşünülerek fiilen çalıştıkları her gün için 400 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda karayolları tazminatı ödenir.

2-Fazla Çalışma Ücreti (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

Ulaşım hizmeti bir an bile durması imkanı olmayan ve 24 saat esasına göre üretilen hizmetlerdendir. Ulaşımın sağlıklı bir şekilde yürütülmesi amacı ile Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçileri mesai sürelerini aşan bir şekilde hizmet üretmektedirler.

Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 2022-2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (8) de karar alınmıştır. Maddenin güncel koşullara ve değişen şartlara uygun olarak güncellenmesi gerekmektedir.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, tüm kamu emekçilerinden karayolları üzerinde (Bakım ve işletme şeflikleri, işletmeler, 15 Temmuz ve FSM köprüleri, tüneller ve benzeri özellikleri taşıyan yerler de dahil olmak üzere) 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 ödenir.

3-Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında çalışmakta olan kamu emekçilerine ilave ücret (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

Yol Kenarı Denetim İstasyonlarında çalışmakta olan kamu emekçileri 24 saat esasına göre hizmet üretmektedirler. Hizmet üretilen birimler prefabrik birimler olup yaz, kış, gece, gündüz bu prefabrik çalışma alanlarında hizmet üretmek bedensel olarak çok yorucu hizmetlerdendir. Ayrıca bu hizmet alanları genelde yerleşim alanlarına uzak olmaları sebebi ile mahremiyet bölgeleridir. Bu prefabrik binalarda hizmet üreten kamu emekçileri çok zor koşullar altında çalışmaktadırlar.

Bu sebeplerle konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil tüm kamu emekçilerinden yol kenarı denetim istasyonlarında fiilen çalışmakta olanlarına çalıştıkları her gün için 2023 yılı için 150TL, 2024 yılı için 200TL tutarında ilave ücret ödenir.

4- Karayolları Genel Müdürlüğünde Çalışmakta Olan Kamu Emekçilerinin Kamu Konutlarından Faydalanması (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

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 gerekmektedir. Yukarıda belirttiğimiz hususlar evrensel ilkeler olup mevcut durumda Karayolları Genel Müdürlüğü çalışanları kamu konutlarından faydalanmaktadırlar ancak özellikle büyükşehirlerde kamu konutlarının sayısındaki eksik sebebi ile sorunlar yaşanmaktadır. Mevcut kamu konutlarının bir kısmı ise bakımsızdır.

Bu sebeplerle, konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilatında çalışmakta olan tüm kamu emekçilerinin hali hazırda kullanmakta olduğu eskimiş, tamiri gereken vb. konutların denetimleri gerçekleştirilerek gerekli yenilemeler yapılacak ve kamu konutu ihtiyacı olan yerlerde sorunun çözümü için çalışmalar yürütülecektir.

5- Zam ve Tazminatlar (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen Öneri)

Kamu emekçilerine ödenen zam ve tazminatlar 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereğince ödenmektedir. Karayollarında çalışmakta olan kamu emekçilerine gerçekleştirilen işin güç işlerden olması, iş riskinin yüksek olması sebepleri ile;

Konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğü personellerine 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki (II) sayılı cetvelin (E) Teknik Hizmetler Bölümü'nün I/d maddesinde belirtilen oranlarda özel hizmet tazminatı ödenir. Buna ek olarak karayolları üzerinde (işletmeler, denetim istasyonları, 15 Temmuz ve FSM köprüleri, tüneller vb. yerler dahil olmak üzere) fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine buna ek olarak zam ve tazminatlara 200 puan daha ilave edilir. Karayolları üzerinde (işletmeler, denetim istasyonları, 15 Temmuz ve FSM köprüleri, tüneller vb. yerler dahil olmak üzere) fiilen çalışmakta olan tüm kamu emekçilerine 2000 puan ilave iş riski zammı ödenir.

6- Yol ve/veya Karla Mücadele Tazminatı (6.Dönem Kabul Edilen 7.Dönem Güncellenmesi Gereken Öneri)

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. Yukarıda belirtmiş olduğumuz hususlar kurulca da gerekli görülmüş olmalıdır ki bu yönde 2022-2023 yıllarını kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmesinin 7.Bölüm Madde (15) de karar alınmıştır.

Ancak karar alınmış olmakla birlikte ödemelerin döner sermayeden yapılacağı belirtildiğinden ve karayollarının döner sermaye üretmemesinden kaynaklı bu tazminat karayolları emekçilerine ödenememiş ve ciddi mağduriyetler oluşmuştur. Bu gerekçelerle güncel koşullara ve değişen şartlara uygun olarak maddenin güncellenmesi gerekmektedir.

Bu sebeplerle konuya ilişkin madde önerimiz: 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 herhangi bir olaydan kaynaklı olarak (kar, sel, erozyon ve benzeri durumlar) karayollarının açık kalması için mücadele edenlere her gün için (400) gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tazminat ödenir.

7- Fiili Hizmet Süresi Zammı (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Fiili hizmet süresi zammı kavramı, 5510 sayılı Kanun'un 40. Maddesinde düzenlenmiş oluptan dolayı, 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 arttırılmaktadır.

Bu kapsamda en tehlikeli maddelerin başında kurşun ve arsenik kullanılan işler gelmektedir ki karayolları üzerinde fiilen çalışanlar her gün bu maddelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma koşulları sebebi ile kurşundan etkilendiklerine yönelik bilimsel veriler de mevcuttur. 7 gün 24 saat esaslı ile yürütülmekte olan karayolları hizmetleri özünde ağır ve yıpratıcıdır.

Bu nedenlerle konuya ilişkin madde önerimiz: Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında karayolları üzerinde (Bakım ve işletme şeflikleri, işletmeler, 15 Temmuz ve FSM köprüleri, tüneller ve benzeri özellikleri taşıyan yerler de dahil olmak üzere) fiilen görev yapan kamu emekçilerinin tamamına görevlerini ifa ederken maruz kaldıkları risk ve tehlikeler nedeniyle prim ödeme gün sayılarına her 360 gün için 60 gün fiili hizmet süresi zammı eklenir.

8- Ulaşım Hakkı (Önceki Dönemlerde kabul edilmeyen öneri)

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.

Bu nedenlerle konuya ilişkin madde önerimiz: Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan tüm kamu emekçileri fiilen hizmet yürüttükleri sürelerde belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz olarak yararlanırlar.

9- Görevde Yükselme Unvan Değişikliği ve Kadro (Önceki Dönemlerde kabul edilmeyen öneri)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 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 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.

Söz konusu sorun ve mağduriyetin giderilmesine ilişkin madde önerimiz: 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 kararlaştırılmıştır.

10- Kullanılan Araç Gereçler ve Sigorta (Önceki Dönemlerde kabul edilmeyen öneri)

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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Karayolları Genel Müdürlüğüne ait ve kullanılan araçların kasko sigortası giderleri, bütçeye bu amaçla konulacak olan ilgili tertiplerinden karşılanır.

11- Tayin Bedeli (Önceki Dönemlerde kabul edilmeyen öneri)

Bilindiği üzere 2155 sayılı Kanuna göre bazı kamu personellerine tayin bedeli verilmektedir. Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma koşul, 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 Konuya ilişkin madde önerimiz: 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 verilir.

12- Tünel/Viyadük ve Benzeri Yerlerde Çalışan Kamu Emekçilerine Ödeme (Önceki Dönemlerde kabul edilmeyen öneri)

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 ve/veya açık alanlarda görev yapmakta olan tüm kamu emekçilerinin ek ödemelerine ekleme yapılmalıdır.

Bu kapsamda en tehlikeli maddelerin başında kurşun ve arsenik kullanılan işler gelmektedir ki karayolları üzerinde fiilen çalışanlar her gün bu maddelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Karayolları üzerinde fiilen çalışmakta olan kamu emekçilerinin çalışma koşulları sebebi ile kurşundan etkilendiklerine yönelik bilimsel veriler de mevcuttur. 7 gün 24 saat esası ile yürütülmekte olan karayolları hizmetleri özü gereği ağır ve yıpratıcıdır.

Bu nedenlerle konuya ilişkin madde önerimiz: Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Karayolları Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan ve karayolları üzerinde köprü, viyadük, tünel ve benzeri açık ve kapalı alanlarda görev yapanlara 250TL ilave ücret ödenir.

C- AFET VE ACİL DURUM YÖNETİMİ BAŞKANLIĞI (AFAD) İŞYERLERİ

AFAD ve bağlı işyerlerine sendikamızca gerçekleştirilen iş yeri gezileri ve üye toplantılarında kurum çalışanları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş bu görüşmelerde anket ve sözlü bilgi aktarımı dâhil birçok yöntem kullanılarak bu rapor oluşturulmuştur.

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

1) Personel Yetersizliği – Vardiya Düzeni (Kabul edilmeyen/Yeni Öneri)

Ülkemizde şubat ayında meydana gelen depremler sonucunda insani ve ekonomik olarak yaşadığımız yıkım arama ve kurtarma faaliyetlerinin ne kadar önemli olduğunu bizlere bir kez daha göstermiştir. 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.

Bunedenle 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 dinlenemeden 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.

Bu sebeplerle personel yetersizliğine çözüm bulunmalı, norm kadro doğrultusunda personel alımı gerçekleştirilmelidir.

2) AFAD Tazminatı (6.Dönem kabul edilen 7. Dönem güncellenmesi gereken öneri)

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 6. Dönem Toplu Sözleşme 18. Maddede AFAD personeline ilave ödeme yapılmasına ilişkin karar alınmıştır.

18. Maddeden faydalanmakta olan kamu emekçilerinin sayısının arttırılması ve alınan ücretin güncellenmesi amacı ile madde önerimiz : Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Başkanlık bünyesinde geçici olarak görevyapanlar dâhil, Başkanlığın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm kamu emekçilerine, arazide fiilen çalışanlara ve arazide fiilen çalışılan işlerden kaynaklı bu işlemlerin devamı niteliğinde olan işlerde herhangi birimde çalışanlara üretilen hizmetin önemi ve üretim koşullarının zorlukları düşünülerek fiilen çalıştıkları her gün için 400 gösterge rakamının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda AFAD tazminatı ödenir.

3) Fazla Çalışma Ücretleri (6.Dönem kabul edilen 7.Dönem güncellenmesi gereken öneri)

25/08/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” hükümleri içerisinde başlıklı 2. Madde: “Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığınca kurulmuş olan geçici

barınma merkezleri ile Başkanlığın afet ve acil durum hallerinde fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulan birimlerinde; normal çalışma saatleri dışında görev yapan memurlar ve sözleşmeli personele, ayda toplam 50 saate kadar yapılan fiili fazla çalışmalar karşılığında yılı merkezi yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla hükmüne yer verilmişti. Çalışma saat ücretinin dört katı tutarında fazla çalışma ücreti ödenir.” Şeklinde karar alınmıştı.

Fazla çalışma ücretinden daha fazla AFAD çalışanının faydalanabilmesi amacı ile yukarıda bir önceki dönem kabul edilen maddenin güncellenmesi gerekmektedir. 4 katı olarak belirtilen çarpan sayının 4’ten 5’e çıkarılmalıdır.

Bu sebeplerle konuya ilişkin madde önerimiz: Kadro ve pozisyonları diğer kurumlarda olup Başkanlık bünyesinde geçici olarak görev yapanlar dâhil, Başkanlığın merkez ve taşra teşkilatında görev yapan tüm kamu emekçilerine normal çalışma saatleri dışında fiilen çalışanlara ayda 50saati geçmemek üzere fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile döner sermaye bütçesinden fazla çalışma ücreti ödenir.

4) AFAD Personelinin Kamu Konutlarından Faydalanması (Eski Dönemde Kabul Edilmeyen)

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 yürütülmesi, 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 edilmesi, kamunun elindeki konutlardan öncelikli olarak faydalanması sağlanması, toplu olarak ikamet edebilecekleri konutların inşa edilmesi sağlanmalıdır.

5- İş Güçlüğü Zammı–Temininde Güçlük Zammı (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen)

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.

Bu sebeplerle konuya ilişkin madde önerimiz: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı kamu emekçilerinden kalkınmada birinci derece öncelikli illerde görev yapanlara 3000 puan üzerinden temininde güçlük zammı, bu yerler dışında görev yapanlara 2000 puan üzerinden temininde güçlük zammı ödenir.

6- İş Riski Zammı (6.Dönem kabul edilen 7.Dönem güncellenmesi gereken öneri)

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 25/08/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” hükümleri içerisinde başlıklı 9. Madde’de iş riski alınmasına ilişkin karar alınmıştır.

AFAD çalışanlarının iş riski zammından daha geniş bir şekilde faydalanabilmesi için madde önerimiz: 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 ödenir.

7-Fiili Hizmet Süresi Zammı (Önceki Dönemler Kabul Edilmeyen Öneri)

“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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: 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 eklenir.

8-Ulaşım Hakkı (6. Dönem kabul edilen güncellenmesi gereken öneri)

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.

25/08/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” hükümleri içerisinde başlıklı 16 Madde’de bu yönde aşağıdaki karar alınmıştır.

“Toplu Taşıma

Madde 16- (1) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı taşra teşkilatında istihdam edilen arama kurtarma personeli resmi üniformalı bulundukları sürece, belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.”

AFAD çalışanlarının sadece resmi üniformalı olmaları gerekçesi, sadece taşra teşkilatının belirlenmiş olması ve arama kurtarma teknisyeni dışından unvanlı kamu emekçileri de bu haktan faydalanamamakta ve mağdur olmaktadır.

Bu sebeplerle AFAD çalışmakta olan kamu emekçileri bu haktan daha kapsayıcı bir şekilde faydalanabilmesi için madde önerimiz: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan kamu emekçileri fiilen hizmet yürüttükleri sürelerde belediyeler tarafından işletilen toplu taşıma araçlarından ücretsiz yararlanırlar.

9-Görevde Yükselme Unvan Değişikliği Ve Kadro (Önceki Dönemler Kabul Edilmeyen Öneri)

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 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”.

Buna göre madde önerimiz: 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 yapılır.

10- Kullanılan Araç Gereçler Ve Sigorta (Önceki Dönemler Kabul edilmeyen öneri)

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.

Konuya ilişkin madde önerimiz: Malzeme ve personelin taşındığı araçların sigortaları yapılır, AFAD emekçilerinin araçların kullanımından kaynaklı doğabilecek zararlardan etkilenmemeleri sağlanması aynı zamanda kamunun bu kazalardan dolayı uğrayacağı zararlar güvence altına alınır.

11-Tayın Bedeli (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Bilindiği üzere 2155 sayılı Kanuna göre bazı kamu personellerine tayın 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 konuya ilişkin madde önerimiz: 2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayın 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 tayın bedeli verilir.

12-Giyim Yardımı (Yeni/Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

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.

Buradan hareketle konuya ilişkin madde önerimiz: Zorlu koşullarda çalışan AFAD emekçilerine yapılacak iş kıyafeti yardımı sadece belirli periyotlara bağlı olarak değil ihtiyaca ve çalışma durumlarına göre senede en az 2 kez olmak üzere belirlenir.

13- Sualtı Arama Ve Kurtarma Emekçilerinin Hakları (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

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 konuya ilişkin madde önerimiz: 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 getirilir.

14-V.H.K.İ, Enformasyon Memuru, Şoför, Santral Memuru, Ambar Memuru Kadrolar (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Yukarıda adı geçen kadrolar başta olmak üzere tüm AFAD emekçileri, özellikle afetlerde gerektiğinde sahada, gerektiğinde destekleyici hizmet birimlerinde çalışmaktadırlar.

Ancak söz konusu kadrolar iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve fiili hizmet haklarından faydalanma konusunda mağduriyet yaşamakta, ayrıca enformasyon memurları da teknik kadroya geçirilmeme konusunda mağduriyet yaşamaktadır.

Söz konusu mağduriyetlerin giderilmesine ilişkin madde önerimiz: 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 sağlanır. Enformasyon memurlarının diğer kurumlarda olduğu üzere genel idari hizmetler kadrosundan teknik kadroya geçişleri gerçekleştirilir.

15-Enformasyon Memurları, Kameraman ve Otobüs Kaptanlarının Teknik Kadroya Geçirilmesi (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Konuya ilişkin madde önerimiz: Enformasyon memurları, kameraman ve otobüs kaptanlarının diğer kurumlarda olduğu üzere genel idari hizmetler kadrosundan teknik kadroya geçişleri gerçekleştirilir.

16-Eğitim (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Konuya ilişkin madde önerimiz: 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.

17- Sağlık Memuru-Veteriner-Sosyal Çalışmacı (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Konuya ilişkin madde önerimiz: 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.

18-Köpekli Arama ve Kurtarma (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Arama ve Kurtarma Birlik Müdürlüklerinde köpekli arama ve kurtarma (K9) birimleri oluşturulmuştur.

Söz konusu birimlerde görev yapanların yaşadığı mağduriyetin giderilmesine ilişkin madde önerimiz: 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.

Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığında görev yapmakta olan ve köpekli arama ve kurtarma (K9) biriminde fiilen görev yapmakta olanlara her ay 2000TL tutarında ilave ücret ödenmelidir.

D- ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI – MİLLİ EMLAK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İŞYERLERİ

Çevre Şehircilik Bakanlığı, Milli Emlak Genel Müdürlüğü işyerlerine sendikamızca gerçekleştirilen iş yeri gezileri ve üye toplantılarında kurum çalışanları ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş bu görüşmelerde anket ve sözlü bilgi aktarımı dâhil birçok yöntem kullanılarak bu rapor oluşturulmuştur.

Çevre Şehircilik Bakanlığı, Milli Emlak Genel Müdürlüğü emekçilerinin toplu iş sözleşmesi taleplerini ifade etmeye çalıştığımız bu çalışma ile amacımız AFAD işyerlerinde çalışan kamu emekçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bağlantılı olarak vatandaşlarımıza yönelik olarak ürettiğimiz hizmetin daha nitelikli hale gelmesidir.

1- Milli Emlak Tazminatı (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Milli Emlak çalışanları tespit çalışmaları sebebi ile görev gereği çalışma alanlarının dışında arazide fiilen çalışmaktadırlar. Bu sebeple benzer kurumlarda olduğu üzere bu çalışmalarına yönelik tespit tazminatı almaları için çalışmalar yürütülmelidir.

Bu kapsamda madde önerimiz: Milli Emlak Müdürlüğü kadrolarında memur ve sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanlardan tespit işlerinde arazide fiilen çalışan personellere fiilen çalıştıkları her gün için 450 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda tespit tazminatı ödenir.

2- Milli Emlak Fazla Mesai (Önceki Dönem Kabul Edilmeyen Öneri)

Milli Emlak Müdürlüğü çalışanları yoğun bir iş yükü altında çok hassasiyet gerektiren bir işi yürütmektedirler. Gayrimenkul sektöründeki gelişmelerden kaynaklı olarak sürekli iş yükü artan Milli Emlak Genel Müdürlüklerinde çalışmakta olan kamu emekçileri işlerini yetiştirmek için dönem dönem fazla mesaiye kalmaktadır.

Bu sebeplerle yaşanan mağduriyetin giderilmesine ilişkin madde önerimiz: Milli Emlak Genel Müdürlüğünde çalışmakta olan ayrımsız tüm kamu emekçilerinden 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.

3- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Fazla çalışma ücreti Madde (6 Dönem Kabul edilen güncellenmesi gereken öneri)

25/08/2021 tarihli ve 31579 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin “Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme” hükümleri içerisinde başlıklı 10. Madde’de fazla çalışma ücreti alınmasına ilişkin aşağıdaki karar alınmıştır.

MADDE 10- (1) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı kadrolarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden “Alo 181” çağrı merkezine gelen veya il müdürlüğüne iletilen şikayet ve ihbarları zaruret arz eden hallerle sınırlı olmak üzere mesai saatleri dışında fiilen yerinde inceleyenlere; büyükşehirlerde yılda toplam 300 saati, diğer yerlerde yılda toplam 200 saati geçmemek üzere yılı merkezî yönetim bütçe kanununda belirlenen fazla çalışma saat ücretinin dört katını aşmamak kaydıyla fazla çalışma ücreti ödenir.

Öte yandan ihtiyaç duyulduğunda sadece yukarıda belirtilen kamu emekçileri değil, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı kadrolarında görev yapan tüm kamu emekçileri belirtilen iş ve işlemlerin devamı niteliğindeki işlerde fazla çalışma yapmak zorunda kalmaktadır.

Buradan hareketle madde önerimiz: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı kadrolarında görev yapan memur ve sözleşmeli personelden mesai saatleri dışında fiilen çalışanlara; ayda 50, yılda 600 saati geçmemek üzere fazla çalışma saat ücretinin 5 katını aşmamak kaydı ile fazla çalışma ücreti ödenir.

4-Kontrol Hizmetlerinde Ödeme (Yeni Öneri)

Konuya ilişkin madde önerimiz: Çevre ve Şehircilik Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında veteriner, veteriner hekim, biyolog, kimyager, jeolog, jeomorfolog, şehir plancısı, laborant, teknik öğretmen, tekniker ve teknisyen unvanlı kadro ve pozisyonlarda olanlar ile mimar ve mühendis unvanlı kadro ve pozisyonlarda bulunanlara ve 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi gazete de yayımlanan 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 97 nci maddesi kapsamında etüd, mali tespit, denetim ve kontrol görevi yürüttükleri her gün için 1000 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ilave ödeme yapılır.

E- İLBANK İŞYERLERİMİZ

İLBANK A.Ş. Çalışanlarına Yeşil Pasaport Hakkına ilişkin madde önerimiz: 5682 sayılı Pasaport Kanunu’nun 14.Maddesine “6107 sayılı İLBANK AŞ. Kanununa tabii banka personeli” ibaresi eklenir.

8. ULAŖTIRMA HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası

(BTS)

A- HİZMET KOLU GENEL TALEPLERİ

- **Vergi dilimi:** Kadrolu memurların maaşlarında tazminatlar gelir vergisine tabi değilken, Sözleşmeli Memurların ücretlerinin tamamı Gelir Vergisine tabidir. Bununla kısa sürede vergi dilimine girmekte ve maaşlar ciddi oranda düşmektedir. Yaşanan mağduriyetin giderilmesi için Sözleşmeli Memurların vergi dilimlerinde kadro ve dereceleri karşılığı üzerinden belirlenen tutar esas alınmalıdır.
- **Promosyon ödemesi:** Çalışanlara bankalardan aldıkları maaşları karşılığı ödenen promosyon tutarında her yıl için kurumda alınan en yüksek Ocak ayı maaşı tutarı temel alınmalıdır.
- **Yıpranma Tazminatı:** Ulaştırma işkolunda yıpranma payı ödenecek unvanları belirlemek üzere Kurum tarafından Sendikaların temsilcilerinin katılımıyla komisyon oluşturulmalı, hangi unvanların yıpranma tazminatı alacağı söz konusu komisyon marifetiyle belirlenmelidir.
- **Görev Yapılan Unvanın Ücretinin Ödenmesi:** Personele kendi görevi dışında başka bir görevin yaptırılması durumunda görev yaptırılan unvanın ücret ve diğer hakları verilmelidir.
- **Grup Değişikliği:** Sağlık ve benzeri gibi zorunlu sebeplerden dolayı Grup düşen personelin, ücretlerinde kayıp yaşamayacakları şekilde bir unvan verilmesi ve başka illere nakil yapılmamaları sağlanmalıdır.
- **Öğrenim Durumu Hakları:** Bir üst öğrenim kurumunu bitirildiği takdirde personele kadrosu verilmese dahi bitirdiği okulun karşılığı olan haklar verilmelidir.
- **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulanması:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu halen kamu işyerlerinde kamu çalışanlarına uygulanmamaktadır. Kanunun bir an önce yürürlüğe girmesi ve uygulanması sağlanmalıdır.
- **Görevlendirmelerde Ödenen Konaklama Ücreti:** Personelin şehir dışına görevlendirilmesinde ödenen konaklama ücreti günün koşullarına göre artırılmalı, ödenen otel ücreti en az 800 TL'ye çıkarılmalıdır. Personelin şehir dışına görevlendirilmesinde konaklama ücreti için uygulanan 10 gün sınırı kaldırılmalı, konaklama ücreti personelin görevlendirildiği süre boyunca ödenmelidir.
- **Görevde Yükselme Sınavının Tüm Personele Açık Olması:** Görevde Yükselme Sınavı hiçbir unvanı dışarıda bırakmayacak şekilde tüm unvanlarda çalışan personelin yükseleceği biçimde yapılmalıdır.
- **Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında Mülakatların Kaldırılması:**

Kurum tarafından yapılan Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Sınavlarında mülakat kaldırılmalı, başarı personelin yazılı sınav notuna göre belirlenmelidir.

- **Denge Tazminatı:** Denge tazminatının (ek ödeme) tüm personele en üst oranda (%94) ödenmelidir.
- **Gece Çalışma Ücreti:** Gece çalışan personele gün sınırlaması olmaksızın çalıştığı gün kadar gece çalışma ücreti ödenmeli ve söz konusu günümüz ekonomik koşulları dikkate alınarak %100 artırılmalıdır.
- **Arazi Tazminatı:** Arazi tazminatında gün sınırlaması kaldırılmalıdır.
- **Vagon Teknisyenlerine Km Tazminatı Ödenmesi:** Bulundukları Gar veya İstasyon dışındaki yer veya feribota trenle giden yükleme- boşaltmalarda görevlendirilen Vagon Teknisyenleri de km ücreti alır.

B- DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ (DHMİ) TOPLU SÖZLEŞME MADDE TEKLİFLERİ

- 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. 45 yaş üstü ARFF personeli idari kadroya alınır.

Koruma ve Güvenlik Görevlisi unvanında çalışanların bu görevde çalışamayacaklar Genel İdari Hizmetler sınıfında yer alan pozisyonlara atanır.

3- 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.
 - Çalışanlara verilen Havacılık tazminatının ödenmesinde farklı gruplar birleştirilerek tek grupta toplanır. Bu grup içerisindeki sıralama DHMİ Genel Müdürlüğü ile Sendikalar tarafından oluşturulan Komisyon tarafından yapılır.
 - DHMİ çalışanlarına ödenen Havacılık Tazminatı emeklilik maaşı ile emekli ikramiyesine yansıtılır.
 - DHMİ çalışanlarına ödenen Havacılık Tazminatının tutarı güncel kur karşılığı üzerinden hesaplanarak belirlenir.
- 4- **Hizmet Sınıflarının Birleştirilmesi:** İşletme Hizmetleri ile İdari çalışanlardan I ve II sayılı cetvele tabi kadro ve pozisyonlarda görev yapan personelin hizmet sınıfları HAVACILIK HİZMETLERİ SINIFI altında toplanır.

- 5- Unvan İptali/ Yeni Unvan İhdası:** İşletme Hizmetleri ile İdari çalışanların mevcut unvanları "HAVACILIK HİZMETLERİ UZMANI" olarak belirlenir ve bu unvanın sınavsız olarak verilir.
- 6- Üniversite Mezunlarının İşe Alınması:** Üniversitelerin Havacılık Yönetimi Bölümü ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Bölümü mezunları kuruma personel alımlarında istihdam edilir.
- 7- İş Riski /İş Güçlüğü Zammı:** Kurumun işin özelliği nedeniyle farklı sorumluluk ve risk taşıyan görevler nedeniyle personele İş Riski Zammı ile İş Güçlüğü zammı verilir. Havalimanı trafiği fazla olan Havalimanlarındaki çalışanlara İş Riski Zammı ile İş Güçlüğü zammı 2 kat olarak ödenir.
- 8- ARFF Memurlarının Sınıfı:** ARFF Memurları yaptıkları görev itibarıyla Teknik Hizmetler sınıfında yer alırlar.
- 9- ARFF Biriminin Havacılık Tazminatları** DHMİ tarafından yürütülen Havacılık Tazminatı çalışmaları kapsamında Havacılık Tazminatı alan kimi unvanların yaşadıkları mağduriyeti gidermek üzere çalışma yapılarak Havacılık Tazminatlarında iyileştirme yapılır.
- 10-İtfaiye aracı kullanma tazminatı:** En az C sınıfı sürücü belgesi olan ve PAT sahalarında araç kullanma belgesi olan ARFF Birimi çalışanlarına 2000.-TL İtfaiye Aracı Kullanma Tazminatı ödenir.
- 11- Silah Tazminatı:** Koruma ve Güvenlik Memurlarına Silah Tazminatı ödenir.
- 12-Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği:** Koruma ve Güvenlik Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavına girişleri özel maddelerle engellenemez.
- 13-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 unvanlar için sözleşme temel ücret grupları bakımından 2.gruba alınırlar.
- 14-Havacılık Tazminatı Grupları:** Havacılık Tazminatları Gruplarında halen 3. üncü grupta olan ARFF Birimi ve Apron Birimi unvanında çalışan personel 2.grupta yer alırlar.
- 15-Nöbetli çalışma:** Nöbetli çalışan personelin rapor, mazeret ve senelik izin dönüşleri hafta içine denk geliyor ise kendi nöbetine kadar göreve gelmez.
- 16-Mazeret İzni:** Gece nöbetlerinde mazeret izinleri gündüz gibi 1,5 gün sayılır.
- 17- Ücretsiz Bilet Hakkı:** Çalışan ve emekliler, çalışanın eş ve çocukları ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine yılda en az 2 uçak bileti hiçbir ek ücret alınmadan verilir.
- 18-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 Tazminatlarından oluşturulacak fon vasıtasıyla Eurocontrol teşkilatı üyesi ülkelerin seviyesine çıkartılır.

- 19- Eurocontrol Tazminatı:** DHMİ 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.
- 20- Mesai Planlaması:** Başta yoğun ve riskli çalışan Hava Trafik Kontrolörleri olmak üzere tüm DHMİ birimlerinde aylık 160 saati geçmeyecek şekilde personel ve mesai planlamasının yapılır ve nöbetli çalışan personel için 5li ekip çalışmasına (12-24,12-72) geçilir.
- 21- 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.
- 22- Yemek Yardımı:** Çevre istasyonlardaki Koruma ve Güvenlik Görevlisi personel ile yemek verilemeyen havalimanlarındaki personele nakdi yardım yapılır.
- 23- İş Makineleri Operatörlerine Unvan Verilmesi:** İş Makineleri operatörü için 2 yıllık on lisans mezunu şartı bulunmaktadır. Ön lisans bitirmenin karşılığı Teknikerlik olup bu kadronun verilmesi sağlanmalıdır.
- 24- Gece Vardiyası:** Akşam 20.00 ile 06.00 arasında mesaisi denk gelen çalışanlara, bu şekilde çalıştıkları her gün için 50.-TL Gece Vardiyası ücreti ödenir.
- 25- Fazla Mesai Ücretlerinin Euro Control Ücretlerine Dahil Edilmesi**
- Kurumda çalışan personelin yaptıkları fazla mesai karşılığı için ayrıca Euro Control Tazminatı ödenir.

C- TCDD, TCDD TAŞIMACILIK A.Ş. VE UDDGM TOPLU SÖZLEŞME MADDE TEKLİFLERİ

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 Kanunu'nda ön görüldüğü şekliyle ödemesi yapılır.

2- Fiili Hizmet Süresi Zammı

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.

3- Temel Ücretin Arttırılması

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

4- Komisyonlarının Oluşumu

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

5- TCDD Konut Yönergesinin Uygulanma Süresi

Sıra ve görev tahsisli olarak konutlarda kalan personel 5 yıllık sürenin sonunda tahliye edilir. Hizmet gereği lojmanda oturması gereken unvanlara hizmet evi tahsis edilir.

6- Vekâlet ve Geçici Görevlendirmeler

Vekâlet ve geçici görevlendirmelerde personele görevlendirildiği unvan üzerinden ücreti ödenir.

7- Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği

Koruma ve Güvenlik Memurlarının Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği sınavına girişlerini engelleyen tüm özel maddeler kaldırılır.

8- Ücretsiz Seyahat Hakkı (Permi)

TCDD ve Bağlı ortaklıklarda çalışanlara ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına yılda iki sefer verilen trenlerde ücretsiz seyahat hakkı emekli olduktan sonra da aynı şekilde devam ettirilir.

9- Turne Tazminatının Haricinde Harcırah Ödemesi

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

10- Koruma ve Güvenlik Memurlarına Silah Tazminatı Ödemesi

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

11- Trafik Kontrolörlerine Nöbet Tazminatı Ödemesi

TCDD Genel Müdürlüğü çalışanı Trafik Kontrolörlerine yaptıkları işin zorluğu ve önemi dikkate alınarak Tazminat ödenir.

12- Koruma ve Güvenlik Memurlarına Yıpranma Tazminatı Ödemesi

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

13- Marmaray Tazminatı Ödemesi

Marmaray'da çalışan personele ödenen tüp tünel tazminatının kapsamı tüpte çalışan tüm personeli kapsayacak şekilde günlük harcırahın yarısı tutarında ücret ödenir.

14- Manevra Tazminatı Ödemesi

Manevra Tazminatı mevcut çalıştığı işyerinden başka bir işyerine gidildiğinde ödenmektedir. Manevra hizmetlerinde çalışan Makinist, Hareket Memuru ve Tren Teşkil Görevlilerine işyeri ayrımı yapılmaksızın kendi işyeri dahil Manevra Tazminatı ödenir.

15- Kumanda Masası Tazminatı

Kumanda Masası kullanan Hareket Memuruna Kumanda Masası Tazminatı ödenir.

16- Risk Tazminatı Ödemesi

RID (Tehlikeli Madde Taşımacılığı) işinde çalışan personele km tazminatının yüzde elli fazlasıyla risk tazminatı ödenir.

Tehlikeli madde manevrasında, tren teşkilinde ve sevkinde görev alan sorumluluğu bulunan personele (Manevracı, Hareket Memuru, Koruma ve Güvenlik Görevlisi, Tren Teşkil Görevlisi, Lojistik Memuru) km saat tazminatı kadar ücret ödenir.

17- Denge Tazminatı Ödemesi

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

18- Gece Tazminatı Ödemesi

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.

19- Arazi Tazminatı Ödemesi

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

20- Denetim Tazminatı Ödemesi

TCDD ve TCDD Taşımacılık A.Ş de çalışan denetim ve tahkikat yapan Kontrolörlere Denetçi unvanı verilir. Bu unvandaki personele denetim tazminatı verilir ve bu tazminat emekliliğe yansıtılır.

21- Yüksek Gerilim Tazminatı Ödemesi

1000 volt ve üzeri Yüksek Gerilimde çalışılan işyerlerindeki riskler göz önünde bulundurularak bu personele aylık olarak, 1 günlük harcırah bedeli Yüksek Gerilim Tazminatı ödenir.

22- Aynı İş Yapan Gar Müdür Yardımcıları ile Gar Şeflerinin Göstergelerinin Eşitlenmesi

Unvanları denk olan, aynı işi yapan Gar Müdür Yardımcıları ile Gar Şeflerinin ek göstergeleri eşitlenir.

23- Ek Zam Verilmesi

Madencilik ve Taş Ocakları işkolundan sonra en ağır işkolu ulaştırma işkoludur. İşkolumuzda TCDD çalışanlarının yaptığı işin yıpratıcı olması nedeniyle söz konusu işkolunda çalışanlara ek zam verilmesi, zam verilmesi konusunda Yönetim Kuruluna yetki verilmesi sağlanmalıdır.

24- Turne Tazminatı: Turne Tazminatının harcırah miktarı ile sınırlandırması kaldırılmalıdır.

25- Km Tazminatı: Harcırah alınamayan denetimlerde km'ye göre tazminatı verilmelidir.

26- Repartitör Başrepartitör Unvanlarının Özlük ve Mali Hakların Düzenlenmesi

TCDD Unvan gruplarından Başrepartitör unvanı kaldırılarak bir alt unvan olan Repartitörlük unvanıyla birleştirilmesi nedeniyle 657'ye aykırılık taşıyan bu işlem neticesinde ortaya çıkan ücret eşitsizliğini gidermek üzere bu iki unvan arasındaki özlük ve mali hakların liyakat ilkeleri gözetilerek yeniden düzenlenmelidir.

27- Yemek Kartı Tren üstü çalışan faal personele devamlı olarak tek tip kahvaltı verilmektedir. Kahvaltı çeşitliliği artırılmalı, bunun imkanı yoksa yemek kartı uygulamasına geçilmelidir.

D- ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI TOPLU SÖZLEŞME MADDE TEKLİFLERİ

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 unvanının verilir ve söz konusu personel fiili hizmet zammından yararlandırılır.

3. Denetim Ücreti

5.Dönem Toplu Sözleşmede kabul edilen, fiili olarak Tehlikeli Madde Taşımacılığı denetimi yapan personele verilen 20 puanlık ek ödeme denetime giden tüm personele verilir ve oranı 50 puana çıkarılır.

4. Döner Sermaye

Personelin tamamı döner sermayeden faydalandırılması sağlanır.

5. 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.

6. Şoförlük tazminatı

Görevlerde şoförlük yapan personele, şoförlük tazminatının ödenmesi. Şoför unvanında çalışan personele şoförlük tazminatı ödeniyor ancak bu unvanda olmamasına rağmen şoförlük yapan personele bu tazminat ödenmemektedir. Yaşanan mağduriyet giderilmelidir.

7. Görevlendirmelerde konaklama faturasının kaldırılması

Görevlendirmelerde konaklama karşılığı istenen faturanın kaldırılıp Maliye Bakanlığının belirlediği rayiç bedelin fatura olarak ödenmesi sağlanmalıdır.

9.TARIM VE ORMANCILIK HİZMETLERİ HİZMET KOLU

Tarım Ve Ormancılık Hizmetleri Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası (TARIM ORKAM-SEN)

2024-2025 YILLARI TARIM VE ORMANCILIK HİZMET KOLUMUZA AİT TİS TALEPLERİMİZ

Madde-1: 6245 sayılı kanunca iş kolumuzdaki kamu emekçilerine ödenen harcırah miktarının-üç öğün yemek ve toplu ulaşım bedelleri düşünülerek- 2024 yılı için en az 360,00 TL olması, yatak ücretinin ise 3 yıldız otel fiyatı baz alınarak ayrıca günlük harcırah bedelinin %50 artırımlı olarak hesaplanır. Bu ödeme yapılır iken derece, sınıf farkı kaldırılarak ayrımsız eşit olacak şekilde tüm emekçilere ve sözleşmeli kadrosuna ödenir. Gündelik harcırah ve yatak ücreti bedelleri görevlendirme süresince aynı şekilde ödenir. 6245 sayılı kanundaki ulaşım tipi sınırlaması kaldırılarak tercihe bırakılır. 2025 yılında ise yeniden değerlendirme oranında artırılarak ödenir.

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 gelinen 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 içerisinde 50 çalışan sayısını geçen iş yerlerinde servis hizmeti sağlanır. Kamu emekçisi sayısı 50'den az olan veya ilçelerde görev yapan emekçilere fiili olarak işe geldikleri gün hesabı üzerinden ulaşım ücreti nakdi olarak ödenir.

Madde-4: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine kadro ve sınıf ayrımı yapmaksızın yılda bir defa giyim yardımı ödenir.

- Mevcut Devlet Memurları Giyecek Yardımı hükümleri yeniden belirlenir. İlgili yönetmeliğin I ve II sayılı cetvellerinde **yer almayan unvanlar ve sözleşmeli çalışanlar** cetvellere eklenir.
- İşçi sağlığı ve işçi güvenliği çerçevesinde **Koruyucu Giyim** eşyaları da bu yönetmeliğe ayrıca eklenir.
- Hizmet sınıfı ve unvanlara göre belirlenmiş olan giyecek eşyaları; işin gereği, işçi sağlığı ve işçi güvenliği çerçevesinde iş kolunda örgütlü sendikalarla birlikte yeniden belirlenir.
- Yapılacak olan giyecek ve koruyucu giyim yardımı eşyalarının fiyatları idare ve iş kolunda örgütlü sendikalarca birlikte piyasa koşullarında belirlenir.
- Yapılacak giyecek ve koruyucu giyim yardımı aynı veya nakdi olarak verilir.

Madde-5: Orman Genel Müdürlüğü bünyesinde görev yapan Orman Muhafaza Memurları Teknik Hizmetler Sınıfı alınır.

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 görev yapan tüm emekçilerin özel hizmet tazminatı 100 puan artırımlı ödenir.

Madde-8: İş kolumuzda görev yapan tüm emekçilerin ek ödeme puanları 100 puan artırımlı ödenir. Ek ödeme emeklilik hesabında dikkate alınır.

Madde-9: İşkolumuzda görev yapan tüm teknik ve sağlık hizmetleri sınıfındaki emekçilere hangi kanun veya adla olursa olsun çıkılan arazi, kontrol, denetim ve tespit görevlerinde günlük 300 puanın maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar teknik sorumluluk tazminatı olarak ödenir.

Madde-10: Orman alanlarının personele zimmetlenmesinden dolayı zimmet yapılan personele günlük 400 puanın maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar Orman Sorumluluk Tazminatı olarak ödenir.

Madde-11: İş kolumuzda ilişik kurumlarda (TMO, TİGEM, TKDK, ESK, AOÇ) çalışan personele günlük 300 puanın maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar ilave ödeme yapılır.

Madde-12: İşkolumuzdaki Döner sermayeli birimlerde görev yapan emekçilere ödenen ilave ödemenin kar olup olmasına bakılmaksızın bir net maaşı oranındaki tutar bilanço onayından sonra ödenir. Yine döner sermaye karından dağıtılan üretimi teşvik priminden 375 sayılı KHK dokuzuncu maddesince ödenen ek ödemeden mahsuplaşması yapılmaz.

Madde-13: İşkolumuza ait Orman Genel Müdürlüğünde görev yapan emekçilere ödenen yangın tazminatı 300 puanın maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar ödenir. Yangın söndürme çalışmalarına fiilen katılan tüm emekçilere unvan ve sınıf farkı ayrımı yapılmaksızın bu tutar %50 artırımlı ödenir.

Madde-14: İşkolumuzdaki fazla çalışma yapılan tüm birimlerde ödenecek fazla çalışmada günlük brüt ücretin saat başına düşen miktarının %50 artırımlı olarak uygulanır. Fazla çalışma yerine izin uygulaması yürürlükten kaldırılarak fazla ücreti ödenir. Fazla çalışmanın cumartesi, Pazar veya resmî tatil günlerinde yapılması durumunda bu tutar %100 artırımlı olarak uygulanır. Fazla çalışma yapmak istemeyen emekçilere zorlama yapılmaz. Çalışanlara fazla mesai olarak, günlük 3 saatten haftada ise 18 saatten fazla mesai çalışması yaptırılmaz. İş yerlerinde fazla çalışma planı hazırlarken komisyon kurulması ve sendika temsilcinin bulunması sağlanır.

Madde-15: 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-16: 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-17: 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-18: İşkolumuzdaki kamu emekçilerine birinci derece yakını-eşinin de dahil (Eşi memur ise biri)- ölmesi durumunda 2024 yılı için 15.000,00 TL, 2025 yılı için 20.000,00 TL cenaze yardımı ödenir.

Madde-19: İşkolumuzdaki kamu emekçilerinden 2024 yılında evlenecek olanlara 10.000,00 TL, 2025 yılında evlenecek olanlara 15.000,00 TL düğün yardımı yapılır.

Madde-20: İşkolumuzdaki Teknik ve Sağlık Hizmetleri sınıfında görev yapan hayvan ve bitki sağlığı birimlerinde, laboratuvar, tehlikeli ve kimyasal işlerde, kontrol ve denetim hizmetlerinde çalışan emekçilere fiili hizmet zammı ödenir. Bu zam bir yılda 2 ay olarak ödenir.

Madde-21: İşkolumuzda görev yapan Mühendis ve Veteriner Hekim unvanların da çalışanlara 7000 ek gösterge, dört yıl ve üzeri eğitim veren fakültelerden mezun olmuş ve farklı unvanlarda çalışan emekçilere 5400 ek gösterge verilir. Yine iki yıllık meslek yüksek okulu mezunu olmuş ve farklı unvanlarda çalışan emekçilerin ek göstergesi 3600'e yükseltilir.

Madde-22: İşkolumuzda görev yapan çalışanların bulundukları hizmet sınıfı, atanmış oldukları kadro ve öğrenim durumuna göre, aynı hizmet sınıfında kalmak koşulu ile bir üst öğrenimi bitirenler 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-23: İşkolumuzda görev yapan Genel İdare Hizmetleri sınıfı, Teknik Hizmetler sınıfı ve Sağlık Hizmetler sınıfında olup ancak idari ve mali görev yapan kamu emekçileri ile sayman, veznedar, sayman mutemedi, mutemet, taşınır kayıt kontrol yetkilisi, ambar memuru, satın alma yetkilisi, gerçekleştirme görevlisi, ön mali kontrolcü ve harcama yetkilisi emekçilere günlük; 300 puanın maaş katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar İdari ve mali sorumluluk tazminatı ödenir.

Madde-24: İşkolumuzda çalışan tüm emekçilerin tayin (il içi ve iller arası) işlemi merkezi olarak yapılır. Tayinlerde eşit ve adil bir sistem kurularak tüm tayinler mazeretler de dahil bu sistem üzerinden şeffaf bir şekilde yapılır.

Madde-25: İşkolumuz bünyesindeki ilişkili kuruluşlarda sözleşmeli olarak çalışan kamu emekçilerine (399 Sayılı KHK'ye tabi olarak TMO, AOÇ, TİGEM, Et ve Süt Kurumu emekçileri) 657 sayılı kanuna göre kadro verilir (4A kadrosuna alınır). İsteyenlerin bakanlık birimleri arasında geçişi sağlanır.

Madde-26: İşkolumuzdaki Veteriner Hekimlerin uygulama ücreti (aşı, tohumlama, küpe vb.) adı altında almış oldukları ücret güncel fiyatlara göre yeniden iş kolundaki örgütlü sendikalarla kurulacak kurul tarafından düzenlenir.

Madde-27: 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-28: 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. Mobbing uygulamaları kesin olacak şekilde yasaklanır. KHK ile işten atılan herkes işine iade edilir. Yargı kararı ile kesinleşmemiş tüm ihraç kamu emekçileri görevine döndürülür.

Madde-29: 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.

Madde-30: İşkolumuzdaki kamu emekçilerinin kılık kıyafet yönetmeliği çağa uygun olarak yeniden düzenlenir. Kimse giyimi ve traş şekli ile ilgili olarak ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Madde-31: İşkolumuzdaki yöneticiler hariç rotasyon uygulamasına son verilir.

Madde-32: 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)

2024 VE 2025 YILLARINI KAPSAYACAK 7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEYE YÖNELİK GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİMİZ

A) 25.08.2021 Tarih Ve 31579 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan “Kamu Görevlilerinin Geneline Ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali ve Sosyal Haklara İlişkin 2022 VE 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem toplu Sözleşmesine yönelik uygulama sorunları

1- 6. Dönem Toplu Sözleşme’nin İkinci Kısım Birinci Bölüm “KİT’lerde Konut Kira Bedeli” başlıklı 16. Maddesi:

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 Tebliğiyle 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 **GÜNCEL DURUMDA (20-15=5) % 5 ORANINDA ARTMIŞTIR.**

KİT LOJMANLARINDAN KDV ALINMAYACAĞI hususunun açıkça Toplu Sözleşme Talepleri arasında yer alması gerekmektedir.

2- 6. Dönem Toplu Sözleşme’nin İkinci Kısım Birinci Bölüm “Kit’lerde Görev Yapan Müdürlerin Özel Hizmet Tazminatı” başlıklı 26. Maddesi:

2022 ve 2023 Yıllarını Kapsayan 6. Dönem Toplu Sözleşmenin “KİT’LERDE GÖREV YAPAN MÜDÜRLERİN ÖZEL HİZMET TAZMİNATI” başlıklı 26. Maddesinin 2. Fıkrası “KİT’lerde görev yapan bölge müdür yardımcıları, şube/kısım müdürleri ile birinci fıkrada sayılanların yardımcılarının 17/04/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvele göre dereceleri itibariyle yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 10 puan ilave edilir” şeklindedir.

İdareler, 6. Dönem Toplu Sözleşmenin 26. Maddesinin 2. Fıkrasında sadece “ŞUBE/KISIM MÜDÜRLERİ”nin sayıldığı, “MÜDÜR” UNVANININ AYRICA SAYILMADIĞI gerekçesi ile taşrada görev yapan “müdürlere” 10 puanlık ilave artışı uygulamamaktadır.

Bu husus 7. Dönem Toplu Sözleşmede düzeltilmeli ve **madde metninde MÜDÜR unvanına ayrıca yer verilmelidir. Ayrıca, KİT’lerde görev yapan “MÜDÜR”lerin mağduriyetinin geçmişe etkili şekilde ortadan kaldırılması bakımından, 10 puanlık ilave artış bu unvandakilere geçmişe etkili şekilde verilmelidir.**

3- 6. Dönem Toplu Sözleşme’nin Üçüncü Kısım Onuncu Bölüm “Koruyucu Giyim Malzemesi” başlıklı 1. Maddesi:

İşkolumuzdaki Genel Müdürlüklerden sadece bir kısmında “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.

Bu uygulamaya bir kriter getirilmeli, toplu sözleşme maddesi daha sade, anlaşılır ve uygulamada tereddütleri ortadan kaldıracak şekilde düzenlenmeli, kurumlar ve unvanlar arasında uçurum olmamalıdır.

4- 6. Dönem Toplu Sözleşme’nin Üçüncü Kısım Onuncu Bölüm “Yüksek Gerilim İlave Ödemesi” başlıklı 11. Maddesi:

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 yapılmamaktadır.

Bu kapsamda **7. Dönem Toplu Sözleşmede “fiilen çalışma” maddesine açıklık getirilmeli ve idarelerin daraltıcı yorum yoluyla personele ödeme yapmamasının önü kesilmelidir.**

5- Günümüz enflasyon şartlarında ve bankaların karları göz önünde bulundurulduğunda; bankalar ile 3-5 yıllık promosyon sözleşmesi yapılması engellenerek sözleşmeler yıllık olarak yapılmalıdır yada maaşlardaki artış oranına eşit artış oranı belirlenmelidir. Promosyonlar çalışanların tamamı için eşit belirlenmelidir.

B) 7. DÖNEM TOPLU SÖZLEŞMEYE İLİŞKİN TALEPLERİMİZ

- 1- Atama işlerinde uygulanan “hizmet süresi” ve “hizmet yeri”ne bağlı puanlama sistemi Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolunda da uygulanmalıdır.**
- 2- Kalkınmada öncelikli bölgede çalışanlara verilen kademe ilerlemesi uygulaması hizmet kolumuzda da hayata geçirilmelidir.**
- 3- DSİ’de göreve yeni başlayanlara yönelik 5 yıl süreyle tayin yapılmaması yönündeki uygulama kaldırılmalıdır.**

- 4- 6. Dönem Toplu Sözleşmesinde, şoför kadrosunda olmamak kaydı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TEİAŞ ve MAPEG personelinden araç kullananlara ilave ücret ödemesi yapılması hüküm altına alınmıştır. Söz konusu madde hizmet kolumuzdaki tüm kurumları kapsayacak şekilde genişletilmeli, ödeme miktarı arttırılarak uygulanmalıdır.
- 5- Teknik hizmetler sınıfında bulunan ve fiilen arazide çalışan devlet memurlarına ödenen arazi tazminatı TSE personeline de şartları belirlenmek suretiyle ödenmelidir.
- 6- Bilindiği gibi, madencilik, diş hekimi, sahil güvenlik, döküm fabrikası, eczacı, ebe, cam fabrikası, alüminyum fabrikası, kurşun işleri ve çimento fabrikası gibi iş yerlerinde yıpranma payı verilmekte ve bu işyerlerinde çalışanların yıpranma payları emeklilik yaşını da geri çekmektedir.
- TSE personelinden söz konusu iş yerlerinde denetim görevi yapanlara görevli oldukları süreler göz önünde bulundurularak yıpranma payı verilmelidir.
- 7- TSE’de çalışanlara da yeşil pasaport hakkı tanınmalıdır.
- 8- Türk Standartları Enstitüsü’nde 1, 2, 3 ve 4’üncü derecelerde görev yapıp ek göstergesi bulunmayan unvanlarda çalışan personele 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak görev yapan memurlara uygulanan ek gösterge uygulanarak, karşılığı ücret ödenmelidir.
- 9- TSE’de 15.01.2012 sonrası işe başlayanlara yılda 2 defa teşvik ödemesi yapılmalıdır.
- 10- TSE’de günlük izin süresi yılda 80 saate çıkarılmalıdır.
- 11- TSE mevzuatına 657 sayılı yasada yer alan “İş riski, iş güçlüğü, iş teminde güçlük zamları” almayan personeline maaş ile birlikte kadro dereceye karşılık olan zamlar ödenir.” şeklindeki hükmün eklenmesi sağlanmalıdır.
- 12- MTA Kurumunda; Arazi çalışmaları eskiden olduğu gibi Kasım-Aralık aylarında sonlandırılmalı ve Mart-Nisan aylarında bölgenin durumuna göre tekrar başlatılmalıdır. Kışın yapılan çalışmaların verimli olmadığı arazi pratiklerinden görülmüştür. Bunun yanında birkaç ayı ailesiyle birlikte zaman geçiren personelin moral gücü daha iyi olacaktır.
- 13- MTA Kurumunda Laboratuvarlarda çalışan personel insan sağlığına zararlı kimyasallar ile her gün yoğun bir şekilde iç içe çalışmaktadır. Daha önceki yıllarda verilen yıpranma payı tekrar geri getirilmeli, çalışma koşulları göz önüne alınarak yıllık izinleri 60 güne kadar çıkarılmalıdır. Bu koşullarda çalışan diğer kurumlarda yapılan uygulamalar dikkate alınmalıdır.
- 14- MTA Kurumunda, Hiçbir ek geliri bulunmayan ve diğer kurumlara göre en az maaşı alan personelin hakkı olan ikramiyeler 2009 yılında kesilmiş ve personelin yaşam kalitesi daha da düşürülmüştür. Kaldırılan ikramiyelerin tekrar personele yılda iki kez olmak üzere asgari ücret üzerinden ödenmesi için gerekli düzenleme yapılmalıdır.

- 15- MAPEG de çalışan Yeraltı Uzmanların yer altı sigortalarının yatırılmamasından kaynaklı erken emeklilik haklarını kaybetmeleri ve yıpranma paylarının yatırılması konusunda gerekli yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 16- MAPEG’de aynı işi yapan 657’li personel arazi tazminatı almasına rağmen sözleşmeli personelin arazi tazminatı alamamaktadır. Bu konuda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- 17- Merkez ve taşra kariyer uzmanları arasındaki maaş ve özlük hakları açısından eşitsizlikler giderilmelidir.
- 18- Kamu kurumlarındaki koruma ve güvenlik görevlilerine yıpranma payı (fiili hizmet zammı) ve silah tazminatı verilmelidir.
- 19- KİT’lerde çalışan 399 sayılı KHK ek II sayılı cetvele tabi pozisyonlarda istihdam edilenlere yapılan ek ödeme oranları, 657 sayılı yasaya tabi emsal personel karşısında çok düşük olduğundan; oranların 657 sayılı yasaya tabi personele uygulandığı şekilde uygulanmalıdır.
- 20- 4C’den 4B’ye ve 4B’den 4A’ya geçenlere yönelik zorunlu emeklilik şartı kaldırılmalıdır.
- 21- 4B’li personele Kadro verildiği durumlardan, MAPEG Uzmanı olarak kadro verilmemişinden kaynaklı mevcut haklarda kayıplar meydana gelmektedir. Dolayısı ile 4B’li personelin MAPEG Uzmanı olarak Kadroya geçirilmesi talep edilmektedir.
- 22- Maden Kanunu 3213’e göre MTA, MAPEG, TKİ gibi kuruluşlarda araziye çıkan teknik personele ödenen çift araziye çıkan DSİ Teknik Personeline de ödenmesi için gerekli düzenlemeler yapılması gerekmektedir.
- 23- İşçilere Toplu Sözleşmeler ile sağlanan işverence, işyerlerinde (şantiyeler dahil) yeteri kadar nitelikli içme suyu sağlanır. Ancak, içilebilir nitelikli içme suyu sağlanamadığı durumlarda hazır içme suyu (damacana) temin edilir.
- 24- Mesleği gereği Meslek odalarına üye olması gereken personellerin oda aidatları kurumlar tarafından ödenmelidir. Ayrıca meslek gereği odalardan alınması gereken eğitimlerin giderleri kurumlar tarafından karşılanmalıdır.
- 25- KİT’lerde çalışan personellere İşkolunun Tehlike sınıfına göre risk primi adı altında ilave prim ödenmelidir. Tehlikeli ve çok tehlikeli iş kolunda çalışan personeller için ferdi kaza sigortası uygulaması yapılmalıdır. Bu tehlike sınıfında çalışan personellere ilave Sigorta primi ödemesi yapılmalı ve her 4 yıla 1 yıl yıpranma verilmelidir.
- 26- Vardiyalı çalışan yerlerde vardiya tazminatı uygulanmalıdır.
- 27- Yıllık izinlerini şehir dışında kullanılacak personellere gittiği mesafe dikkate alacak şekilde, yolda geçen süre dikkate alacak şekilde yol izinleri verilmelidir. Bu kural uygulanmalıdır.
- 28- Kurumlar teknik personeline YDS ve mesleki alanda yüksek lisans/doktora için yönlendirme yapmalıdır. Kurumların ihtiyacına göre/mesleki konularda yapılacak

akademik çalışmaların desteklenmesi ve ek ücret ödemesi yapılması gerekmektedir. (YDS A için %10, YDS B için % 6, C için %3). (DOKTORA için %15, YÜKSEK LİSANS için %10 gibi)

YDS için şu anda KİT'lerde %10 a kadar maaşa ilave ücret ödenmektedir. Kamu kurumlarında ise YDS A için 300-500 TL gibi ilave ücret ödenmektedir. Yüksek Lisans ve doktora için ise kademe verilmekte herhangi ödeme yapılmamaktadır. Bu durum teşvik için oldukça yetersiz olup yüksek lisans ve doktora yapanlara ilave ödeme yapılmalıdır.

- 29-** Mesleki gelişimin teşvik edilmesi personel kalitesini artıracak için kamu kadroları yeniçağın gereklerine uygun donanımlar ile gelişecek, ülkemizin üretim ve büyüme gelişimi teknik hizmetler sınıfının omuzlarında yükselecektir.

Mesleki ve maddi tatmini sağlanan tecrübeli personelin istifa ederek özel sektöre geçmesi engellenecektir. Sorumlu bulunduğu işi yerine getiren ile fark yaratan çalışanlar arasında ücret skalası olmalı. İnsanlar mesleki ve kişisel gelişime özendirilmelidir.

- 30-** Belirli özelliklerdeki projelerde; proje priminin ilgili projeyi yapan, yöneten ve denetleyen tüm personellere proje tazminatı verilmelidir.

- 31-** Üretim ve ihracatın özendirilmesi için kamu kurumlarından yapılan ihracatlar için ilgili kurum mühendis ve memur personeline ihracat primi adı altında ek ödeme yapılmalıdır. (Bazı kitlerde işçi personel üretim ya da teşvik primi adı altında brüt 5000 TL civarında aylık ödeme almaktadır)

- 32-** Mühendislik meslek kanunu düzenlenerek Başmühendislik, başuzmanlık, müdürlük vb. kariyer basamaklarının mesleki kıdem, sınav, yapılan proje ve iş bitirmelerin de dikkate alınarak liyakat içerisinde, kontenjana bağlı kalmadan yapılmalıdır. Bu kariyer basamaklarının ücretler ile de özendirilmesi sağlanmalıdır.

- 33-** Hali hazırda kitlerde çalışan 10 yıllık bir mühendis ile yeni başlayan arasında brüt 300 TL civarında bir fark vardır. Başmühendis ile mühendis arasında da yaklaşık brüt 400 TL Fark olmaktadır.

Mühendislik Mesleki Kariyer Basamakları; mühendislik (1-5 yıl tecrübe), uzman mühendislik (5-12 yıl tecrübe, en az 5 iş bitirme/proje vb.), Başmühendislik (12 yıl üzeri tecrübe, 10 ve üzeri iş bitirme/proje vb.) şartları ile her dönemde yapılacak mevzuat ve mesleki sınav sonuçlarına göre kademeli şekilde düzenlenmelidir. Her kariyer basamağında maaşa %10 civarında ek ödeme yapılmalıdır.

11.DİYANET VE VAKIF EMEKÇİLERİ HİZMET KOLU
Diyanet ve Vakıf Emekçileri Sendikası
(DİVES)

2024- 2025 DÖNEMİ TİS TALEPLERİ

1. 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.
2. 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.
3. Gerek Diyanet İşleri Başkanlığının gerekse yerelde taşra teşkilatı ve mülki idare amirlerinin sendikayönetici ve üyelerimize yönelik mobbing ve baskılara son verilmelidir.
4. Emekliliği gelmiş, ancak hiç hac görevlendirmesi yapılmamış personele öncelikli olarak sınavsız hacda görevlendirilme yapılmalıdır.
5. Eşitlik ilkesine aykırı olduğundan camii sınıflandırması kaldırılmalıdır.
6. Diyanet dergileri, takvim, kitap vb. yayınların personele zorunlu satışı durdurulmalıdır.
7. İl ve ilçelere de kurslara çağrılan din görevlilerine harcırahları geciktirilmeden ödenmelidir.
8. Murakıplık kaldırılmalıdır.
9. İlitam sistemi hayata geçirilmelidir.
10. Camilerde yardım toplama uygulamasına son verilmelidir.
11. Eşitlik ilkesine aykırı olması nedeniyle görevliler arasında verimliliğin düşmesine neden olan Baş İmam-Hatiplik ve Baş Müezzinlik unvanları ile ilgili Yönetmelik yeniden düzenlenmelidir.
12. Vaiz, İmam Hatip, Kur'an Kursu Öğreticisi ve Müezzin-Kayyım gibi din görevlilerinin izinleri yasal çerçeveye oturtulmalı, hafta sonu izinli sayılmalarına yönelik düzenleme yapılmalıdır.
13. Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavları (MBSTS) kaldırılmalıdır.
14. 15 yıl hizmet süresini taşrada tamamlamış olan imamlara yıpranma payı ve erken emekli olma hakkı verilmelidir.

15. Hac ve Umre organizasyonlarından elde edilen gelirler çalışanlara eşit şekilde dağıtılmalıdır. Hac görevlendirmelerinde sübjektif kriterlere dayalı yapılan sınav ve mülakat kaldırılmalıdır.
16. Merkezi atamalarda kadro dereceleri esas alınmalıdır.
17. 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.
18. Vakıflar Genel Müdürlüğünde ve bölge müdürlüklerinde hukuk servisinde çalışan dava takip memurlarına vekâlet ücretlerinden pay verilmesi sağlanmalıdır.
19. Vakıflar Genel Müdürlüğünde ve bölge müdürlüklerinde Çalışan kadın personel çocukları için kreş temin edilmesi sağlanmalıdır.
20. Vakıflar Bölge müdürlüklerinin binalarının yeniden dizayn edilmesi sağlanmalıdır.
21. Vakıflar Bölge müdürlüklerinin Mobing uygulamalarına son verilmesi sağlanmalıdır.
22. Vakıflar Genel Müdürlük ve Bölge müdürlüklerinde Görevde yükselme sınavlarının şeffaf yapılması sağlanmalıdır.
23. Vakıflarda Personele verilen yemek kartlarındaki ücretlerinin yeterli olmaması sebebiyle arttırılması sağlanmalıdır.
24. Vakıflarda Kadro karşılığı çalışan personele verilen ikramiye ücretlerinin aynı unvanda çalışan diğer personellere de verilmesi sağlanmalıdır.
25. Ekgöstergeleri 600 puan artırılarak hiçbir kazanımı olmayan 2800 Ekgöstergede bırakılıp mağdur edilen; Başkanlık Merkez, Müftülükler, Eğitim ve ihtisas Merkezlerinde çalışan İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Personelinin ek göstergeleri 3.600'e çıkarılmalıdır.



www.kesk.org.tr / kesk@kesk.org.tr / 0312 436 71 11

SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

